

EL IMPACTO DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS DECISIONES MINERAS



La participación activa de las mujeres en la industria está influyendo de manera significativa en definiciones vinculadas a aspectos clave para el crecimiento del sector, como la sustentabilidad y la innovación.

POR ANDREA CAMPILAY

Durante la última década, la minería chilena ha mostrado importantes avances en la inclusión de la mujer en todos los niveles de las operaciones. De hecho, según el último monitoreo de indicadores de género de la Alianza CCM-Eleva, hubo un aumento de 8,9% en 2018 a 21,8% hasta mayo de este año, lo que equivale a un total de 11.061 mujeres trabajando en empresas mineras.

Este auge en los niveles de participación tiene efectos



positivos para la gran minería, asegura la gerenta del Consejo de Competencias Mineras (Alianza CCM-Eleva), Natalia Morales, quien plantea que incluir la diversidad en las instancias donde se toman decisiones promueve una cultura de colaboración en toda la organización. Asimismo, "permite recibir e incluir distintas perspectivas en el análisis de una situación, y en consecuencia, disminuye el riesgo en el proceso de toma de decisiones", puntualiza la ejecutiva, y añade que diversos

estudios muestran que una mayor diversidad impulsa una mejor toma de decisiones, estimula la innovación y aumenta la agilidad organizativa.

"Las mujeres líderes traen consigo una perspectiva más diversa que fomenta un enfoque integral en temas como la sostenibilidad, la innovación y la responsabilidad social", precisa el managing consultant de minería en Robert Walters, Diego Lafertte. En ese sentido, destaca que, si bien el número de mujeres en cargos directivos dentro del sector continúa siendo bajo, las que han accedido a estos roles están impulsando cambios importantes en la cultura organizacional, "promoviendo políticas más inclusivas y equilibradas en cuanto a bienestar y diversidad". No obstante, advierte que las empresas que buscan aumentar la representación de ellas a nivel de liderazgo enfrentan un escenario desigual en cuanto a la disponibilidad de talento femenino con los años de experiencia necesarios.

La directora de Gauss Control -empresa proveedora del sector-, Lorena Oliver, comenta que, según su experiencia en este ámbito, los antiguos mundos profesionales masculinizados han ido incorporando un liderazgo

más inclusivo y "consciente de la importancia de las empowerment skills que tenemos las mujeres por construcción, y eso les hace tremendamente bien a los equipos de trabajo, les da amplitud". En esta industria, dice, la incorporación de liderazgos femeninos en todos los niveles está permitiendo hacer mejores negocios a nivel financiero, social y medioambiental, más humanos y que aportan al crecimiento del país.

Ventaja competitiva

Bajo la mirada de la directora de la Cámara Minera de Chile, Jenny Rojas, la diversidad de género trae una mayor oportunidad de innovar en la forma de hacer las cosas. "Las mujeres aportamos a ello y la diversidad aporta el desarrollo", dice, mientras detalla que temas como la sustentabi-

lidad y sostenibilidad requieren de esta innovación para mejorar la forma en que se enfrentan los retos en la industria y para mejorar los procesos cotidianos en las compañías mineras y las empresas colaboradoras.

Una visión con la que coincide la líder de Aurys Digital, Vanessa Ramos, quien asegura que las mujeres en roles de liderazgo dentro de la industria "a menudo demuestran una habilidad única para priorizar los impactos a largo plazo y fortalecer las relaciones con las comunidades, alineándose estrechamente con los marcos de ESG (ambiental, social y de gobernanza, por su sigla en inglés)". Un enfoque alineado "con la creciente demanda de las comunidades y los stakeholders en torno a la minería responsable y sostenible", detalla Lafertte. Esta

visión "más holística" influye en las estrategias operativas al equilibrar las necesidades inmediatas del negocio con un compromiso hacia los resultados sostenibles, plantea Ramos.

Además, la mirada femenina mejora la comunicación y fortalece la reputación de las empresas, ya que "nuestro enfoque contribuye a abordar los desafíos de la industria y crea una ventaja competitiva a largo plazo", complementa Consuelo Sáez, gerenta de proyecto en Aurys Consulting.

Ejemplos locales

Los expertos coinciden en que hoy son muchas las mujeres marcando la diferencia en la industria, con su liderazgo. Rojas destaca la labor de Amparo Cornejo, chief sustainability officer de Teck, una de las profesionales chilenas que ha llegado más alto en la industria minera mundial. Por su parte, Oliver menciona a Dominique Viera, presidenta de Aprimin, quien, a su juicio, "moviliza a muchas empresas proveedoras hacia el triple impacto". Lafertte, en tanto, valora el trabajo de Claudia Cabrera, gerenta general de la división Gabriela Mistral de Codelco, por implementar prácticas eficientes y sostenibles en la minera estatal.

19,8%

DE LOS CARGOS DE DIRECTORES O GERENTES ERAN OCUPADOS POR MUJERES EN 2022, SEGÚN EL ESTUDIO "FUERZA LABORAL DE LA GRAN MINERÍA CHILENA".