

Mineras de la región lideran la inclusión femenina con un 26%

DÍA DE LA MUJER. *Minera Escondida encabeza la participación de la mujer en la industria con un 44%, que equivale a 1.700 trabajadoras en sus operaciones.*

Cristián Venegas M.

cvenegas@mercuriocalama.cl

En 2016 la participación femenina en la industria minera nacional alcanzaba apenas el 8%, hoy, en que se conmemora un nuevo Día Internacional de la Mujer, las trabajadoras representan el 21,8% del sector, muy cerca del líder a nivel mundial que es Australia, que suma 22%. A nivel regional, Antofagasta lidera el conteo, con un 25,6%.

Liderazgo que es encabezado por Escondida de BHP, con un 44% de participación de mujeres, lo que se traduce en más de 1.700 trabajadoras. Adicionalmente, posee un 49% de mujeres en roles de liderazgo, es decir, muy cerca de alcanzar la plena equidad en este tipo de roles. Además suma un 5,9% de mujeres indígenas.

MÁS PRODUCTIVAS

Respecto de estos números, el head de Recursos Humanos de Minera Escondida | BHP, Diego Espinoza, sostuvo que “estos números en inclusión y diversidad nos llenan de orgullo, pero sabemos que aún tenemos áreas en las que avanzar, por ejemplo, en temas como la participación de mujeres indígenas donde ellas representan cerca del 6% de la dotación de Escondida”.

Sobre el aporte de las mujeres, más allá de las cifras, Espinoza destacó que “hay estudios internacionales que indican que las empresas con mayor inclusión y diversidad son en promedio un 21% más rentables y un 45% más productivas. No se trata solo de un tema ético, también es una palanca de valor para las empresas”.

TRES DESAFÍOS

Sobre cómo ha evolucionado la participación femenina, la



CEDIDA

EN LA ÚLTIMA DÉCADA, LA PRESENCIA DE LAS MUJERES HA MOSTRADO UNA TENDENCIA SOSTENIDA AL ALZA.

La mujer en el sector energético

● Según la participación femenina en la industria energética la seremi de Energía, Dafne Pino explicó que el último estudio de envergadura se había realizado en 2019, cuando se encargó Diagnóstico de la Situación de Inserción de la Mujer en

el sector energético, “en ese entonces el estudio reveló que la participación laboral femenina en el sector era de solo el 23%. El año 2022 una nueva medición registró un 16,1% de participación, lo que hoy ha remontado hasta un 21,3%, marcando una

recuperación tras los efectos adversos de la pandemia (...) es posible destacar un importante crecimiento en la proporción de mujeres en cargos de gerencias, CEO, jefaturas y niveles profesionales. Niveles que en algunos casos de estos estamentos ha significado un crecimiento de al menos un 10%”.

gerenta del Consejo de Competencias Mineras, Alianza CCM-Eleva, Natalia Morales, dijo que “ha sido posible gracias a la colaboración público-privada. Este avance no se ha dado en un área de ingeniería ni en un puesto específico, sino que ha sido impulsado por la innovación en los procesos de autoselección. Se ha desarrollado un programa específico para integrarlas en roles de mantenedoras y operadoras”.

Proceso que sigue teniendo al menos tres desafíos, explica Morales: “primero, hemos

aprendido que existe diversidad dentro de la diversidad. Es decir, no todas las mujeres son iguales y debemos comprender sus necesidades, considerando factores como la edad y su situación de desarrollo personal. Es fundamental identificar y apoyar a las mujeres que se integran al sector (...) tenemos la oportunidad de impulsar su crecimiento y facilitar su incorporación en roles de liderazgo.

La ejecutiva agregó que “la inclusión de las mujeres en la minería comienza en las aulas. Es en las salas de clases donde

se encuentra una gran oportunidad, ya que los docentes juegan un papel clave en motivar a las mujeres a inscribirse en programas de formación en minería y capacitaciones laborales en el sector”.

Por último, Morales dijo que enfrentan un desafío cultural, pues “aún existen barreras dentro de las empresas que requieren cambios en el liderazgo y una mejor comunicación entre hombres y mujeres. Debemos trabajar juntos para desarrollar una minería más diversa e inclusiva”.

CS