

ANA SALAZAR RÍOS, PRESIDENTA DE WOMAN IN MINING (WIM CHILE):

"Hoy existe conciencia de que las mujeres son un aporte en la industria"

Más mujeres en roles de liderazgo y en áreas técnicas, mayor transparencia en los procesos de reclutamiento y la eliminación de las brechas salariales para los mismos cargos, son parte de las acciones que promueve esta organización.

El 2023, Chile cerró con un 18% de participación de mujeres en la minería a nivel mundial, ubicándose en el segundo lugar, después de Australia que obtuvo un 22%, cifra que refleja el trabajo conjunto de los diversos actores de la industria: los gremios como la Sonami y Aprimin, las grandes empresas con sus programas de entrenamiento exclusivos para mujeres, el sector público a través de sus políticas y la academia mediante sus estudios que avalan el beneficio multiplicador de contar con equipos de trabajo diversos.

"Somos una voz siempre presente que no solo defiende los derechos de las mujeres, sino que además propone alternativas de desarrollo y de trabajo para facilitar su inserción en la industria", destaca Ana Salazar Ríos, presidenta de Woman in Mining (WIM Chile).

—¿Cuáles son los principales avances en equidad de género que ha logrado la minería en Chile?

"En poco tiempo, hemos tenido un crecimiento gigantesco al incorporar más mujeres a la industria minera que ha ido reconociendo el valor agregado que le otorga el talento femenino a la innovación y la sostenibilidad. Tenemos empresas que han hecho progresos significativos, incorporando mujeres en los distintos roles: operativos, técnicos, de liderazgo y de dirección.

Asimismo, la incorporación de la conciliación de la vida laboral y personal y el fomento de entornos laborales respetuosos contribuye a



EL MERCURIO

Una de las grandes desafíos que enfrentan las mujeres es mantenerse en el ecosistema minero.

generar las condiciones necesarias para que sea atractivo para las mujeres quedarse en la industria y crear junto a ella".

—¿Y cuáles son los principales obstáculos?

"Todavía existen importantes barreras de entrada, como la mayor experiencia en posiciones senior (sobre 20 años), considerando que la principal irrupción de la mujer en minería se dio hace 15-10 años.

Al mismo tiempo, es preciso enfrentar los paradigmas preexistentes en las culturas organizacionales que se han mantenido por décadas y que conllevan estereotipos que cuestan derribar de buenas a primeras; facilitar condiciones óptimas de desarrollo para que la minería no sea una alternativa de paso sino una industria para hacer carrera y

quedarse, y generar las condiciones necesarias en las operaciones—desde lo higiénico hasta las facilidades técnicas y la superación de las brechas salariales—, son esenciales para que la minería convoque a las generaciones venideras".

—¿Qué está haciendo WIM Chile para superar estas situaciones?

"Estamos trabajando fuertemente en dos líneas de acción. Primero, haciendo un trabajo de promoción casi uno a uno con los establecimientos educacionales para mostrar el mundo de la minería a las niñas y jóvenes como una alternativa tangible y real. Segundo, generar las conversaciones que agregan valor en la industria para que se entienda la equidad de género y la

diversidad como la multiplicidad en el pensamiento y en el aporte profesional. La experiencia nos ha demostrado que equipos más diversos son más productivos y resilientes.

Entonces, impulsamos un trabajo multisectorial que busca desarrollar políticas claras de igualdad de género que fomenten un equilibrio entre la vida laboral y familiar; fomentamos los programas de mentoría y la capacitación en inclusión, con la promoción de una cultura organizacional que valore y respete la diversidad, equidad e inclusión.

Más mujeres en roles de liderazgo y en áreas técnicas, mayor transparencia en los procesos de reclutamiento y la eliminación de las brechas salariales para los mismos cargos, también son parte de las acciones

que promovemos.

Adicionalmente, tenemos una fuerte vinculación con otros países, tanto con nuestros pares, como con las embajadas y, a través de Corfo y ProChile, una búsqueda permanente de intercambio y aprendizaje que puede beneficiar a todas las partes".

—¿Ha aumentado la participación femenina en cargos de toma de decisiones o jefaturas?

"Sí. La industria se ha dado cuenta del valor agregado de contar con mujeres en los cargos de toma de decisiones. Antes habría sido impensable una mujer al mando de la Sofofa o del Banco Central, por ejemplo. Sin embargo, estos liderazgos han demostrado su efectividad, sobre todo en tiempos de crisis, lo que revalida la tesis del aporte del talento femenino para un pensamiento divergente que aporte a la búsqueda de soluciones creativas".

—¿Cuáles son los desafíos que debe enfrentar Chile para incrementar la participación de la mujer en la minería?

"Eliminar los sesgos y barreras para que la minería siga creciendo y permitiendo el desarrollo de quienes forman parte de ella. Hoy existe la conciencia que las mujeres son un aporte en la industria, por lo que las posibilidades de ingreso son cada vez más crecientes.

Quedarse en la industria, conciliar la vida familiar y personal con los desafíos laborales, crecer profesionalmente y hacer carrera, es la gran apuesta para el género



WIM CHILE

Ana Salazar Ríos, presidenta de WIM Chile.

femenino. El desarrollo, escalar posiciones, crecer al alero de la industria y tomar los liderazgos—algo que para cualquier hombre es parte de la vida misma—para una mujer sigue siendo un desafío en la minería.

Otro tema importante es que la gran minería está mucho más consciente de la necesidad de incluir mujeres en sus filas. No pasa lo mismo en las empresas proveedoras donde los números son más bajos, porque también ellos están más restringidos, superados a las exigencias de la industria.

Desde WIM, buscamos entonces impulsar que las empresas de la mediana y pequeña minería y todos los proveedores que forman parte de la cadena de valor de esta importante actividad productiva asuman el valor de la inclusión femenina".