

ANA SALAZAR, NUEVA PRESIDENTE DE WIM CHILE

## “HOY LOS LÍDERES DE LA MINERÍA ESTÁN CONVENCIDOS DE QUE TENER EQUIPOS BALANCEADOS GENERA VALOR”

“HAY MUCHÍSIMO TRABAJO POR HACER, TANTO EN ESAS CIFRAS COMO EN LOS ROLES QUE ASUMEN LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA”.



**A**na Salazar asumió recientemente la presidencia de Women In Mining (WIM), una ONG que ha centrado su gestión en promover el desarrollo integral de la mujer la minería.

Salazar es una profesional con más de 25 años de experiencia en las empresas de la gran minería. Actualmente, desempeña el cargo de gerenta de Integración de Proyectos de Minera Los Pelambres.

“Es maravilloso saber que podemos contribuir a una minería más sustentable desde nuestro rol en WIM”, afirma Ana Salazar, quien reemplaza en el cargo a Tamara Leves.

### **¿Qué significa para usted haber sido elegida nueva presidenta de WIM?**

Es sin duda un gran desafío, que asumo con mucha responsabilidad, pero también muy tranquila, porque en este camino me acompaña un directorio con profesionales comprometidas, con mucha energía y que además asumen esta nueva labor con gran motivación y ganas de trabajar por seguir incorporando más mujeres en esta industria y también tener una voz potente para empujar los cambios que se necesitan. Es maravilloso saber que podemos contribuir a una minería más sustentable desde nuestro rol en WIM.

### **EVOLUCIÓN DE LA MUJER**

#### **¿Para usted con 25 años de experiencia en la industria, cómo observa la evolución de la mujer en la minería?**

Es evidente la evolución de la industria minera en esta materia. De partida, hace sólo una década la incorporación de la mujer en minería no era un tema relevante y en 10 años hemos duplicado el porcentaje de dotación femenina. Claro que vamos recién en un 15,5% en promedio y vemos empresas proveedoras que no superan el 8% de mujeres en sus filas. Hay muchísimo trabajo por hacer, tanto en esas cifras como en los roles que asumen las mujeres en la industria.

### ¿Cuáles son los principales avances que usted ha advertido?

Hoy los líderes de la minería están convencidos de que tener equipos balanceados genera valor, porque se logran mejores resultados de negocio sostenible en un clima laboral de colaboración y respeto.

## OBSTÁCULOS

### ¿Y las principales trabas para una mayor participación de la mujer en la minería?

Vemos diversos obstáculos que trabajar. Uno de ellos son las exigencias de amplia experiencia en la industria, que el promedio de mujeres no tiene y eso nos priva de una diversidad de miradas que es fundamental.

También hay que mejorar y dar mayor fuerza a la visibilidad de mujeres talentosas y exitosas en roles de alta gerencia, que participen en la toma de decisiones.

Y por otro lado, en la mujer recae una responsabilidad cultural como es el cuidado de hijos, padres u otros familiares, haciendo más difícil su incorporación a la minería.

### ¿Cómo ha visto el rol de las empresas mineras en este proceso?

Están comprometidas para desarrollar una mayor diversidad e inclusión al interior de las compañías. Por supuesto que comienzan avanzando desde lo básico, como contar con equipos de protección personal femeninos, con tallas adecuadas, baños y salas de cambio, hasta otros temas que son más complejos como por ejemplo la implementación de políticas de acoso sexual y laboral, que vemos que se han asumido con mucha responsabilidad. Porque una de las mayores responsabilidades de la industria es trabajar para asegurar que cada mujer que ingresa a la minería se sienta segura y respetada en el rol que le corresponde aportar.

## CUOTAS DE GÉNERO

### ¿Usted es partidaria de las cuotas de género en la minería?

Sí, a veces es necesario tomar medidas drásticas como son las cuotas de género

**LAS EMPRESAS MINERAS “ESTÁN COMPROMETIDAS PARA DESARROLLAR UNA MAYOR DIVERSIDAD E INCLUSIÓN AL INTERIOR DE LAS COMPAÑÍAS”, DESTACA.**

para avanzar a la velocidad que la industria, el país y la sociedad necesita.

### Recientemente WIM dio a conocer un estudio donde hablan de la necesidad de un cambio de cultura. ¿Qué es lo que requiere para esa nueva mirada?

Un cambio cultural es una mirada amplia que implica repensar los paradigmas con los que viene trabajando la minería en distintos ámbitos.

Por ejemplo, como te indicaba anteriormente, la industria tiene que asegurar el cumplimiento de sus políticas de acoso sexual y laboral, para tener una fuerza laboral femenina que, en toda la cadena de valor, se sienta segura y respetada.

Por otro lado, otro cambio cultural significa que lo que debe primar es el talento; porque a veces no son necesarios 10 o 15 años de experiencia en el rubro, si se tienen las competencias, las habilidades transversales y el talento para ejercer exitosamente el rol.

### ¿Cuáles serán las principales prioridades de su gestión como nueva líder de WIM?

En WIM Chile hemos avanzado mucho en los últimos 3 años. Desde mi rol como presidenta del directorio WIM Chile, tengo el compromiso con quienes han puesto su confianza en mí, que trabajaremos incansablemente, con mucha fuerza, pasión y profesionalismo en el compromiso que nos caracteriza para: “Mostrarle al mundo como en Chile se hace minería sustentable con talento femenino”.

Seguiremos desarrollando el talento de nuestras socias y quienes quieran incorporarse a esta maravillosa industria. Y para ello trabajaremos colaborativamente con la industria, para seguir creciendo en número y en roles de jerarquía.

Trabajaremos en seguir visibilizando el talento femenino para asumir roles de alta dirección y alcanzar a corto plazo al 30% como mínimo, porque allí es donde se produce el punto de inflexión para provocar un factor de cambio.

Como líder de WIM Chile, invito a quienes comparten nuestro propósito de incorporar más talento femenino a la industria en toda la cadena de valor, a trabajar colaborativamente por el bien de la industria el país y nuestra sociedad.

### Al parecer la gran deuda, no sólo en la minería, es una mayor participación de la mujer en directorio y cargos ejecutivos... ¿Coincide usted con ese punto? ¿Qué se requiere para que haya una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones?

Creo que la gran deuda como país es no mirar el otro 50% de talento existente en Chile. Las mujeres tenemos las competencias, habilidades y el talento para desarrollarnos en cualquier industria y en toda su cadena de valor de forma exitosa.

Para ello necesitamos en primer lugar, que los y las líderes que hoy toman las decisiones, internalicen y generen políticas tendientes a mirar el talento más allá que si es hombre o mujer, o por cuántos años lleva ejerciendo un cargo. Hay que buscar el talento necesario para el éxito, más allá de su zona de confort.

Lo segundo, es trabajar con las mismas mujeres para visibilizar su talento; que aquellas mujeres y hombres que ya han logrado llegar a cargos de alta dirección, generosamente compartan sus experiencias con aquellas que sientan que están listas y dispuestas a tomar estos desafíos. /BM