



LOS EFECTOS QUE LA LEY KARIN PODRÍA TENER SOBRE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA INDUSTRIA

Si bien la minería ha mostrado avances significativos en la incorporación de mujeres, el nuevo marco regulatorio viene a reforzar la importancia de contar con ambientes laborales seguros, lo que podría contribuir a su permanencia en el rubro y a apalancar un cambio cultural. POR ANDREA CAMPILLAY

En los últimos diez años, la industria minera local ha desarrollado diversas iniciativas y colaboraciones público-privadas con el objetivo de impulsar la participación de mujeres en sus operaciones. En el caso de la gran minería, estos esfuerzos han tenido frutos y han generado una tendencia al alza en la participación, señala Na-

talia Morales, gerenta del Consejo de Competencias Mineras (Alianza CCM-Eleva), detallando que "pasamos de un 8,9% el año 2018 a un 21,8% el 2024 (monitoreo agosto 2024), equivalentes a 11.061 mujeres trabajando en empresas mineras".

Estos resultados evidencian que la industria se encuentra en una transición para dejar atrás



su imagen de rubro masculinizado, "y es en este proceso donde la Ley Karin toma protagonismo", precisa Morales, haciendo alusión al aporte que la nueva normativa traerá a los avances ya desarrollados por las compañías mineras en materia de inclusión. A su juicio, desde la perspectiva de la atracción del talento femenino, la ley es un factor positivo porque

establece la legitimidad de aspirar a espacios de trabajo seguros y libres de acoso y violencia.

En ese sentido, si bien la ley no tiene como objetivo principal lograr la equidad de género -sino proteger la vida, salud y no discriminación, tomando especial consideración en la perspectiva de género-, sí "busca elevar los estándares a niveles tales que permitan a los trabajadores y trabajadoras elegir con mayor seguridad, libertad y confianza al rubro en el que se quieren desempeñar", asegura Santiago Swett, gerente en Deloitte Legal.

Bajo su perspectiva, aunque la industria ya contaba con estándares superiores a la media en materias de prevención e investigación del acoso sexual o laboral, la entrada en vigencia de la Ley Karin incrementa la obligación de los mandantes en materia de prevención, "exigiéndoles realizar la investigación ante denuncias de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo presentadas por trabajadores de empresas contratistas o de servicios transitorios en contra de otras contratistas o trabajadores propios".

"La ley no solo permitirá acelerar la incorporación de mujeres, sino que también permitirá asegurar que su incorporación sea sostenible en el tiempo",

"La ley no solo permitirá acelerar la incorporación de mujeres, sino que también permitirá asegurar que su incorporación sea sostenible en el tiempo", asegura Daniela Saavedra, socia de Consultoría en Personas de EY.

complementa Daniela Saavedra, socia de Consultoría en Personas de EY, sobre los efectos que se espera que la normativa tenga en la industria, donde destaca será clave la preparación de quienes ejercen un rol de liderazgo para fortalecer una cultura saludable, generando espacios de confianza para abrir conversaciones en torno a aquellas conductas que hoy pueden estar gatillando incomodidad.

Para lograr el cambio cultural es necesaria la planificación, complementa Morales, la cual debe abarcar más que capacitaciones, y generar espacios de diálogo para concientizar y favorecer la instalación de los conceptos y comportamientos, legitimando la diversidad y conductas que evidencien respeto.

Mayor diversidad

Maximiliano Schnettler, gerente de Recursos Humanos en Finning, asegura que la compañía lleva "muchos años en este viaje", por lo que la entrada en vigencia de la normativa vino a reforzar el trabajo que ya estaban realizando para potenciar la diversidad y la inclusión. "Sabemos que es un driver importante para efectos de atracción, no solamente de mujeres, que ha sido una prioridad para nosotros, sino también en un concepto de diversidad más

vasto", precisa el ejecutivo.

En esa línea, Schnettler considera que la ley tendrá un efecto amplio sobre la industria y que ayudará a apalancar el cambio cultural que el sector requiere y que, a su juicio, se debe seguir impulsando. "Efectivamente esta ley traerá cambios relevantes, especialmente, en temas de diversidad. Y en el caso de la minería, con especial foco en temas de género, donde todos los actores de esta industria estamos comprometidos con seguir sumando talento profesional y técnico femenino en entornos seguros, con igualdad de oportunidades, creando valor para todos", dice.

Morales resalta que la normativa se suma a otras modificaciones legales que favorecen la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, como la Ley de 40 horas y la Ley SANNA, las cuales, a sus ojos, "aportan a modificar la imagen de la minería del pasado por una imagen de la minería diversa, inclusiva, con espacios de trabajo seguros, libres de acoso y violencia".

Para Saavedra, en tanto, la legislación no solo viene a potenciar la incorporación de las mujeres, sino que también les asegura un trato adecuado, ayudando de esta forma a que ellas se sientan más cómodas en estos nuevos espacios de trabajo.