

ACADÉMICAS DE MINERÍA REVISAN LAS TAREAS PARA LA INCLUSIÓN

Queda camino por andar para que la participación de la mujer en la industria minera sea plena. Hasta aquí hay avances y desafíos que marcan los siguientes pasos, en los que las universidades tienen un papel importante, desde atraer a las futuras profesionales de la industria hasta colaborar con otras áreas para impulsar formación que les permita enfrentar los retos de la minería del futuro. Aquí, tres expertas y académicas analizan cómo avanza el reto de sumar a más mujeres a esta área. POR CLAUDIA MARÍN

Es momento de marcar el punto de inflexión



PAMELA CHÁVEZ,
 DECANA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA
 UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO (UAH).

“No es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura que, de entrada está codificada como masculino: lo que hay que hacer es cambiar la estructura”, es una gran cita de Mary Beard. Mucho tenemos que hacer en educación superior y en minería para que las mujeres se sientan en un entorno cómodo y seguro que les permita desplegar todo su potencial y sentirse auténticas en ello.

Esto es justamente lo que necesitamos hacer en las carreras STEM y, por cierto, también en minería. De acuerdo a las cifras del Ministerio de Ciencia, cerca de un 55% de las matrículas en la educación superior corresponde a mujeres, sin embargo, menos del 20% lo hace en carreras STEM. Cuando el futuro cercano nos habla de desafíos complejos, no solo técnicos sino también sociales y medioambientales, no podemos enfrentarnos de la misma forma en la que llegamos a ellos: se requiere de nuevos enfoques, de miradas diversas. La participación

femenina en espacios masculinizados abre las puertas a esa diversidad y, en cuanto a la innovación, esta diversidad debiera comenzar desde el desarrollo de la ciencia a la aplicación, así emergerán respuestas distintas.

En la Facultad de Ingeniería de la UAH estamos cambiando la forma en como enseñamos y hacemos Ingeniería; de entrada, reconocemos las brechas de género y las abordamos

“La participación femenina en espacios masculinizados abre las puertas a la diversidad”.

en cada acción y decisión. Como Facultad estamos inmersos en un entorno de carreras abocadas a las áreas sociales y humanidades, con quienes trabajaremos para integrar esos ámbitos que han estado tan alejados de las carreras de ingeniería.

Estoy convencida de que estos cambios están permeando en distintos rincones de nuestra sociedad, sabemos que nos falta, pero es momento de poner fechas para marcar el punto de inflexión.

El rol clave de la academia para generar cambios



KIMIE SUZUKI,
 ACADÉMICA DEL DEPARTAMENTO DE
 INGENIERÍA DE MINAS DE LA UNIVERSIDAD
 DE CHILE.

En los últimos años el número de mujeres que se ha integrado a la industria minera ha aumentado gracias al compromiso adquirido por la industria, aunque aún falta para alcanzar mayor participación en cargos de toma de decisiones.

Sin embargo, es también clave el trabajo que se debe desarrollar desde la academia para atraer a más mujeres jóvenes a carreras que aporten en toda la cadena de valor. En este punto es esencial que se transmita a las generaciones más jóvenes cuáles son los desafíos actuales que tiene la minería, y también, cuáles son las soluciones que están cambiando la forma de trabajar. Estos cambios, que incluyen tanto la automatización y la digitalización, sin duda son una oportunidad para atraer más mujeres.

Otro punto relevante

es el de generar espacios que no toleren discriminación ni comportamientos no inclusivos.

Hoy en la Universidad de Chile estamos implementando el Sello Genera Igualdad, que busca instalar estándares de igualdad de género con PNUD, lo que sin duda requiere cambios culturales importantes, pero que puede tener consecuencias positivas

“Es clave el trabajo de la academia para atraer a más mujeres jóvenes a carreras que aporten en toda la cadena de valor”.

a largo plazo en cómo las nuevas generaciones aborden temas de género en sus futuros trabajos.

Es fundamental que este trabajo sea en colaboración directa con la industria y que las brechas de capital humano puedan ser cubiertas por profesionales que encuentren espacios inclusivos en la industria una vez que egresen.

Mujer en minería: una fuente de talento que se debe desarrollar



MARCELA ANGULO GONZÁLEZ,
 DIRECTORA DE UDEC SANTIAGO.

La participación de mujeres en minería en Chile ha crecido sostenidamente, duplicándose en los últimos ocho años hasta llegar a un 15% en 2022, según el Consejo de Competencias Mineras. Por su parte, el reciente “Estudio Mujer y Minería 2022” realizado por Women in Mining, mostró que un 43% de las mujeres que se desempeñan en minería cuentan con un postgrado. Hay talento y preparación ahí.

Sin embargo, también hay preocupantes signos sobre la capacidad de retención de estos talentos en la industria. Un estudio de McKinsey&Company de 2021, que incluyó más de 1.000 entrevistas con mujeres en la minería de 52 países, mostró que las principales razones para dejar la industria son sentir que el trabajo ya no es intelectualmente desafiante y tener la percepción de que hay

menos oportunidades de progreso que las que hay para sus colegas hombres. Esta es una señal de alerta que puede poner en riesgo el camino avanzado hasta la fecha.

La minería necesita de una fuerza laboral amplia y diversa para enfrentar con éxito los crecientes desafíos del envejecimiento de los yacimientos, la

“La minería necesita de una fuerza laboral amplia y diversa para enfrentar con éxito los crecientes desafíos”.

transformación digital, el cambio climático, la sostenibilidad y la aceptación de las comunidades.

Ello debería alentar a las empresas mineras no solo a contratar a más mujeres, sino especialmente a invertir en su desarrollo, para que accedan a roles de liderazgo y se mantengan aportando en la industria.