

Abordan los desafíos para incluir y promover a mujeres en la minería

Analizan las dificultades para atraer más mujeres a la industria y fomentar su participación.

Javiera Tapia Zapata
 javiera.tapia@estrellaiquique.cl

Un 59% de las mujeres que trabajan para empresas proveedoras en el sector minero en Tarapacá están enfocadas en la prestación de servicios básicos, tales como alimentación, lavandería, entre otros, según el “Estudio de Caracterización de Proveedores Locales de Tarapacá” realizado por Fundación Chile.

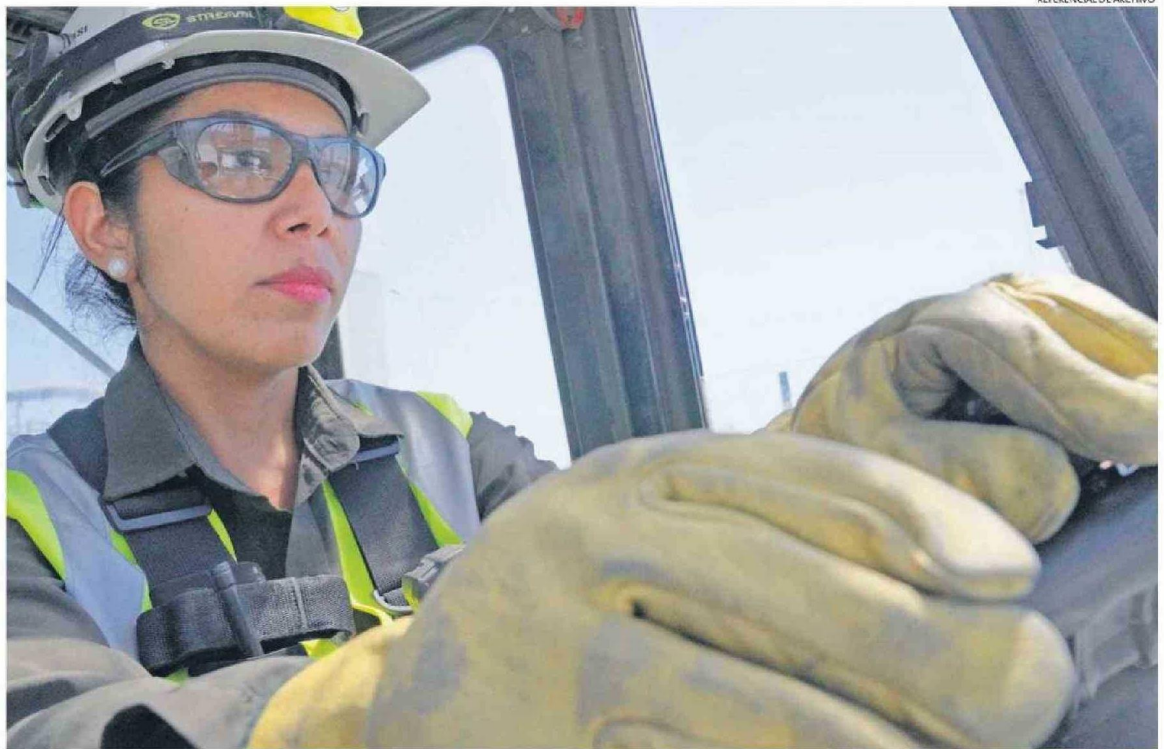
Sin embargo, avanzar hacia roles directivos y técnicos aún presenta grandes desafíos, según coinciden expertas del rubro.

Ana Salazar Ríos, presidenta de Women in Mining Chile (WIM), abordó las necesidades y desafíos de la industria minera para promover el avance de las mujeres hacia roles de mayor complejidad y liderazgo.

En relación con la cifra, Salazar destacó que “entre las profesionales que hoy tenemos en el sector, existe el talento y las competencias necesarias. Sin embargo, se requiere de una estrategia multidimensional que aborde diferentes aspectos del entorno laboral”, y añadió que se necesita generar mayores oportunidades para que las mujeres accedan a cargos de toma de decisiones, especialmente en medianas y grandes empresas.

Entre las medidas clave, propuso brindar mayores oportunidades en los procesos de selección para cargos de liderazgo.

“Es importante en estos casos tener un acompañamiento de mentores



REFERENCIAL DE ARCHIVO

LAS EXPERTAS DEL RUBRO DESTACARON LAS DIFICULTADES PARA QUE LAS MUJERES SE ABRAN PASO A ROLES DE MAYOR COMPLEJIDAD.

59%

de las mujeres, que trabajan en empresas proveedoras de servicios al sector minero, se dedican a servicios básicos.

o mentoras durante el primer año”, señaló.

Además, subrayó que “se necesita una cultura organizacional más inclusiva donde se valore la diversidad y la contribución de las mujeres en los diferentes roles”.

Asimismo, políticas de conciliación laboral que promuevan la equidad de género, facilitando el desarrollo de carrera tanto para hombres como para mujeres.

Para Salazar, el camino hacia una participación más equitativa y sostenida de las mujeres en el

sector minero no solo pasa por aumentar las cifras de ingreso femenino, sino también por crear condiciones que permitan su permanencia y crecimiento profesional.

“Resulta fundamental que las empresas se comprometan con políticas de diversidad e inclusión que fomenten el verdadero cambio cultural que se requiere”, concluyó.

BARRERAS

Por otro lado, Yazna Hernández, subgerente de gestión de personas de Transportes Cargotrans, una empresa dedicada a la logística para la minería, detalló varias barreras estructurales que dificultan la inclusión femenina en su rubro.

En el caso de logística, aunque existen cursos para obtener licencias y capacitaciones, faltan más actores que se involucren

“Entre las profesionales que hoy tenemos en el sector, existe el talento y las competencias necesarias”.

Ana Salazar Ríos

afirmó. “Por ejemplo, manejamos equipos como rampas, donde las banderas pesan más de lo que una mujer puede levantar legalmente, que es 20 kilos. Los equipos no están acondicionados para que las mujeres los puedan maniobrar”, señaló Hernández.

A esta limitación técnica se suma la falta de apoyo en las faenas mineras. “A veces los mandantes tampoco se involucran

tanto como deberían. Por ejemplo, algunas faenas no permiten que un peoneta ayude a bajar la bandera. Esto debería ser parte de los procedimientos de seguridad actualizados en función de los trabajos donde participan mujeres”, añadió.

El tema de la seguridad en rutas también es un gran obstáculo. “Podría subir a una mujer a la ruta Iquique-Santiago, pero con los niveles de delincuencia actuales, hemos tenido casos donde conductores han sido asaltados con pistolas y palos. Hay que solo imaginarse el miedo que podría pasar una mujer en esas condiciones”.

Además, no están garantizadas las condiciones de habitabilidad en los puntos de descanso”, lamentó.

Aunque reconoce avances en el empoderamiento femenino por par-

te de algunas empresas mineras, Hernández subrayó la persistencia de micro machismos: “En cargos más altos todavía se enfrentan preguntas como ‘¿quién cuida a tu hijo?’ mientras que a los más de 5.000 hombres en faena no se les cuestiona eso. También falta acción concreta; hay mucha intención, pero pocos cambios reales”.

Por otro lado, la subgerente enfatizó que más allá de las cualidades entre hombre y mujeres, existe una oportunidad clave de aporte al rubro por parte del género femenino, que es mitigar el déficit de conductores en la industria logística a nivel país.

“Somos más del 50% de la población, y ahí están las futuras conductoras. Si creamos las condiciones, podremos suplir esta demanda”, concluyó. 