

Reportaje



Foto: Conifera Enami

Planta Mata de Enami.

EQUIDAD DE GÉNERO CON SENTIDO:

La relevancia

de la participación femenina más allá de las cuotas

En un sector históricamente masculinizado como la minería, es esencial reconocer el valor real de la contribución de las mujeres en el desarrollo de la industria, más allá del simple cumplimiento de compromisos de equidad de género. Si bien la Política Nacional Minera 2050 plantea un incremento de la participación femenina al 20% para 2030 y al 35% para 2050, la verdadera clave está en cómo las capacidades y competencias de las mujeres enriquecen la industria.

Si hablamos desde lo cuantitativo, el Consejo de Competencias Mineras (CCM) devela que la participación femenina en la gran minería ha crecido significativamente, pasando de un 8,9% en 2018 a un 21,8% en 2024, lo

que representa unas 11.000 mujeres en el sector.

Las cualidades que las mujeres aportan, como la rigurosidad en el trabajo, el sentido de colaboración, la creatividad, y mejoras en áreas clave como seguridad, eficiencia y comunicación interna, son solo algunos ejemplos de su impacto positivo. Esta visión es compartida por actores del sector, como el Ministerio de Minería, Sonami, Aprimin y Enami, quienes resaltan en MINERÍA CHILENA, la importancia de fomentar una integración genuina.

Visión sobre contribución femenina

Al respecto, Dominique Viera, presidenta de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin), expresa que “la verdadera validación del aporte de las mujeres en la minería no pasa únicamente por cumplir metas de inclusión o responder a lineamientos políticos, sino por el impacto real que generamos en terreno, en gestión y en innovación. Las mujeres hemos demostrado, una y otra vez, que no solo somos igual de competentes que los

No se trata sólo de un incremento en cifras en la última década, el que revela que hay un aumento al 21,8% en 2024, sino de **cuál es el aporte estratégico que entrega la integración de mujeres al sector.**

hombres, sino que muchas veces traemos un enfoque complementario que potencia el desarrollo del sector”.

“Por ejemplo, solemos tener una mirada más integral y sistémica de los procesos. Cuidamos los detalles sin perder de vista el propósito global. En muchas operaciones se ha visto que, cuando las mujeres lideran equipos o proyectos, hay mejoras notables en seguridad, eficiencia y comunicación interna. Tenemos una fuerte orientación al cumplimiento, al orden, a la seguridad y al respeto por los procedimientos”, puntualiza la vocera del gremio.

Asimismo, dice que “personalmente, siento que las mujeres también aportamos una sensibilidad especial a la gestión de personas. Escuchamos más, generamos espacios más colaborativos, y somos profundamente resilientes. Y eso, en una industria tan demandante como ésta, no solo es útil: es vital”.

En tanto, Aurora Williams, ministra de Minería, expone que “en la minería, la presencia femenina está impactando cada vez con más fuerza sobre las ventajas competitivas que sus atributos aportan a la industria. Tal como muestran algunos estudios de género, la inteligencia colectiva de un grupo crece cuando integra mayor diversidad. Y en ese sentido, algunas cualidades como la rigurosidad en el trabajo, el sentido de colaboración o la sensibilidad social que mayoritariamente, son



asociadas al hecho de ser mujer, se complementan muy bien con desafíos estratégicos de la actividad minera como la productividad, la seguridad o la vinculación con las comunidades. Hoy resulta incuestionable que las organizaciones más inclusivas y diversas son más innovadoras y aptas para mitigar riesgos, tienen mayores oportunidades de conseguir resultados financieros más sólidos y fortalecer el compromiso de sus equipos de trabajo”.

En tanto, en un documento elaborado por la Sociedad Nacional de Minería (Sonami) para MINERÍA CHILENA, se afirma que “hoy existe un consenso transversal respecto a que la incorporación de mujeres en cualquier actividad económica tiene un im-

pacto positivo en productividad, pero además aporta en la comunicación organizacional y genera mayor diversidad en los equipos de trabajo. Y esto se replica también en la industria minera”.

“Algunos estudios apuntan a que la presencia femenina en cargos operativos contribuye a prácticas laborales más seguras, esto porque tienden a seguir con mayor rigurosidad las normas y los procedimientos en esta materia, pero, además, tienen un mayor enfoque en prevención, lo que permite reducir accidentes”, precisa el informe de Sonami.

A la vez, dejan entre ver “por otra parte, las mujeres suelen tener más habilidades de comunicación y colaboración. Esto permite tener equipos diversos que tienden a tomar

De Izq. a Der.:
Dominique Viera, presidenta Aprimin.

Aurora Williams, ministra de Minería.

Claudia Azola, gerenta de Seguridad y Sustentabilidad de Enami

Presidenta Aprimin: “La verdadera validación del aporte de las mujeres en la minería **no pasa únicamente por cumplir metas de inclusión o responder a lineamientos políticos,** sino por el impacto real que generamos en terreno, en gestión y en innovación”



Planta Matta de Enami.

mejores decisiones, ya que consideran diferentes perspectivas y enfoques”.

Quienes también manifiestan su visión, es la Empresa Nacional de Minería (Enami) en la voz de Claudia Azola, gerente de Seguridad y Sustentabilidad. “La diversidad de género y de experiencias en la industria minera, no solo promueve la equidad, sino que también mejora la innovación, la toma de decisiones y la productividad. Además, fomentar un entorno inclusivo contribuye a que se aborden problemas desde diferentes perspectivas, lo que a menudo lleva a soluciones más creativas y sostenibles”.

“Desde mi punto de vista,

una de las principales características de la participación femenina es el liderazgo transformacional, basado en la colaboración, empatía, comunicación efectiva y trabajo en equipo”, identifica la ejecutiva.

Cargos de liderazgos fememinos

En paralelo a conocer en detalle las características propias de mujeres que aportan al rubro, abordamos qué factores han influido en que una mujer logre obtener cargos de liderazgo en esta industria. La representante de Aprimin comenta que “hay varios factores que han hecho posible que más mujeres estemos

hoy ocupando cargos de liderazgo en la minería”.

“Primero, está el cambio cultural que poco a poco ha ido permeando en la industria. Si bien la minería sigue siendo un sector masculinizado, hoy existe mayor conciencia de la necesidad de integrar miradas diversas. Segundo, ha influido la formación y preparación de las mujeres. Hemos llegado con sólidos conocimientos técnicos, con estudios en ingeniería, gestión, finanzas, operaciones... y con una disposición permanente a seguir aprendiendo. La competencia no ha sido fácil, pero el rigor con el que nos hemos preparado ha sido clave para romper barreras”, exhibe.

“También es fundamental la perseverancia. Muchas hemos enfrentado resistencias, estereotipos y momentos de soledad en espacios donde éramos las únicas mujeres en la sala. Y no puedo dejar de mencionar el poder de las redes. Espacios como Women in Actio by APRIMIN, Women in Mining, Red de Ingenieras en Mina, o iniciativas internas en empresas han sido cruciales para apoyarnos mutuamente, visibilizarnos y generar mentorías”, agrega la profesional.

Por su parte, la ministra de Minería, menciona que “para potenciar las competencias de las mujeres en el trabajo y fortalecer una mayor participación laboral femenina en la industria, ha sido clave avanzar en estrategias que

Ministra de Minería: “Algunas cualidades como la rigurosidad en el trabajo, el sentido de colaboración o la sensibilidad social que mayoritariamente, son asociadas al hecho de ser mujer, se complementan muy bien con desafíos estratégicos de la actividad minera como la productividad”.

estimulen el cambio cultural necesario que permita valorar a las personas por su talento y capacidades, asegurando condiciones equitativas para el acceso a oportunidades de ingreso y desarrollo dentro del sector minero”.

En el caso de Sonami, el escrito plasma que “existe un interés del ecosistema minero de sumar más mujeres en la industria, lo que se ha venido trabajando en una alianza público-privada -encabezada por el Ministerio de Minería- para avanzar en este tema desde 2015 (...) Junto con ello, las mujeres se han ido sumando a estudiar carreras ligadas al sector -si bien aún falta mucho por avanzar en este aspecto- se ha generado un interés”.

Ahora, ¿qué opina Enami? Su gerenta de Seguridad y Sustentabilidad, asegura que hay varios factores que han influido en que las mujeres logren obtener cargos de liderazgo en la industria minera, y algunos de ellos están relacionados con cambios de la sociedad, organizacionales y personales:

- En las últimas décadas, muchas empresas mineras han comenzado a promover una cultura más inclusiva y diversa. Es clave partir con una política de igualdad de género, la eliminación de barreras laborales y la creación de ambientes de trabajo más respetuosos han permitido que más mujeres accedan a posiciones de liderazgo.

Sonami: “Por otra parte, las mujeres suelen tener más habilidades de comunicación y colaboración. **Esto permite tener equipos diversos que tienden a tomar mejores decisiones,** ya que consideran diferentes perspectivas y enfoques”.



Foto: Genifliza Sonami

- Las políticas de diversidad y género, junto con los esfuerzos de sensibilización, han permitido que más mujeres se vean como candidatas para roles de toma de decisiones, desafiando la visión tradicional de que los puestos de liderazgo son solo para hombres.
- Otro aspecto importante, es la creación de redes de apoyo entre mujeres en la minería, como grupos de mentoría, asociaciones de mujeres profesionales y eventos que conectan a líderes mujeres, ha sido fundamental.

El desafío de retener el talento femenino

En el mismo escenario, se habla de sesgos muchas veces, ¿qué falta para retener en el ecosistema minero, a las mujeres?

Desde el prisma de Dominique Viera, “hablamos mucho de sesgos, y está bien que los nombremos, porque lo que no se nombra, no se cambia. Pero más allá de identificarlos, el gran desafío que enfrentamos hoy es cómo generamos entornos donde las mujeres no solo entren a la industria minera, sino que quieran quedarse y desarrollarse en ella”.

Sonami: “existe un interés del ecosistema minero de sumar más mujeres en la industria”.

“Para lograrlo, creo que hay varios aspectos que todavía nos faltan por trabajar. Uno muy importante es la cultura interna de las organizaciones. No basta con políticas de diversidad en el papel; necesitamos ambientes donde la inclusión se viva en lo cotidiano, añade Viera.

“También es fundamental ofrecer trayectorias de carrera claras. Otro punto es la conciliación trabajo-vida personal. La minería tiene turnos duros, condiciones extremas, alta exigencia. Si no replanteamos los modelos de trabajo con mayor flexibilidad, corresponsabilidad y bienestar, muchas mujeres —y también hombres— optarán por otros sectores”, advierte.

Por su lado, Aurora Williams, profundiza en este sentido en que “la actividad minera es muy amplia, diversa y de distintas envergaduras por lo que más allá de las operaciones en faenas, el rol que están jugando las soluciones tecnológicas, el teletrabajo o la automatización de procesos ha sido un gatillante importante para facilitar el acceso de más mujeres a gran parte de las funciones y tareas que demanda la industria. Asimismo, la creación de nuevos puestos de trabajo derivados de la automatización o la robotización ha permitido eliminar barreras que, tradicionalmente, existían como los sistemas de turno y la lejanía de las faenas y los centros urbanos. Eso

contribuye a eliminar barreras y presenta un alto potencial de favorecer la atracción de más mujeres a la fuerza laboral minera”.

“Otro aspecto que se debe atender en materia de inclusión apunta a promover la implementación de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (...) Finalmente, es importante recalcar que integrar y retener requiere de un trabajo transversal que estimule el interés entre mujeres jóvenes y estudiantes por especialidades de Educación Media

fraestructura adecuada en las operaciones, implementar medidas que fomenten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

“Asimismo, es necesario avanzar en eliminar los prejuicios existentes en la sociedad que siguen viendo la minería como una actividad en la cuál sólo pueden trabajar hombres. Si bien esa mentalidad ha ido cambiando, aún sigue siendo una barrera”, distingue el análisis.

Otra percepción que sigue la misma línea que las anterio-

Gerenta de Seguridad y Sustentabilidad

Enami: “Desde mi punto de vista, **una de las principales características de la participación femenina es el liderazgo transformacional**, basado en la colaboración, empatía, comunicación efectiva y trabajo en equipo”.

Técnico-Profesional y programas de instituciones de Educación Superior vinculados al sector. Por lo tanto, abordar estrategias para aumentar su matrícula en carreras STEM es primordial para preparar a las nuevas generaciones”, complementa la jefa de la cartera.

Sobre este desafío que presenta la industria, en el informe que entregó Sonami, se recalca que “se debe seguir promoviendo iniciativas o políticas que favorezcan el entorno laboral, como, por ejemplo, disponer de in-

res, es la de Claudia Azola: “Para retener a las mujeres en la minería, no basta con incorporarlas al principio de sus carreras. Es crucial que las empresas mineras se comprometan a crear entornos inclusivos, con apoyo tangible a lo largo de toda la trayectoria profesional. La flexibilidad, el desarrollo profesional, el reconocimiento, y la creación de una cultura inclusiva son esenciales para mantener a las mujeres comprometidas y motivadas en la industria minera”, evidencia la entrevistada de Enami. **mch**