

El sector minero, comprometido con la equidad de género

Esta industria, caracterizada por sus mayorías masculinas, adelanta acciones para lograr un equilibrio entre los roles que desempeñan hombres y mujeres.

Cumplir ese principio constitucional que señala que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley y, por ende, tienen los mismos derechos y deberes, también hace parte de las preocupaciones y la agenda de la Asociación Colombiana de Minería (ACM).

Por eso, dentro de las acciones para abordar este objetivo, en 2019 esta agremiación decidió contribuir activamente para que sus empresas afiliadas participaran de la medición más importante de Latinoamérica en términos de equidad de género: el 'Ranking PAR', liderado por la firma consultora Aequales.

Ya el año pasado, ocho compañías pertenecientes a la ACM habían participado del mismo 'ranking', pero para 2019 esta cifra presentó un crecimiento del 87,5%.

Avances en equidad de género

Cabe señalar que este es un instrumento de medición que ofrece a los participantes contar con una 'fotografía' de los avances en equidad de género en aspectos fundamentales como la alineación de la gestión organizacional y del talento humano con los estándares globales de género, enfatizando en la participación de las mujeres en los cargos de poder y toma de decisiones en las empresas.

A partir de los resultados obtenidos se construye el listado de las organizaciones más equitativas, las cuales son premiadas por hacer la tarea y se difunden las buenas prácticas que han implementado para que otras compañías y sociedades interesadas puedan adoptarlas.

Los datos comparativos de las cuatro categorías del 'ranking' reflejan la necesidad de todas las empresas de trabajar en el tema de

"PARTICIPAR DE INICIATIVAS COMO EL 'RANKING PAR' PERMITE TENER UNA VISIÓN MÁS CERTERA DE LO QUE PASA EN LAS INDUSTRIAS DEL SECTOR MINERO".

equidad de género, pero representan un gran desafío para las mineras y, en especial, para las afiliadas a la ACM, principalmente en términos de la composición por género (hombres - mujeres), y las posiciones de liderazgo y decisión ocupadas por las mujeres dentro de esta industria.

Con relación a los datos obtenidos por las compañías del gremio, Mía Perdomo, CEO de Aequales, señala que "en términos generales, las empresas afiliadas a la ACM tienen una gran oportunidad y un camino por recorrer para contar con organizaciones más equitativas en términos de género y aumentar la presencia de las mujeres en todos los niveles, principalmente en los cargos más altos. De acuerdo con el análisis de resultados del 'ranking', en las empresas del sector la participación de mujeres en posiciones de liderazgo es casi inexistente, por lo que se hace necesario implementar medidas que permitan acelerar la recomposición por género en su estructura".

Asimismo, sugiere que establecer un plan de acción cimentado en una política de equidad de género con in-

dicadores, seguimiento y respaldo de la alta gerencia es clave para empezar el cambio.

Para ella, la equidad en el mundo laboral no se da de manera espontánea, y menos en sectores tan masculinizados, por lo que la adopción de metas, cuotas, programas de liderazgo para mujeres, así como el balance entre el trabajo y la vida personal son fundamentales para que se pueda empezar a transformar estas industrias.

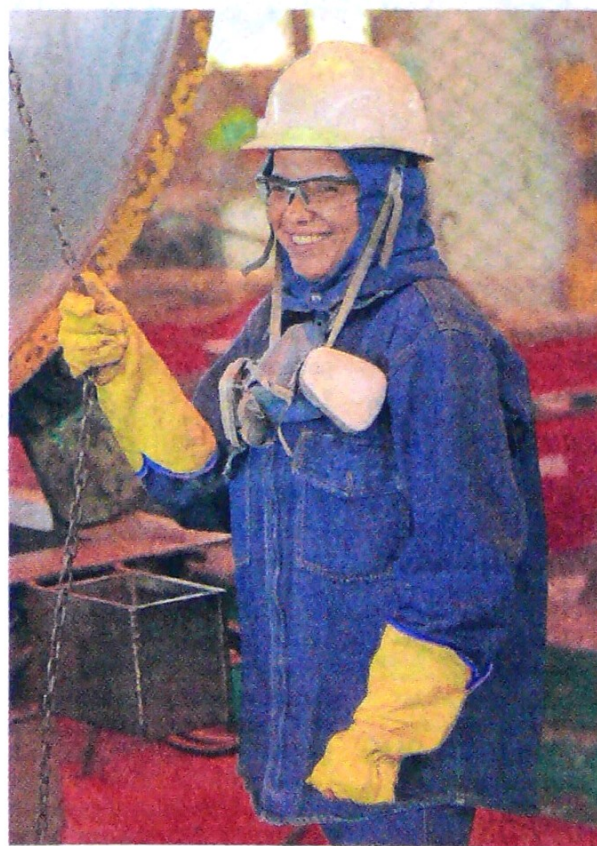
"Este es un negocio liderado por hombres hasta el momento, hacer evidente la ausencia de las mujeres es una oportunidad para trabajar en su incorporación por los beneficios que trae en términos económicos y de negocio contar con equipos diversos y con mujeres altamente capacitadas para desempeñarse en cualquier cargo, no aprovechar los beneficios de la equidad de género en términos de productividad, rentabilidad e innovación es una gran pérdida para este sector que representa grandes ingresos a nivel nacional y global.

"Participar de iniciativas como el 'Ranking PAR' permite tener una visión más certera de lo que está pasando en las industrias del sector y tomar decisiones e implementar acciones basadas en evidencia", agrega Perdomo.

Y es que para nadie es un secreto que, por su misma naturaleza, el sector minero y energético se caracteriza por una alta concentración en la fuerza laboral masculina en todos los niveles de las compañías, muy marcada en las áreas operativas y en los cargos de las altas direcciones y juntas directivas, donde la presencia de las mujeres es muy baja en proporción con otras industrias, lo que puede representar una pérdida importante al dejar de lado el talento humano femenino en términos



La adopción de metas, cuotas, programas de liderazgo para mujeres, así como el balance entre el trabajo y la vida personal son fundamentales para que se pueda empezar a transformar esta industria.



Se debe enfatizar en incluir a mujeres en roles de operadoras y técnicas, a la vez que aumentar su presencia en posiciones de liderazgo. Fotos: Cortesía

de cualificación técnica, liderazgo empresarial y experiencia.

Para Juan Camilo Nariño, presidente de la ACM, "los resultados de este estudio nos demuestran la gran oportunidad que tiene el sector para aprovechar de mejor manera las capacidades y conocimientos de las mujeres tanto al interior de las compañías como en el trabajo que se desarrolla en las comunidades. Es por ello que desde el gremio, se está preparando una estrategia que brinde a las compañías las herramientas para establecer su estrategia de equidad adaptada a la realidad de cada una de ellas".

Posiciones de poder

El 'Ranking PAR' también indaga por aquellas prácticas que pueden implementar las empresas para lograr que más mujeres ocupen posiciones de poder, se produzcan cambios culturales para que los hombres se involucren en la equidad de género y se diseñen planes