LITORALPRESS

Fecha: 22-03-2025
Medio: El Mercurio de Antofagasta
Supl. : El Mercurio de Antofagasta
Tipo: Columnas de Opinión
Título: **Columnas de Opinión: La industria minera debe romper sus propios límites**

Pág. : 15
Cm2: 231,2

Tiraje: 5.800
Lectoría: 17.400
Favorabilidad: No Definida

Columna

La industria minera debe romper sus propios límites

Karen Gutiérrez Díaz,
Directora de Personas y Cultura,
Veltis Latam

Históricamente, la minería ha sido vista como una industria masculina, pero esa percepción ya no refleja la realidad actual ni menos el futuro del sector. La inclusión de mujeres no es solo un tema de equidad, sino una necesidad para el crecimiento y sostenibilidad de la industria, y eso hoy lo sabemos y debemos prepararnos.

Equipos diversos traen perspectivas diferentes, y en una industria desafiante como la minería, esto se traduce en mejores soluciones y mayor capacidad de adaptación. Un estudio de McKinsey & Company revela que las empresas diversas tienen un 25% más de probabilidades de ser rentables y competitivas; esta cifra aumenta al 36% cuando se considera la diversidad étnica y cultural. Por esto, apostar por la diversidad es apostar por una minería más eficiente y competitiva. Es por esto que incluir mujeres en todos los niveles de la organización no debe verse solo como una buena practica para mejorar la incorporación de mujeres, sino como una estrategia clave para atraer talento, fortalecer el clima laboral y aumentar la rentabilidad de las empresas.

Si bien cada vez hay más mujeres en minería, su presencia en posiciones de liderazgo sigue baja de acuerdo con el estudio "Mujeres y la mina del futuro: Análisis de género del empleo y las políticas públicas en la minería chilena" (IISD), dónde demuestra que las mujeres ocupan un 15,7% de los roles de jefatura y un 9,9% en roles de supervisión. Esto es preocupante, porque para lograr una verdadera equidad, las empresas tienen la responsabilidad de generar las condiciones para que el talento femenino pueda crecer, desarrollarse y liderar. Sin empleadores que potencien a sus trabajadoras, seguiremos sin alcanzar las metas de inclusión y quedando atrás frente al avance de nuestra sociedad.

Además, no basta con sumar mujeres a la industria; es fundamental asegurar que las condiciones y espacios de trabajo sean seguros, libres de acoso y discriminación. Una cultura organizacional basada en valores beneficia no solo a sus trabajadoras, sino que a toda la organización en pertenecer a una empresa diversa y con mayor énfasis en el respeto al otro.

El verdadero compromiso con la equidad de género no se mide en declaraciones, sino en acciones concretas. Por eso, las empresas, en especial las que prestamos servicios a la mineria, que somos el 80% de la dotación en el rubro, necesitamos llevar los relatos a acto; en primer lugar preparando los espacios, formando e incorporando más mujeres -en Veltis nos hacemos cargo en todo momento, nuestro comité ejecutivo cuenta con un 46% de participación femenina, adicional contamos con el programa "Creciendo Juntas" que nos ha traído resultados exitosos para reconvertir a mujeres de otros rubros a cargos técnicos en mineria-; promoviendo la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal -preparando y sensibilizando a la organización para dar un paso en conjunto, todos de la mano, para que nadie quede atrás de los desafíos que tenemos como sociedad.

Finalmente, la diversidad e inclusion no es solo una práctica de moda en la industria, sino que es una decisión estratégica que definirá cuales son las empresas que liderarán la transformación del sector minero.