

Minería Sustentable



PRÁCTICAS DE LAS COMPAÑÍAS MINERAS:

Cómo la cultura

organizacional impulsa la integración de más mujeres en la industria

Convergencia en las visiones

“**E**stá demostrado que las empresas que son más inclusivas tienen un mejor desempeño y colaboración entre sus equipos, lo cual se refleja en un aumento de productividad y retorno a la inversión”, expone Marcela Bucarey, gerenta de Talento y Desarrollo Organizacional de Anglo American, al referirse a la relevancia de la equidad de género.

Visión similar es la que deja ver, Mary Carmen Llano, vicepresidenta de Gestión de Personas de Codelco, quien nos enfatiza que “la

diversidad y la inclusión no sólo son principios fundamentales de nuestra cultura organizacional, sino también palancas estratégicas para la sostenibilidad y la productividad del negocio”. En sintonía con las mencionadas visiones, un informe elaborado por BHP Chile para MINERÍA CHILENA, describe que “los negocios con más mujeres no solo son más diversos y colaborativos, también son más productivos y seguros”.

Prácticas para aumentar la integración femenina

Sobre dicha base, las com-

pañías mineras exhiben qué acciones e iniciativas han ido potenciando y fortaleciendo para aumentar la atracción de talento femenino y posterior retención.

Desde el proceder de Teck

En el caso de Teck, la compañía minera detalla en un documento elaborado para MINERÍA CHILENA, que “en 2016, la participación de mujeres en el sector minero en Chile era de solo 8,2%, una cifra muy distante de casi el doble que mostraban países como Canadá. Por entonces, y aun sin la construcción del megaproyecto QB2 que tendríamos por delante, en Teck decidimos realizar un Diagnóstico Cultural con Perspectiva de Género, un estudio que nos permitió identificar barreras estructurales que limitaban

Anglo American, BHP, Codelco y Teck, visibilizan en MINERÍA CHILENA, **la importancia de contar con talento femenino en las empresas** y los avances cuantitativos en el aumento de esta participación.

Minería Sustentable

no sólo el acceso sino también la permanencia de la fuerza laboral femenina”.

Se añade a lo anterior que “a partir de este análisis, se diseñaron estrategias enfocadas en infraestructura, políticas y programas que fortalecieron el desarrollo profesional de las trabajadoras”.

En el mismo escrito, destacan que “Hemos desarrollado el Estándar y Política de Lugar de Trabajo Respetuoso que incluye normativas que definen claramente las conductas no aceptadas, establecen mecanismos de denuncia y garantizan un entorno seguro e inclusivo”.

Se plasma también, que “como iniciativa inédita en la minería, Teck implementó el Centro de Género e Inclusión en la operación y en el Terminal Portuario de Quebrada Blanca. Este espacio tiene como objetivo orientar, prevenir y atender situaciones de acoso, discriminación y violencia de género, ofreciendo acompañamiento y prevención a través de talleres, charlas y visitas a terreno, y ampliando la capacitación también al personal de empresas contratistas”.

Asimismo, el informe creado por Teck a este medio de comunicación, precisa que “la compañía participa a través de alianzas con organizaciones como Prohumana, Women in Mining, Woom Up, entre varias otras”.

• Desde el accionar de Anglo American

Por su parte, la gerenta de Talento y Desarrollo Organizacional de Anglo American identifica que “tenemos una estrategia de Inclusión y Diversidad (I&D) que promueve un entorno en el que todas las personas puedan desplegar su potencial”.

En esa línea, sostiene que “hemos implementado de forma permanente distintas líneas de acción para impulsar una mayor diversidad. Entre estas acciones se destacan los programas de formación para Líderes Inclusivos, con el objetivo de integrar esta perspectiva en todas las áreas de la compañía, así como la creación de Grupos de Colegas”.

“En paralelo, hemos desa-



diente de si son hombres o mujeres, añade la ejecutiva de Anglo American.

Mujeres mineras.

• Desde la estrategia de BHP

Por su parte, el reporte de BHP a este medio de comunicación, recalca que “en BHP hemos implementado políticas en materia de inclu-

Anglo American: “Está demostrado que las empresas que **son más inclusivas tienen un mejor desempeño y colaboración entre sus equipos**, lo cual se refleja en un aumento de productividad y retorno a la inversión”.

rollado iniciativas para la incorporación de talento diverso, tales como programas de formación de operadoras y mantenedoras con mujeres de provenientes de las comunidades que acogen a nuestras operaciones, así como fomentar la retención con beneficios universales, como la Sala Cuna Universal, dirigida a todos los trabajadores de nuestra empresa, indepen-

sión y diversidad que han sido pioneras en la industria. Una estrategia clave ha sido eliminar sesgos en los procesos de contratación y en el trabajo diario de la compañía y sus trabajadores. Además, hemos implementado iniciativas como adaptación de infraestructura en las faenas a las necesidades de las mujeres -como salas de lactancia-, capacitación para empleados y líderes,

Minería Sustentable

Codelco: “La diversidad y la inclusión no sólo son principios fundamentales de nuestra cultura organizacional, sino también **palancas estratégicas para la sostenibilidad y la productividad del negocio**”.

diseño de vestuario especializado para el trabajo en las operaciones, programas de atracción, entrenamiento y retención de talento, además de políticas para cerrar potenciales brechas salariales”.

A lo anterior, se añade que “los avances también han requerido de un cambio organizacional profundo, en el que la inclusión y diversidad son parte de las convicciones de nuestra compañía. Esto ha implicado, por ejemplo, reforzar entornos de trabajo con comportamientos respetuosos, entrenamientos para toda la organización y un trabajo permanente de concientización”.

• **Desde la vereda de Codelco**

En paralelo, la vicepresidente de Gestión de Personas

de Codelco, distingue que, contamos con una Política Corporativa de Diversidad e Inclusión (D&I) que fue aprobada en 2021, sumada a una estrategia. Ésta tiene alcance sobre todos los centros de trabajo, con ocho focos: fortalecer una cultura diversa e inclusiva; trabajar los distintos ámbitos de la D&I; liderar desde la alta administración para obtener cambios sostenibles; fomentar la sensibilización y capacitación en estas temáticas; impulsar acciones que generen resultados y potencien la mejora continua; promover acciones positivas para el cierre de brechas; incluir la D&I en todos los procesos que involucren personas; y fomentar un buen ambiente laboral”.

“Además, es esencial la atracción temprana. En Codelco, hemos desarrollado una serie

de programas corporativos que facilitan la incorporación de nuevos talentos y mujeres a la industria. Tenemos iniciativas como Prácticas y Memorias, el programa de Graduados, Inspira, Aprendices y la Escuela de Jóvenes Líderes. Estos últimos están pensados especialmente para mujeres sin experiencia en minería, con un enfoque en las comunidades donde operamos”, aterriza la entrevistada de la estatal.

El avance en lo cuantitativo

En relación a cómo se cuantifican las medidas e iniciativas que han tomado las empresas mineras para aumentar la participación femenina, la vocera de la minera estatal en este reportaje, ahonda en que “nuestro proceso organizacional se inició en 2007 con los primeros planes para cerrar las brechas de género. En 2014, nos convertimos en la primera empresa minera en certificar la norma NCh 3262, de Gestión de Igualdad de Género y Con-

Minería Sustentable

ciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”.

Recuerda también que “en 2021, trabajamos intensamente en la política corporativa que recién mencioné. Al iniciar esta nueva etapa, contábamos con aproximadamente 1.550 mujeres en nuestra organización; hoy, hemos incrementado cerca del 75% nuestra participación”.

De la misma manera, resalta que “actualmente, poco más de 2.800 mujeres forman parte de Codelco, desde aprendices hasta dos gerentas generales, con Claudia Domínguez y Claudia Cabrera en las divisiones Radomiro Tomic y Gabriela Mistral, respectivamente; además de dos integrantes del comité ejecutivo corporativo: Macarena Vargas, vicepresidenta Legal, y yo, Mary Carmen Llano, vicepresidenta de Gestión de Personas. Porcentualmente, el promedio de la dotación femenina es de aproximadamente 17,7%. En los diez centros de trabajo de la Corporación, las tasas de participación femenina oscilan entre el 11% y el 38%. Además, en 2022, la División Salvador, inauguró la primera planta en el país operada exclusivamente por mujeres: Las Añañucas”.

Detalla que “de las personas contratadas en 2024, 46% fueron mujeres y, en particular, Chuquicamata

Subterránea se convirtió en referente en la industria, al lograr un 35% de mujeres en sus operaciones”.

Desde la vereda de BHP, la compañía plasma en el informe, cómo se ha visto reflejado - en cifras- el incremento en la participación de mujeres durante los últimos años en BHP. “Todo comenzó en 2016 cuando como compañía decidimos aspirar a lograr el balance de género en 2025. Cuando partimos, en Chile solo 9% de la fuerza laboral de BHP eran mujeres. Hemos avanzado de forma sustantiva: hace un año alcanzamos el balance de género y hoy, ya contamos con 45% de mujeres en las operaciones de BHP en Chile. Además, hoy 46% de mujeres ocupan roles de liderazgo en todos los estamentos”, afirman.

Por su lado, Teck profundiza en su escrito que, “en 2018, la participación femenina



Foto: Geniflex Teck

compromiso de la alta dirección, profesionales con alto potencial han sido capacitadas para asumir cargos de liderazgo. Actualmente, más del 20% de los cargos ejecutivos en Teck están ocupados por mujeres, un avance respecto al 13% registrado en 2021”.

No menos importante, y para culminar, la gerenta de Talento y Desarrollo Organizacional de Anglo American también exhibe en cifras significativas la

Teck: “el compromiso con la **equidad de género no se limita a la gestión interna**, sino que también se fortalece a través del trabajo con distintos actores

en Teck creció al 16%, y en 2024 alcanzó casi el 28%, superando el promedio de la industria minera que llega al 20,9%”.

Complementan que “el acceso a posiciones estratégicas ha sido también un eje importante de nuestro compromiso. A través de programas, mentorías y el

presencia de mujeres, “la participación femenina ha sido un desafío que hemos abordado a lo largo de estos años. A la fecha, en la organización contamos con una representación femenina de 38,2% en puestos de liderazgo, mientras que en la mesa directiva la participación es de 50%”. **mch**