



Volver

eliberio - Lunes, 30 de Mayo de 2016



## Mujer y minería: un desafío presente

Estamos convencidos de que la incorporación de más mujeres al trabajo en minería es un gran aporte al sector, más allá de generar beneficios para la empresa, produce modelos laborales más productivos, integrales e inclusivos.

Publicado el 30.05.2016

Comparte:     



Joaquín Villarino

**H**ace un tiempo me tocó participar en el seminario “Mujer y minería, desafíos y barreras de entrada”. Fui el único expositor hombre invitado y tuve que hablar en un salón lleno de mujeres; por un segundo sentí lo que muchas de las trabajadoras mineras deben sentir cuando se enfrentan a un ambiente laboral colmado de hombres. Me llamó gratamente la atención la buena convocatoria del evento, y el ímpetu con el que varias de ellas relataron sus testimonios y defendieron la necesidad de que más mujeres se atrevan a ingresar a la minería.

Hablar de mujer y minería hace 20 años era algo impensado en Chile. Pero los tiempos y la industria han cambiado. Hoy, la participación de la mujer se ha transformado en un foco importante para el desarrollo de la industria, entre otras cosas, porque ayudaría a mejorar su productividad. Estudios así lo avalan, sin ir más lejos, un análisis del Ministerio de Economía señala que si el país incorporara a 100 mil mujeres más al mercado laboral, el PIB crecería en 0,65%.

Actualmente la fuerza laboral femenina en la gran minería es de un 7,5%, según el último Estudio de Fuerza Laboral 2015-2024 que realizó el Consejo de Competencias Mineras, del Consejo Minero. Si lo comparamos con otros países mineros como Canadá, que tiene una participación femenina de un 20%, y con Australia, que tiene un 16%; sin duda estamos al debe. Pero para hacer más justa la comparación estas cifras las debemos plantear en un escenario completo. En Chile, la tasa de incorporación de mujeres al trabajo es una de las más bajas comparada con el resto de los países de Latinoamérica, y somos el sexto con menor participación femenina entre los países de la OCDE, inferior al 54,1% que es el promedio del bloque. Claramente estamos frente a un problema país, que sin duda la industria está trabajando, pero que no puede resolverlo sola.

Hemos seguido con atención el camino recorrido por países como Australia y Canadá, que han impulsado diferentes iniciativas para abrir los espacios de participación femenina como: cuotas de género, herramientas especialmente diseñadas para el reclutamiento, promoción y retención de las mujeres en la industria, o el desarrollo de estudios afines. Siguiendo esos ejemplos, la gran minería en Chile ha impulsado diferentes iniciativas que merecen la pena destacar. Entre ellos, Vetaminera desarrolla programas de formación de oficios para mantenedores y operadores alineados con los estándares del Consejo de Competencias Mineras. A la fecha han egresado 2.300 personas, de ellas un 36% son mujeres. Gracias a iniciativas como estas, faenas como Gabriela Mistral y Ministro Hales (CODELCO), Chagres (AngloAmerican), Carmen de Andacollo (Codelco), Alto Norte (Clacora) y El Tenorio (AMSA) han podido incorporar a

(TECK), AIO NORTE (Gencore) y El Tesoro (AMSA), han podido incorporar a mujeres capacitadas que hoy alcanzan entre un 10% y un 27% de sus dotaciones. Parte de este éxito se respalda por su alineación con el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Servicio Nacional de la Mujer, que busca propiciar la reducción de brechas de género, mejorar los índices de incorporación y retención de mujeres y contribuir a aumentar la productividad y competitividad de las empresas.

A pesar del esfuerzo conjunto entre el sector privado y el público, los resultados están lejos de ser satisfactorios, entonces, ¿qué nos falta? La industria cuenta con las condiciones para que más mujeres se incorporen, pero al parecer hay falta de interés, de información y/o de conocimiento. En esto pueden influir factores que son propios de la minería como es el sistema de trabajo por turnos, operaciones alejadas de los centros urbanos, y algo de prejuicio en torno al trabajo en terreno; haciendo que de por sí, éste sea un sector menos atractivo para las mujeres. Esto se ve incluso en países como Australia y Canadá, que, aun cuando tienen buenas tasas de participación en la minería, ésta dista de los niveles de participación femenina en el mercado laboral (59% y 62% respectivamente).

**Estamos convencidos de que la incorporación de más mujeres al trabajo en minería es un gran aporte al sector, más allá de generar beneficios para la empresa, produce modelos laborales más productivos, integrales e inclusivos.** Diversos estudios lo confirman, y agregan que las empresas que incorporan mujeres producen mejoras sustanciales en cuanto al trabajo en equipo, seguridad, resolución de conflictos, toma de decisiones, sensibilidad social y rigurosidad en el trabajo.

La gran minería seguirá trabajando por derribar las barreras de entrada de la mujer a la industria. Para esto nos enfocaremos en dar a conocer las oportunidades y los procesos que existen para su integración, tanto en las carreras universitarias como en los cursos de formación. Para las mujeres, el desafío está en ver en la industria una oportunidad de desarrollo.

*Joaquín Villarino H., Presidente Ejecutivo del Consejo Minero.*

**ellibero** - Lunes, 30 de Mayo de 2016

[Volver](#)



[www.consejominero.cl](http://www.consejominero.cl) · [@ConsejoMinero](#)

Si Ud. no quiere recibir este informe, por favor, pida su baja a [contacto@e-clip.cl](mailto:contacto@e-clip.cl)