

[MUJERES EN LA MINERÍA]

El camino hacia una mayor equidad *en la industria*

Cada vez son más las mujeres que se integran al sector minero, un logro que no ha estado exento de desafíos ya que por años fue una industria reservada solo para los hombres.

Por: Rodrigo M. Ancamil

Por años las supersticiones de los antiguos mineros alejaron a las mujeres del sector, ya que para ellos su presencia "traía mala suerte a la actividad" o "hacía enojar a la mina". Prejuicios que no quedaron solo en la mitología ya que hasta 1996 estuvo respaldada por la Ley N°18.620 que prohibía que las mujeres trabajaran en minas subterráneas.

En la actualidad se ha abierto esta industria a las mujeres, avance que no ha estado exento de desafíos. "Las mujeres que buscan desarrollarse en la minería aún enfrentan importantes barreras que limitan su plena inclusión. Uno de los principales desafíos es la cultura organizacional marcada por estereotipos de género, que sigue asociando la minería a un entorno mayoritariamente masculino, dificultando la atracción, retención y proyección de talento femenino", explica Dyana Parra, Key Account Manager Mining de Adecco.



Parra señala que, si bien la presencia femenina ha tenido mayor presencia en áreas como gestión, recursos humanos, finanzas, y un importante aumento en ingeniería, geología y mantenimiento, sigue habiendo una baja representación en operaciones de extracción, mantenimiento mecánico y dirección de proyectos. “Además, los cargos de liderazgo en áreas operacionales continúan siendo dominados por hombres”, comenta la Key Account Manager Mining de Adecco.

Otro desafío importante en materia de equidad al interior de la industria es la permanencia de las mujeres en estos trabajos, ya que existen diversos factores que pueden ocasionar que dejen sus puestos. “Uno de los principales motivos por los que las mujeres dejan sus trabajos en minería es la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Muchas trabajadoras se enfrentan a entor-

nos laborales inmaduros donde la cultura organizacional no siempre promueve la diversidad ni la inclusión. A esto se suma la alta carga de corresponsabilidad que deben asumir sin redes de apoyo efectivas”, detalla Verónica Fincheira, asesora de Empleabilidad & Género de Teamwork.

Fincheira detalla que muchas empresas al tanto de esta problemática han tomado medidas, como horarios híbridos, salas de lactancia en el caso de las madres, programas de mentoría y redes de apoyo entre trabajadoras.

La incorporación de mujeres a la minería ha sido un avance significativo, pero aún persisten barreras culturales, estructurales y organizacionales. Para consolidar este cambio, es fundamental desarrollar estrategias que promuevan la atracción, retención y proyección del talento femenino.