PRESENTAN ESTUDIO MUJER Y MINERÍA 2022

El lanzamiento del estudio contó con la participación de la ministra Marcela Hernando y la directora de SONAMI, Amparo Cornejo.

Women in Mining Chile presentó el "Estudio Mujer y Minería 2022: Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera» que, liderado por la académica experta en género, Carla Rojas Neculhual y vicepresidenta saliente de WIM Chile, reunió testimonios de más de 1.300 mujeres de la industria, quienes compartieron sus realidades a través de una encuesta y más de 45 grupos focales.

De acuerdo a los resultados del estudio, este evidencia una serie de avances y desafíos en lo que respecta a las condiciones laborales que enfrentan las mujeres dentro del rubro minero. Se advierte "la necesidad de promover prácticas que permitan no solo seguir disminuyendo, sino que también erradicar situaciones de discriminación y violencia de género en los diferentes niveles y dimensiones que componen el sector, lo cual se hace urgente".

Bajo dicho contexto, el estudio de Women in Mining Chile plantea la promoción de un cambio cultural a nivel organizacional que pueda ser implementado en los diferentes escalones, superando así políticas exclusivamente de incorporación femenina y acompañando éstas a través de prácticas facilitadoras de una "nueva cultura organizacional que considere las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que se desempeñan en la minería".

Dicho desafío significa una actualización y trabajo en colaboración de las áreas de Recursos Humanos, tanto de la gran como mediana y pequeña empresa.

"Esta investigación ha dejado en evidencia las intenciones y labor de la gran minería en términos de inclusión y paridad de género, marcando un antecedente respecto a las posibilidades y beneficios que significa la diversificación de éste dentro del rubro. Dicha tarea significa considerar la multiplicidad de experiencias con las que cargan las mujeres, ante lo cual, todo cambio cultural significa una adecuación y transformación de los procesos al interior de la industria".

El estudio "Mujer y Minería 2022", que contó con el apoyo del BID y la Facultad

EL ESTUDIO SEÑALA QUE "LA INDUSTRIA SE ENFRENTA A UN DEBER ÉTICO EN EL CUAL LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN EL RUBRO NO ES SUFICIENTE, SINO QUE TAMBIÉN SE DEBE HACER FRENTE A AQUELLAS SITUACIONES QUE SALEN DEL MARCO LEGAL, GENERANDO UNA CULTURA DE RESPETO, EQUIDAD Y TOLERANCIA ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES".

de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, resalta que la promoción de una nueva cultura organizacional significa "ajustar la toma de decisiones a las problemáticas que enfrentan a diario las y los trabajadores. Las concepciones respecto a lo propiamente masculino y femenino se encuentran actualmente en constante cambio y ajuste, trayendo consigo una serie de conflictos que se evidencian en las oportunidades y relaciones laborales entre los hombres y mujeres del sector".

Como ejemplos de dichas problemáticas, el estudio menciona la corresponsabilidad y vida familiar, el trato uno a uno según la escala o lugar en el cual se desempeñe el trabajo, la erradicación de concepciones asociados a la división sexual del trabajo que suelen dar lugar a la mujer dentro de la industria, exclusivamente como una situación excepcional.

Más adelante, el documento dice que se hace necesaria la formulación de nuevos diseños estratégicos organizacionales y comunicacionales, así como la articulación de acciones concretas para llevar a cabo los procesos de transformación, "los cuales deben ser construidos desde la perspectiva de género para una gestión de los recursos humanos de manera inclusiva y no sólo integrativa".

"El alcance de estos propósitos significa por parte de la industria generar diagnósticos y tomar conciencia de las problemática que enfrentan las mujeres en el sector. Por ende, la equidad de género dentro del rubro significa obligatoriamente un cambio de cultura organizacional, donde Recursos Humanos es el área gestora del cambio. Además, dicho cambio puede llevar a una organización no sólo a ser más inclusiva, sino que también más productiva gracias al trato, las posibilidades y proyecciones laborales que éste permite".

DEBER ÉTICO

En otro punto del estudio, se señala que "la industria se enfrenta a un deber ético en el cual la incorporación de las mujeres en el rubro no es suficiente, sino que también se debe hacer frente a aquellas situaciones que salen del marco legal, generando una cultura de respeto, equidad y tolerancia entre trabajadoras y trabajadores".

"Mujer y Minería 2022" también hace algunas sugerencias. Al respecto, indica que "la industria minera debe reconocer la necesidad de cambiar la cultura organizacional con enfoque de género, para esto, no solo se debe avanzar en la incorporación de mujeres en la industria, si no también avanzar en la retención y desarrollo de carrera, eliminando las actuales acciones de discriminación directa o indirecta. Considerando que las empresas mandantes están avanzando en equidad, inclusión y diversidad, se deben establecer procedimientos o mecanismos que aseguren un mínimo estándar de estas prácticas a las empresas contratistas".

Menciona que existen actualmente 62.000 mujeres egresadas de carreras mineras, que actualmente no están trabajando. Al

respecto, el estudio de Women in Mining Chile sugiere realizar estudios y análisis de historias de desarrollo de carrera en los organismos técnicos y profesionales, en relación con el % de inserción de mujeres en la industria y tiempo que tardan en ser empleadas en las distintas empresas.

También sugiere entrenar a los equipos de gestión de personas, a cargo de los procesos de selección, en enfoque de género, con el propósito de eliminar sesgos de género y conductas discriminatorias durante las postulaciones, y procesos de selección, entrenando al personal que lleva a cabo estas entrevistas. "Si el proceso está externalizado asegurar a través de contratos que los procedimientos no presenten sesgos ni prejuicios de género. Revisar perfiles de cargo con enfoque de género, desde la creación de perfiles es necesario evaluar el aporte objetivo de cada tarea a la cadena de valor", concluye./BM