

Entrevista



Foto: Geoffroy de RIM.

Stephanie Wilhelm, presidenta RIM, en Mina Los Colorados.

PRESIDENTA DE RIM:

“Para el desarrollo

íntegro de la industria minera es vital la inclusión femenina”

A pesar de los avances en materia de equidad de género en el mundo, datos del informe “Estado del Sector de la Minería Artesanal y en Pequeña Escala 2023”, realizado por el Banco Mundial y Pacto Global -iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), revelan que un cuarto de la fuerza laboral femenina en esta industria aún enfrenta discriminación. Estos antecedentes son el resultado de un análisis a las leyes mineras de 21 países de América Latina, Pacífico, Asia Oriental y África subsahariana. Frente a esta realidad global, MINERÍA CHILENA conversó con Stephanie Wilhelm, presidenta de la Red de

Ingenieras de Minas (RIM), para aterrizar cómo ve el actual panorama chileno de la industria, en materia de inclusión, contrataciones, participación femenina en puestos de liderazgo, entre otros. Asimismo, conocer en qué trabajando la RIM, recomendaciones para mujeres jóvenes que están considerando una carrera en la industria minera, y cómo cree que podría

haber más acercamiento entre la academia y el sector.

¿Cómo evalúa el panorama actual de la industria en términos de equidad de género?

La industria minera ha aumentado su porcentaje de participación femenina desde el 2018, que en los últimos estudios indican un 18% en el total de la industria, incluyendo empresas mineras y

proveedoras (CCM-Eleva, 2024), cifra que es más del doble del 2018; pero aún está lejos de la paridad. La inclusión de mujeres ofrece oportunidades para aprovechar su talento, mejorar la productividad y fortalecer la imagen corporativa. Actualmente, como RIM somos actrices activas de la Mesa Nacional Mujer y Minería que preside el Ministerio de Minería, se está

En esa línea, Stephanie Wilhelm, asevera que es relevante que **“la academia y la industria minera, trabajen juntas”**, para así crear “un entorno más favorable para la inserción de las mujeres en este sector”.

Entrevista

trabajando en la elaboración de políticas de equidad de género, programas de capacitación, flexibilidad laboral y campañas de sensibilización. A pesar de lo anteriormente mencionado y de que hay mayor visibilidad de mujeres en roles de liderazgo, persisten brechas salariales, discriminación y acoso. En definitiva, se ha avanzado fuertemente y debemos seguir en colaboración con el sector público-privado avanzando para lograr una verdadera inclusión de las mujeres en la industria minera.

De acuerdo con su experiencia en el sector, ¿dónde percibe que existen desafíos en la industria para seguir avanzando en la inclusión femenina?

Los mayores desafíos actualmente yacen en la cultura organizacional tradicional, la falta de oportunidades y los estereotipos de género presentes en la sociedad. Se requiere implementar políticas de equidad de género acorde a las realidades organizacionales, programas de capacitación para tener a más mujeres aptas para los trabajos, promoviendo el liderazgo femenino con conocimiento. De igual manera, se encuentra el propiciar la coparentalidad entregando las condiciones para ello, es relevante que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar la vida personal con la laboral. Cabe mencionar que avanzar

Se está trabajando en la elaboración de **políticas de equidad de género**, programas de capacitación, flexibilidad laboral y campañas de sensibilización”.

en flexibilidad laboral tanto para hombres como mujeres permite generar cambios que influyen en la decisión de más mujeres trabajar en sistemas de turno y visualizar en la minería una posibilidad de desarrollo profesional. La inclusión femenina no solo es un imperativo ético, sino que también beneficia la competitividad y el desarrollo sostenible del sector.

¿De qué manera RIM está apoyando a las mujeres que ingresan o desean avanzar en sus carreras en la minería?

La Red de Ingenieras de Minas de Chile apoya a las mujeres que se inician o buscan avanzar en la industria minera a través de la visibilización, la mentoría, la capacitación y el networking. RIM difunde historias de éxito, organiza eventos, ofrece programas de apadrinamiento/amadrinamiento, cursos especializados técnicos y de idiomas y becas, y crea espacios de encuentro para conectar a las mujeres. Su trabajo ha contribuido a aumentar la participación femenina en el sector, reducir la brecha de género y fortalecer el liderazgo femenino.



¿Cómo describiría su experiencia como mujer en la industria minera hasta ahora?

Mi experiencia ha sido muy enriquecedora, llena de aprendizajes tanto en lo personal como en lo profesional. Ha tenido de dulce y agraz, pero mayoritariamente ha sido de crecimiento. La minería me ha permitido desempeñarme en distintas áreas de la industria, cono-

Stephanie Wilhelm, presidenta RIM, durante su participación como expositora en Perumin 2023.

Entrevista

cer la complejidad de los procesos y lo importante de la gestión de riesgos. He sabido aprovechar las oportunidades que se me han presentado y gracias a eso he tenido un desarrollo profesional que me permite apoyar y empoderar a otras mujeres para lograr sus propios objetivos.

¿Qué consejos daría a las mujeres jóvenes que están considerando una carrera en la industria minera?

Explore sus intereses y habilidades en las diferentes áreas de la minería, como ingeniería, geología, operaciones o gestión ambiental. Fortalezcan sus conocimientos en STEM, participen en actividades extracurriculares, busquen oportunidades de networking, sean valientes, confíen en sí mismas, y busquen apoyo en mentores, amigas y colegas. La industria minera necesita mujeres con determinación y capacidad de liderazgo.

La Red de Ingenieras de Minas de Chile y otras organizaciones hermanas pueden ser valiosas fuentes de apoyo. Con pasión, dedicación y esfuerzo, pueden construir una carrera exitosa y gratificante en la industria minera.

¿De qué manera siente que podría haber más acercamiento entre la academia y la industria minera a motivar a más mujeres a la

A pesar de lo anteriormente mencionado y de que hay **mayor visibilidad de mujeres en roles de liderazgo**, persisten brechas salariales, discriminación y acoso”.

inserción en esta industria?

Programas de visitas y pasantías para estudiantes, como visitas a minas, pasantías en empresas y becas de postgrado. Diseño de planes de estudio con contenidos sobre género y minería, participación de mujeres profesionales en la docencia y proyectos de investigación conjuntos. Divulgación y sensibilización mediante campañas de comunicación, eventos y talleres, y creación de redes de mujeres.

Capacitación y formación con cursos especializados, programas de mentoring y coaching, e implementación de políticas de equidad de género. Colaboración en investigación con financiamiento de proyectos, participación de mujeres en eventos y congresos relevantes, y el intercambio de experiencias y buenas prácticas. La academia y la industria minera, trabajando juntas, pueden crear un entorno más favorable para la inserción de mujeres en este sector.

¿Con qué iniciativas o avances espera alcanzar en este período de liderazgo?

Esperamos ampliar nuestra



Foto: Genifer RIM.

red de profesionales ligadas a la minería, tener presencia en las principales regiones mineras y generar sinergias entre la industria, la academia y las instituciones públicas y privadas involucradas en la promoción de la mujer en minería. Creemos como RIM, que la colaboración es clave para seguir avanzando en materias de género. Para el desarrollo íntegro de la industria minera acorde al desarrollo mundial, es vital la inclusión femenina y la fomentación de equipos diversos. **mch**

“La inclusión femenina no solo es un imperativo ético, sino que también beneficia la competitividad y el desarrollo sostenible del sector”, enfatiza Wilhelm.