



que involucren la equidad de género como aspecto central de la gestión y planeación estratégica de las organizaciones.

En ese sentido se observa que, frente al promedio nacional (31,32%), tanto la industria minero energética (39,13%) como las organizaciones adscritas a la ACM (38,46%) ya están implementando planes de acción y vienen mejorando en cuanto a políticas de equidad de género o diversidad.

De otro lado, entre las prácticas que aceleran la incorporación de mujeres se encuentran las metas y las cuotas en cargos de dirección, teniendo en cuenta que contar con entornos laborales más equitativos requiere de un compromiso y una acción efectiva y aceleradora de las compañías, que no se genera de manera espontánea, más en un sector tan masculinizado.

Así, las empresas afiliadas a la ACM han iniciado el camino a la equidad entendiendo que es un buen nego-

cio para la industria. Participar del 'Ranking PAR' es el primer paso contando con información de base para identificar las acciones necesarias que permitan transformar la composición y las acciones requeridas para incorporar el talento humano más capacitado innovador y productivo, en donde las mujeres juegan un papel preponderante.

Para Gloria Amparo Marín Agudelo, directora de Operaciones de Sator SAS, la mujer con el tiempo ha ga-

nado participación en el sector minero. Por eso hoy ve que las mujeres son actores principales en cargos directivos del sector público y privado, y que poco a poco se ha ido desmitificando el rol de la mujer en la minería.

"Yo recomiendo trabajar en el sector minero dado que este presenta un sin número de retos, aun siendo una industria de alto riesgo no solo por la operación misma, sino por la fluctuación del precio de los minerales en el mercado, entre otros,

¿Y QUÉ HA PASADO EN EL SECTOR DE MINAS Y ENERGÍA?

La ministra de Minas y Energía, María Fernanda Suárez, afirma que el pasado mes de marzo el Gobierno Nacional y el sector privado firmaron el decálogo para la incorporación de la equidad de género en el sector minero-energético. "En este sentido, celebramos las iniciativas encaminadas a promover la equidad de género en un sector donde ha

existido, tradicionalmente, una mayor participación de hombres. Tenemos lista la hoja de ruta para formular, por primera vez, la política de equidad de género en el sector minero-energético, la cual se construirá de forma participativa y se implementará a partir del año 2020", enfatiza la titular de esa cartera ministerial. De acuerdo con

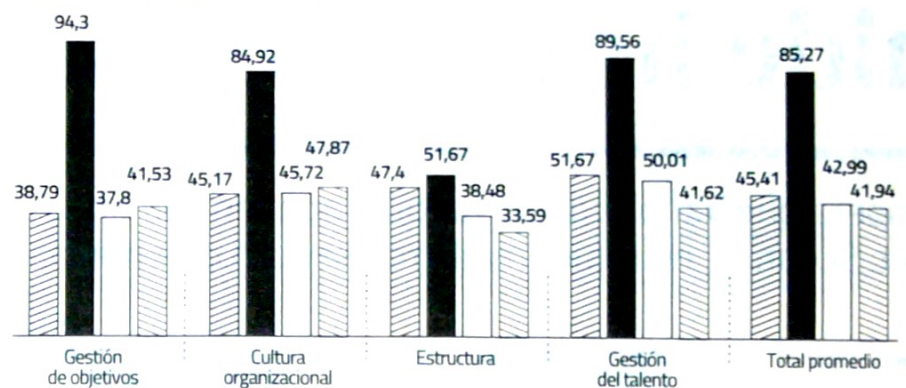
el MinMinas, se estima que en el sector minero en Colombia las mujeres ocupan cerca del 20% de los cargos, al tiempo que el país ocupó el puesto 40 entre 149 en el Índice Global de Brechas de Género 2018, que mide los componentes de participación y oportunidades económicas, nivel de educación, salud y empoderamiento político.

Ranking PAR 2019

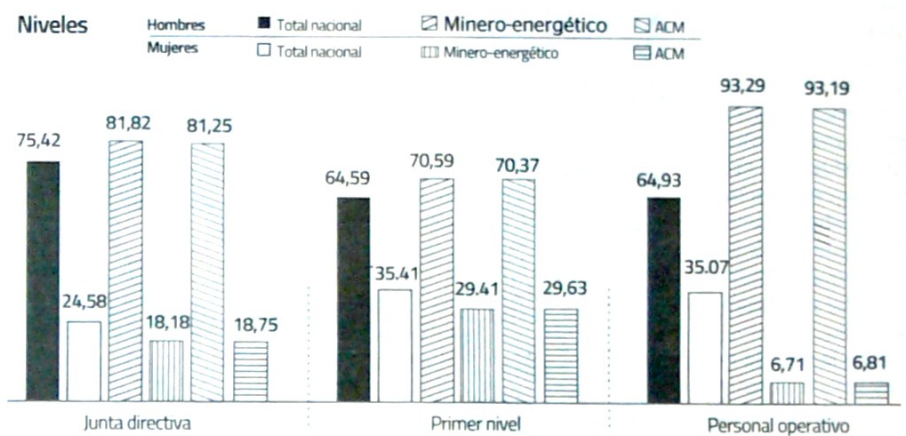
En porcentaje

■ Total nacional
■ Top 10
▨ Minero
▨ ACM

Resultados por capítulo - Global



Niveles



FUENTE: Ranking PAR, liderado por la firma consultora Aequales.

hace que nos reinventemos todos los días, y que cada vez seamos más competitivos, creativos e innovadores", sostiene.

Esta ingeniera de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional de Colombia, con experiencia en minería de carbón subterráneo y a cielo abierto, explotación de caliza, caolín y arenas, considera que este sector les permite interactuar con muchas disciplinas, lo cual es sumamente enriquecedor.

"Nuestros trabajos nos permiten tener proyección, no solo en nuestros colaboradores directos sino en la comunidad donde laboramos", asegura Marín.

Avances en empresas

Una de las empresas que está haciendo esa tarea es

20

POR CIENTO de los cargos ocupados en el sector minero colombiano -se calcula- son mujeres.

Cerro Matoso. Al respecto, el presidente de la compañía, Ricardo Gaviria, explica que: "desde 2017, en Cerro Matoso venimos trabajando consistentemente en aplicar nuestra política de Diversidad e Inclusión. Así, planteamos el camino a la equidad de género y desde entonces estamos transformando nuestra cultura para favorecer el ascenso y empoderamiento de la mujer en la organización, tanto en po-

siciones operativas como de liderazgo. Motivamos a que las mujeres participen en nuestros procesos de selección y generamos espacios para que ellas desarrollen sus habilidades y competencias, y superen paradigmas y condicionamientos laborales y culturales a los que se ven enfrentadas por razón de su género".

Igualmente, el directivo destaca dentro de esas acciones la creación de la Red de Mujeres Matoreras 'Remma', un escenario de apoyo y empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral, y añade que en los últimos tres años pasaron de tener 66 mujeres a contar con 106 en su plantilla, lo que ahora representa el 12% de los empleados.

"Hemos enfatizado en incluir a mujeres en roles de operadoras y técnicas, pues pasamos de 14 en 2017 a 31 en 2019. En este mismo periodo hemos aumentado la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, puesto que en el ámbito gerencial pasamos del 3 al 38%, y en el nivel de supervisión del 15 al 22%", dice Gaviria.

Iniciativas como estas permitieron que durante 2018 obtuvieran el reconocimiento del 'Ranking Par' como la empresa más equitativa del sector minero-energético.