

Edición 09
JULIO 2022



MINERÍA RESPONSABLE

Los desafíos de la mujer en la industria minera



**Mujeres ya representan
el 14,3% del total de
trabajadores de la minería**

¿Cuáles son algunas de las
**mujeres más destacadas
de la minería en Chile?**

PÁGINA 04-06

Un desafío pendiente

A inicios de mes, se presentó el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, elaborada por la alianza del Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva, CCM-Eleva, en directa colaboración con empresas y proveedores de la gran minería.

La principal conclusión de este informe, es que la Región de Coquimbo, presentó un aumento del empleo minero por sobre la media del país y de las regiones mineras durante el periodo 2011-2020, contabilizando una subida del 171%.

Pero más relevante fue quizás, observar que en esos mismos 9 años, el empleo femenino en la actividad minera duplicó su participación. De hecho, en 2012 correspondía a un 6,6% de participación femenina, cifra que ha aumentado en 2021, hasta el 13% a nivel país.

Respecto a la Región de Coquimbo, el mismo estudio indicaba que entre 2018 y 2020, se han más que duplicado los cargos directivos y gerenciales de mujeres, ya que pasaron de un 5,8% en el año 2018 a un 12,5% en 2020. A nivel de subgerentes y superintendentes en tanto, también se presentó un incremento, pasando de un 9,8% a un 12,9%. Mientras que en jefaturas, pasó a casi del doble, de un 14,5% a un 21,6%.

Todos estos números nos muestran un auspicioso presente y futuro para la integración de las mujeres en una actividad que históricamente ha estado dominado por la presencia masculina.

Sin embargo, aún quedan algunas trabas que impiden una mayor participación femenina en este rubro: la mantención de estereotipos de género que limitan las decisiones vocacionales de niñas y adolescentes, y por lo mismo, la falta de incentivos para que las jóvenes accedan a carreras vinculadas al rubro, pese a los buenos salarios que se perciben en el área. Será por tanto, un enorme desafío que deberán enfrentar no sólo el Estado, sino la industria en su conjunto, para que la principal actividad productiva del país tenga mayor rostro de mujer.



Dirección de revista
Agencia M+D

Representante legal
Francisco Puga

Editor
Lucía Díaz

Periodista
Ricardo Gálvez

Diseño y diagramación
Catalina Rivera

Impresión
EDN impresores
Calle nueva dos 1240,
barrio industrial
Coquimbo
51-2200421

02-
03

Editorial

04-
06

¿Cuáles son algunas de las **mujeres más destacadas de la minería en Chile?**

07-

Inclusión femenina en Minera Los Pelambres, de la formación a la operación

08-
09

Consejo de Competencias Mineras y Programa Eleva: fomentando la participación femenina en el sector

10-
11

Los desafíos de la mujer en la industria minera: ¿Qué es lo que aún falta?

12-
13

Mujeres ya representan el 14,3% del total de trabajadores de la minería

14-
15

Gobierno busca profundizar políticas de inclusión y de presencia femenina en la minería



Women in Mining Chile (WIM) premió a las 100 mujeres
inspiradoras de la industria

¿Cuáles son algunas de las mujeres más destacadas de la minería en Chile?



La operadora de Camión de Extracción en Minera Centinela, Valeria Alegría; la gerenta de Negocios de BHP, Adriana Bassi; la gerenta de Adquisiciones y Contratos del proyecto INCO de Antofagasta Minerals, Susan Levis; la subgerenta de Empleabilidad de Antofagasta Minerals, Carola Campero; la gerenta de Integración de Minera Los Pelambres, Ana Salazar y por último, la gerenta de Abastecimiento de Minera Los Pelambres, Katherinne Pulgar, resaltan entre las féminas más importantes del sector.

Women in Mining Chile (WIM) premió a las 100 mujeres inspiradoras de la minería en el país, en las categorías de liderazgo, innovación, trayectoria, talento emergente, sustentabilidad y educación.

En la oportunidad, la presidenta de la ONG y quien recientemente fue elegida como ganadora del premio 100 Mujeres Líderes entregado por Mujeres Empresariales junto a El Mercurio, Tamara Leves, afirmó de acuerdo a la plataforma Minería Chilena, que a través de esta iniciativa abren un espacio para que las personas destacaran a las féminas que tienen un gran impacto en el sector.

“Y que no son necesariamente visibilizadas o reconocidas por el gran esfuerzo que dedican a hacer de nuestra industria un lugar mejor”, agregó.

De esta manera, entre las 100 trabajadoras destacadas se encuentra la operadora de Camión de Extracción en Minera Centinela, Valeria Alegría.

“Valeria es operadora CAEX desde hace 10 años. Ingresó a la minería motivada por charlas y trabajos voluntarios dedicados a incentivar a mujeres y hombres a formar parte de la industria. Hoy, participa de la organización sin fines de lucro ‘Dejando Huellas’, en donde

comparte su historia de vida y demostrando que aun con una discapacidad, es posible desempeñarse en la gran minería y operar maquinaria pesada. En 2014, fue elegida Mujer Minera en EXPOMIN”, señala su biografía en el libro #WIM100Chile.

Además, podemos encontrar a la gerenta de Negocios de BHP, Adriana Bassi.

“Adriana es una profesional del área de la tecnología con 20 años de experiencia. Estudió Ingeniería Informática en el Instituto Diego Portales y luego continuó desarrollándose en áreas de seguridad de redes en España y estrategia de negocios. Hoy, cuenta con un MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez. Ha trabajado en distintas industrias, posicionándose como referente en funcionamiento de redes. En 2020, ingresó a la minería en el rol de gerenta de Operaciones e Infraestructura en BHP. Es miembro de Red MAD, embajadora de Her Global Impact, socia y mentora de Inspiring Girls y WoomUp”, manifiesta su perfil.

Asimismo, se resalta la gerenta de Adquisiciones y Contratos del proyecto INCO de Antofagasta Minerals, Susan Levis.

“Susan es ingeniera civil metalúrgica de la Universidad de Concepción y tiene un MBA en la Universidad Adolfo Ibáñez. Cuenta con una trayectoria profesional en permanente ascenso. En sus 20 años de carrera, ha estado ligada a la industria minera en las áreas de operaciones, gestión, planificación, gestión de negocios en abastecimiento estratégico, adquisiciones y contratos, etcétera. Se ha desempeñado como ingeniera, jefa de área, superintendente y gerenta en compañías como CODELCO, BHP y AMSA”, sostiene su biografía en el libro #WIM100Chile.

También está la subgerenta de Empleabilidad de Antofagasta Minerals, Carola Campero.

“Carola cuenta con 20 años de experiencia profesional en diversas temáticas del mercado laboral, relaciones comunitarias y vinculación con proveedores locales. Ha participado representando a autoridades y jefes de servicio, en negociaciones internacionales de créditos y temáticas del mundo laboral, relaciones institucionales y fomento productivo. Es miembro del Círculo de Personas ICARE y en 2006, El Mercurio la destacó como Líder en el Área de Recursos Humanos”, complementa su perfil.

Del mismo modo, se destaca a la gerenta de Integración de Minera Los Pelambres, Ana Salazar.

“Ana es la única mujer entre seis hermanos. Es ingeniera metalurgista de la Universidad de Tarapacá, civil e industrial de la Universidad de Antofagasta y tiene un MBA de la Universidad de Chile. Cuenta con 25 años de experiencia en la gran minería, liderando áreas como operaciones, mantención e ingeniería, servicios financieros, servicios operacionales, optimización operacional, medio ambiente y excelencia operacional. Ha sido reconocida entre las 100 Mujeres Líderes de Chile (2013), Mujer Destacada en Minería (2010) y en 2011, se transformó en la primera gerenta general de Operaciones en la gran minería”, detalla su biografía en el libro #WIM100Chile.

Por último, nos encontramos con la gerenta de Abastecimiento de Minera Los Pelambres, Katherinne Pulgar.

“Katherinne es ingeniera comercial de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, con un MBA en la Universidad Adolfo Ibáñez. Cuenta con 19 años de experiencia profesional. Nació en El Salvador, una de las divisiones de CODELCO y permaneció allí hasta sus 17 años. Realizó su práctica profesional y memoria de título en la división y luego se incorporó a El Teniente. Luego su carrera la llevó hasta la minería privada ocupando posiciones en Minera Escondida, Collahuasi, Antofagasta Minerals y hoy se desempeña como gerenta de Abastecimiento de Minera Los Pelambres”, concluye su perfil.

DATO

El objetivo del proyecto WIM Chile 2021, denominado 100 Mujeres Inspiradoras de la Minería Chilena es destacar el talento y las obras de mujeres que inspiran a través de toda la cadena de valor de la minería en Chile, en un libro que compile sus historias, cuyo producto final está disponible impreso y en línea a través del sitio oficial de Women in Mining Chile y WIM 100 Chile.





Inclusión femenina en Minera Los Pelambres, de la formación a la operación



Camión Tolva ubicado en faena MLP que conmemora la integración e inclusión en todas las áreas.

Como una oportunidad para una minería más sostenible, se ha planteado Minera Los Pelambres la integración de talento femenino en su operación, así desde hace tres años ejecutan una Estrategia de Diversidad e Inclusión que hasta ahora les ha permitido triplicar la participación de mujeres en roles de aprendices, practicantes, operadoras, supervisoras y ejecutivas.

Sin embargo, no todo ocurre al interior de la operación. A través de su alianza con Ceduc UCN, la compañía también ha propiciado que sean cada vez más las estudiantes en las carreras que ofrece la casa de estudios y que son afines a la minería como Mecánica de Equipo Pesado, Maquinaria Pesada, Operación de Planta Minera y Electricidad y Eficiencia Energética, con lo que les da la posibilidad de estudiar cerca de su entorno.



Daisy Martínez
Operadora Mantenedor Flotación

Deisy Martínez, Operadora Mantenedor Flotación, ha vivido el cambio cultural desde su ingreso en 2010 “al comienzo sentía que me miraban como preguntándose ¿Qué hace una mujer aquí?, pero nos fuimos adaptando ellos y yo, y fue super recíproco el respeto. Hoy, somos un complemento, aportamos una mirada 360 grados, analizamos desde distintos puntos de vista, por lo que somos un gran apoyo, así lo ven ellos. Me siento muy feliz, protegida y super cómoda en el equipo”.

DATOS CEDUC

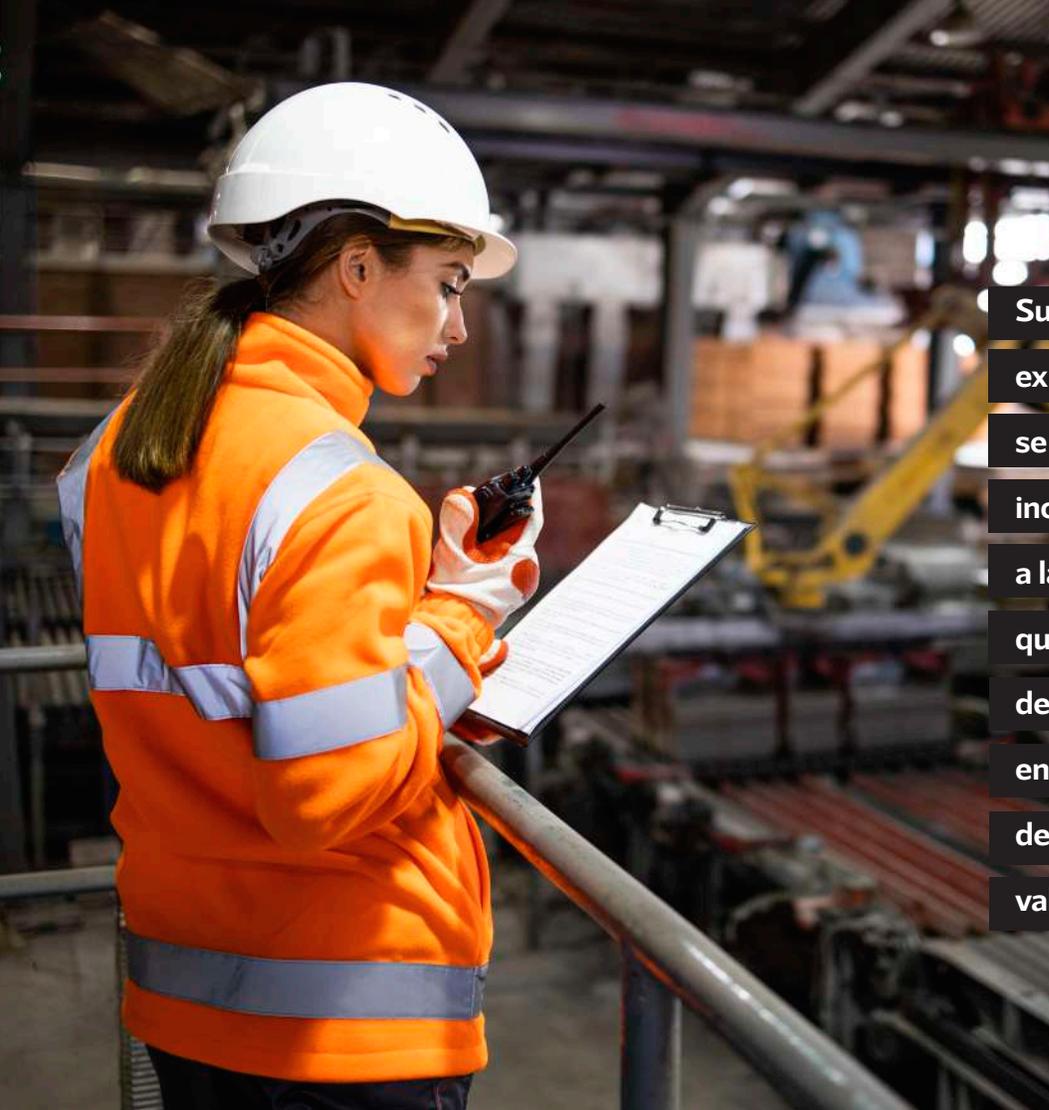
“El desafío de integrar talento femenino en la minería desde las aulas”

- 114 mujeres se han matriculado en la carrera de Operación de Planta Minera en los últimos 5 años.
- 24% de quienes han ingresado a carreras relacionadas a la minería son mujeres.

DATOS MINERA LOS PELAMBRES

- Representación de mujeres por área:
 - 16,7% se desempeña en operaciones
 - 9% en áreas de mantenimiento
 - 22,9% en áreas definidas como funcionales
- Representación por rol:
 - 12,3% cargos ejecutivos
 - 20,4% cargos de supervisión
 - 16,3% cargos de operadoras





Su gerenta, Verónica Fincheira, explicó que con los años se ha ido avanzando en la incorporación de trabajadoras a la industria, no obstante, aún quedan por alcanzar niveles de participación significativos en los cargos de toma de decisiones y de la cadena de valor productiva.

Más mujeres es la consigna

Consejo de Competencias Mineras y Programa Eleva: fomentando la participación femenina en el sector

El fomento de la participación de la mujer en minería, es un compromiso social, económico, además de un tema fundamental, tanto para el estado como para la academia y la industria completa.

Ante esto, el Consejo de Competencias Mineras (CCM) en alianza con el Programa Eleva, tienen una responsabilidad crucial por continuar promoviendo un mundo y culturas organizacionales cada vez más diversas e inclusivas.

“Las verdaderas transformaciones sociales deben ser cuanto antes. Por lo tanto, incorporar a más mujeres al trabajo formal es un deber de todo el país. Más para una industria que genera empleos de calidad, formales y que dan la posibilidad de desarrollarse durante mucho tiempo”, afirmó la gerenta del CCM-Programa Eleva, Verónica Fincheira.

En ese aspecto, señaló que se ha ido avanzando en la incorporación femenina al sector, sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar niveles de participación significativos en los cargos de toma de decisiones y a lo largo de los distintos puestos de la cadena de valor productiva.

“Queremos dejar de hablar de la minería como una industria masculinizada, suscitando un sector cada día más diverso e inclusivo. Por esto, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de iniciativas con mirada de género y el fomento de desarrollo de habilidades para las mujeres de la industria y la atracción de nuevos talentos”, agregó la ejecutiva.

De esta forma, manifestó que uno de los compromisos del CCM-Programa Eleva, es realizar un seguimiento de indicadores de género en la minería, para que tanto el sector y en particular las empresas, evalúen sus avances respecto a la participación y contratación de trabajadoras.

“Considero que el trabajo que se ha desarrollado desde el estado de forma mancomunada con el ámbito privado, ha superado varias barreras actuales, como por ejemplo, haber sido un sector económico que pudo aumentar y crecer en empleo de mujeres durante la pandemia, impulsando y dando opciones de entrada a estudiantes, jóvenes y mujeres que deciden cambiar de rubro o especialidades”, complementó Fincheira.

No obstante, sostuvo que cuando se habla de igualdad de género en el mundo de las organizaciones, se refiere a ejercer los derechos humanos al interior de estas, por lo que la paridad consiente el desarrollo de las capacidades de las personas, haciendo frente a la falta de oportunidades y barreras que enfrentan las mujeres desde la educación escolar en adelante.

“Hoy con el retroceso de participación de la mujer en el mercado laboral formal producto de la pandemia COVID-19, se convierte en un urgente, ya que llevábamos varios años creciendo de forma sostenida en aumento de participación, por lo que la minería puede ser un ejemplo de buenas prácticas siendo un motor en esta materia”, dijo la gerenta del Consejo de Competencias Mineras-Programa Eleva.

Por último, aseguró que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como ejes centrales de su agenda de trabajo decente, la igualdad de género, además de la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia sexual, la no discriminación en el empleo y la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos del mismo valor.

“Considero que uno de los mayores desafíos que tenemos hoy en el país, es poder fomentar que más mujeres estudien y egresen de carreras vinculadas a la minería, ya que por más esfuerzos que lleve a cabo el sector por aumentar las posibilidades de vacantes para mujeres, no son suficientes sino ampliamos la torta. Tenemos que generar un stock de más mujeres disponibles y con los conocimientos necesarios. Es la única forma en la que de verdad transformaremos esta industria en un sector más inclusivo”, finalizó la ejecutiva.

“Las verdaderas transformaciones sociales deben ser cuanto antes. Por lo tanto, incorporar a más mujeres al trabajo formal es un deber de todo el país. Más para una industria que genera empleos de calidad, formales y que dan la posibilidad de desarrollarse durante mucho tiempo”

Verónica Fincheira
gerenta del CCM-Programa Eleva



Hacia la cúspide del sector

Los desafíos de la mujer en la industria minera: ¿Qué es lo que aún falta?

A pesar de que su inclusión ha ido aumentando fuertemente, aún buscan tener un espacio en base a sus capacidades, estudios, desempeño y esfuerzo, que les permita ir creciendo, sin la estigmatización de trabajos históricamente realizados por hombres.

En los últimos años se ha hablado mucho sobre la importancia de aumentar el porcentaje de mujeres en las diversas actividades laborales, situación que lamentablemente tuvo un retroceso durante el período de pandemia por SARS-CoV-2, resultando en que muchas no hayan podido reintegrarse al mercado laboral.

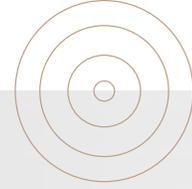
Respecto a los procesos de selección vinculados a la industria minera, se han contratado más trabajadoras, privilegiando su género frente a un hombre que pudiese presentar mejores capacidades para el mismo trabajo.

TODAVÍA EXISTE UNA PRESENCIA NETAMENTE MASCULINA

“¿Es esto lo que queremos las mujeres? Definitivamente no”, afirmó la ingeniera civil con mención en Hidráulica de la Universidad de Chile y actualmente gerenta de Relaves de Arcadis Chile, Cecilia Riveros.

De este modo, señaló que lo que buscan es tener un espacio en base a sus capacidades, estudios, desempeño y esfuerzo. Ámbito que les permita tener la oportunidad de ir creciendo en el sector, sin la estigmatización de trabajos históricamente realizados por hombres y así poder acceder a cargos superiores, gerenciales y directivos, donde todavía existe una presencia netamente masculina.

“Cabe destacar que el porcentaje de mujeres en altos cargos es nulo en algunas compañías”, agregó la ingeniera civil.



De todas formas, manifestó que es importante mencionar que hoy observan con orgullo el tener una ministra de Minería (Marcela Hernando), que representa a todas quienes se desenvuelven en esta industria y que está dando una señal clara: las mujeres sí pueden estar en la cúspide del sector.

“Entonces, la incorporación de trabajadoras en la industria minera no es por consumir un plan que un ejecutivo consideró que era relevante realizar. Las mujeres somos más que un número estadístico para cumplir metas de inclusión anuales, sino que somos valiosas, criteriosas, valientes, con poder de decisión, colaboradoras y capaces de formar equipos”, complementó la ejecutiva.

A su juicio, es eso lo que deben buscar las compañías y de esa forma, su aproximación a la sociedad tendrá una cara más amigable, cercana y de alto desempeño profesional.

AÚN QUEDAN DESAFÍOS

Por su parte, el presidente del Consejo Regional Minero de Coquimbo (CORMINCO), Juan Carlos Sáez, sostuvo que actualmente existen leyes que han aliviado la carga parental y que han permitido que las féminas puedan desempeñarse más tranquilamente en sus distintas labores.

“Eso sí, aún quedan desafíos. Por ejemplo, COCHILCO (Comisión Chilena del Cobre) proyecta que al 2030, debiésemos llegar a un 14% de participación de la mujer en el sector. Ahora, ese número ya es largamente superado por distintas compañías mineras. Entonces, eso nos permite trabajar políticas que permitan que su contratación se abra de manera que los reemplazos, nuevas contrataciones, ingresos a proyectos o a diferentes cargos, las considere en igualdad de condiciones que los hombres”, dijo.

Por lo que se refiere a esto, el líder gremial aseguró que como CORMINCO están trabajando con todas sus empresas mineras asociadas y la Universidad Santo Tomás (UST), en una iniciativa especial para justamente revisar, encontrar fisuras y cerrar cualquier brecha que se encuentre para lograr la meta de más trabajadoras en la industria.

“Nos juntamos, hacemos análisis con las gerencias de recursos humanos de las distintas compañías locales y examinamos los puntos donde debemos trabajar”, aseveró Sáez.

El Consejo Minero (CM) junto a sus empresas socias, ha impulsado una serie de desarrollos para producir una mayor incorporación de mujeres al trabajo en minería. Es así como a partir del documento de “Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género”, elaborado por las propias compañías, se dio cuenta de los avances, oportunidades y desafíos en materia de inclusión para la industria.

Así pues, se subraya la relevancia de desarrollar políticas de integración de género en el mercado laboral, debido a que permiten a las empresas aumentar su competitividad, al aprovechar las capacidades de ambos grupos (hombres y mujeres), agregando valor y mejorando los resultados a nivel de las empresas y del país.



“La incorporación de mujeres en la minería no es por consumir un plan que un ejecutivo consideró que era relevante realizar. Las mujeres somos más que un número estadístico para cumplir metas de inclusión anuales, sino que somos valiosas, criteriosas, valientes, con poder de decisión, colaboradoras y capaces de formar equipos”, gerenta de Relaves de Arcadis Chile,

Cecilia Riveros
gerenta de Relaves
de Arcadis Chile

DATO

40 años en promedio, tienen las mujeres que se desempeñan en la industria minera.



Los Pelambres, TECK Carmen de Andacollo y la Compañía Minera del Pacífico, han dedicado el último tiempo a dar un golpe contra la segregación e incluir a las trabajadoras de forma profesional, metódica y constante.

Expertos analizan cómo ha evolucionado su participación en este sector

Mujeres ya representan el 14,3% del total de trabajadores de la minería

Más de dos décadas atrás fue derogado el artículo 15 de la Ley 18.620 del Código del Trabajo, que decía que “las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo”.

Han pasado los años desde este hito y de acuerdo a la información más reciente sobre fuerza laboral, la participación femenina en la industria lleva una década de crecimiento ininterrumpido, duplicándose desde 7,1% en 2012, hasta un 14,3 por ciento el curso anterior.

AÚN FALTA PARA SU TOTAL INCLUSIÓN

“Cierto es que podría catalogarse como un logro para las mujeres el hecho de estar y comenzar a formar parte de la industria que mueve el país, pero aún hay un largo camino por recorrer”, afirmó la académica de Ingeniería en Minas de la Universidad De Las Américas (UDLA), Leire Álvarez.

En relación a eso, señaló que desde el año 2010, la Ley 20.348 resguarda el derecho a la igualdad en los sueldos entre hombres y mujeres. Mandato que se suma a la norma NCh 3262/2012 que promueve la paridad de género en las organizaciones y donde el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), ya certificó a 13 grandes mineras.

Disposiciones que para la docente, han ayudado a la tendencia al alza de la contratación femenina en el sector. “Sin embargo, en las diversas actividades y exposiciones mineras, aún la mujer no tiene un protagonismo real como empresaria o profesional. Situaciones que no deberían normalizarse y tienen que cambiar”, agregó.

Complementó la académica de Ingeniería en Minas de la UDLA, que “se podría deducir que la trabajadora minera aún está muy alejada de los puestos de toma de decisión y predomina su presencia en trabajos secundarios”.

Así es como destacó que han ido surgiendo asociaciones como la Red de Ingenieras de Minas de Chile (RIM CHILE) o Women in Mining Chile, que tienen como objetivo avanzar en una mayor presencia femenina en el rubro. Es más, sostuvo que el pasado 15 de junio, se celebró por primera vez el Día Internacional de la Mujer Minera, pero más allá de estos pequeños pasos aún existen muchas barreras que se deben derribar.

“Los cambios deberían extenderse a toda la población y dejar de condicionar a las nuevas generaciones para que puedan elegir libremente sus propios intereses y motivaciones. En una sociedad avanzada todos debemos ser iguales, dejando atrás lo inusual de encontrar a una mujer en faena y más aún en puestos de mando”, dijo Álvarez.

CAMBIO DE PARADIGMA

En contraste, el presidente del Consejo Regional Minero de Coquimbo (CORMINCO), Juan Carlos Sáez, aseguró que el sector ya no es predominantemente masculino como en otro tiempo, debido a que en la última década se produjo uno de los cambios de paradigma más importantes para la industria.

“Que es el trabajo incesante impulsado por las pequeñas, medianas y grandes mineras para dejar en el pasado ese dogma (...) de allí que si uno empieza a observar y analizar el espectro de las empresas, nota dos fenómenos que han venido agudizándose: uno es la profundización de la mujer en todos los ámbitos del trabajo minero y también la calidad que tienen ellos”, afirmó.

En este aspecto, el presidente de CORMINCO subrayó que Minera Los Pelambres (MLP), TECK Carmen de Andacollo y la Compañía Minera del Pacífico (CMP), han venido efectuando una gestión muy valorable, por cuanto se han dedicado a dar un golpe contra la segregación e incluir a las féminas de forma profesional, metódica y constante.

“Las medianas mineras también tienen una muy buena representación. Por lo tanto, en la zona tenemos un buen indicador, ya que se han ido cerrando las brechas salariales y la participación de la mujer es cada vez mayor”, concluyó.



“Cierto es que podría catalogarse de un logro para las mujeres el hecho de estar y comenzar a formar parte de la industria que mueve el país, pero aún hay un largo camino por recorrer”

Leire Álvarez
académica de Ingeniería en Minas de la Universidad De Las Américas (UDLA)



“Si uno empieza a observar y analizar el espectro de las empresas nota dos fenómenos que han venido agudizándose: uno es la profundización de la mujer en todos los ámbitos del trabajo minero y la calidad de ellos”

Juan Carlos Sáez
presidente del Consejo Regional Minero de Coquimbo (CORMINCO)

DATO

El Consejo de Competencias Mineras (CCM) y el Programa Eleva, revelan que en el total de la industria, incluyendo a las empresas mineras y proveedoras de la cadena de valor principal, la participación laboral de las mujeres lleva 10 años de crecimiento ininterrumpido, duplicándose desde un 7,1% en 2012, a un 14,3 por ciento el año 2021.

Del mismo modo, se evidencia un incremento de 15,4 por ciento en la contratación de mujeres, la que creció desde un 11,4 el 2018, a un 26,8% el año 2021. Es decir, actualmente una de cada tres personas contratadas en las empresas mineras es mujer.



La industria se encuentra en un proceso de transición

Gobierno busca profundizar políticas de inclusión y de presencia femenina en la minería

La seremi del área, Constanza Espinosa, afirmó que en las instancias de conversación que han organizado hasta el momento, observaron que existen grandes barreras de género, como lo es el desarrollo profesional y de carrera, la consecuencia de la división sexual en el trabajo y la necesidad de desarrollar una cultura de la no discriminación.

A inicios de este mes, la ministra de Minería, Marcela Hernando; de Trabajo y Previsión Social, Jannette Jara y de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana; encabezaron la primera sesión bajo este ejecutivo, de la Mesa Nacional Mujer y Minería.

Instancia que promueve políticas de inclusión y de presencia femenina en el sector.

De acuerdo lo informado por el mismo Ministerio de Minería, la mesa tiene como objetivo aumentar la participación general de mujeres al año 2050, a un 30% y en altos cargos, hasta un 25 por ciento. Además, pretende generar un banco de buenas prácticas online que se puedan compartir con el resto de la industria, tales como charlas, capacitaciones y talleres que se realicen en torno a temáticas de género. Asimismo, procura analizar la posibilidad de que las empresas mandantes tengan un ponderador de género en las licitaciones con las proveedoras, incorporar a la pequeña y mediana minería en esta instancia, fomentar el liderazgo femenino en cuanto a su desarrollo de carrera y también en la dirigencia sindical, entre otras iniciativas.

INTERNALIZAR EL ROL FEMENINO

En este sentido, la seremi de Minería de la Región de Coquimbo, Constanza Espinosa, afirmó que el plan de gobierno tiene como uno de sus lineamientos, una mayor inclusión femenina en el mundo laboral. Aspecto en el que sin ir más lejos, destaca la designación de una mujer a cargo del Ministerio de Minería y de ella misma como secretaria regional ministerial.

“Tenemos el tema de cómo vamos a ir sensibilizando a la industria. Si bien las grandes compañías tienen el compromiso del 30-30, es decir, un 30% de mujeres para el 2030, no lo tienen los pequeños mineros. Entonces, es allí donde hemos estado más focalizados, porque necesitamos que empiecen a cambiar su forma de ver de la inclusión. Por ello, este año no solo incorporamos a la gran minería de la zona a la conversación, sino también a los pequeños productores artesanales, por cuanto ellos igualmente tienen que ser parte de este cambio”, agregó.

En lo relativo, Espinosa señaló que el sector se encuentra en un proceso de transición y debe formar parte de este nuevo país que se desea construir desde el ejecutivo.

“Hemos estado organizando las mesas mujer y minería, además de otras instancias de inclusión en grandes mineras, donde hemos visto que tenemos grandes barreras de género: la primera, es el desarrollo profesional y de carrera; también tenemos la consecuencia de la división sexual en el trabajo y la necesidad de desarrollar una cultura de la no discriminación (...) es necesario comenzar a internalizar que el rol de la mujer en minería tome más fuerza y eso no solo lo hacemos con que se desempeñen al interior de ella, sino también al estar en cargos de alta responsabilidad”, complementó.

En lo relativo, la seremi de Minería puntualizó que el Programa PAMMA Mujer presentado el pasado viernes, tiene un cambio enfocado en que desde ahora no se entregará el beneficio solo por ser parte de una compañía, sino a aquellas mujeres que lideran estas faenas.

“Que tienen el plan de explotación y cierre a su nombre. De esa forma, vamos potenciando mujeres a cargo, en posiciones de liderazgo”, manifestó.

DERRIBAR BARRERAS Y BRECHAS DE GÉNERO

En tanto, la seremi de la Mujer y la Equidad de Género de la Región de Coquimbo, María Fernanda Glaser, sostuvo que la inserción de más trabajadoras y acortar brechas de género en esta actividad productiva, es una tarea importante que tiene este gobierno.

“En este momento, la participación laboral femenina en esta industria es baja. Pero no sólo eso, las condiciones de trabajo relacionadas a la conciliación laboral y familiar sigue en deuda. Por otro lado, es necesario que las mineras cuenten con protocolos sobre acoso y violencia de género”, dijo.

De forma tal, añadió la secretaria regional ministerial, que el norte de este gobierno feminista es trabajar para derribar barreras y brechas de género en distintos sectores productivos, sobre todo, en los que tienen rubros más masculinizados.

DATO

En la Región de Coquimbo, ya se puso en marcha la Mesa Mujer y Minería, que busca insertar laboralmente a más mujeres en esta área, pero también capacitarlas en rubros altamente masculinizados como por ejemplo, en maquinaria pesada, operadoras, perforaciones y seguridad, eléctrica, etcétera.



PRIORIZAREMOS LA CONTRATACIÓN DE **MUJERES**

de la comuna de La Higuera, y la Región de Coquimbo, y garantizaremos la presencia femenina en cargos gerenciales.

PROMOVEREMOS

la igualdad de género en cada uno de nuestros procesos, evitando la existencia de brechas salariales y generando condiciones de trabajo amigables y seguras.

APOYAREMOS

y capacitaremos a las mujeres emprendedoras.



Minería verde para la Región de Coquimbo

30.000

nuevos puestos de trabajo, priorizando la contratación de **personas de la Región de Coquimbo**

USARÁ AGUA
DESALINIZADA
en sus operaciones.

ACCESO

a agua para consumo humano en la comuna de La Higuera.

UTILIZARÁ SOLO
1 BARCO
a la semana.

EL PUERTO DE DOMINGA
NO ESTARÁ
en la Reserva Pingüino de Humboldt.