

# **LA EQUIDAD DE GÉNERO, UN BUEN NEGOCIO PARA LA MINERÍA DEL SIGLO XXI**

***El sector empresarial y la minería en particular, en el marco de su actividad productiva, puede abanderarse del enfoque de igualdad de género para convertirse en una industria pionera.***



Fotografía: Toachi Mining

Por **MARÍA ISABEL AILLÓN**  
Presidenta de Women in Mining Capítulo Ecuador  
maillon@pbplaw.com

Las evidencias estadísticas presentan un panorama esperanzador para las mujeres en el ámbito laboral. Las empresas con más trabajadoras incrementan su productividad, innovación, rentabilidad; también, ofrecen mejores estrategias de adaptación al cambio y tienen una fuerza laboral más estable (IFC.-Banco Mundial 2015). A nivel de Gerencial y de Directorio, las compañías con mayor equidad de género han mostrado un mejor desempeño en retornos de capital (Amcham Francia 2012) reportan decisiones más eficientes y generan relaciones más sólidas con sus clientes (McKinsey 2010-2011) en comparación con aquellas con menor número de mujeres en altos mandos.

Aumentar el personal femenino se puede ver entonces, como un excelente negocio; sin embargo, a pesar de que las mujeres trabajadoras representan el 40% de la fuerza laboral a nivel mundial, se estima que más de la mitad del potencial productivo de las mujeres no se utiliza o está subvalorado (OIT 2015); probablemente porque estas interesantes cifras, en la mayoría de las ocasiones, entran en conflicto con criterios e ideas pasadas que aún en el siglo XXI en muchos casos son difíciles de cambiar.

En el año 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el

Desarrollo Sostenible como un plan de acción global a favor de las personas para alcanzar la prosperidad, poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la calidad de vida. Dentro de esta Agenda se establecen 17 objetivos fundamentales y uno de ellos, el Objetivo número 5 es : "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Ya en 2007, un estudio de Goldman Sachs reveló que varios países de Latinoamérica y el mundo podrían aumentar notablemente su PIB si se reduce la diferencia de la brecha laboral entre hombres y mujeres; entonces, si queremos que la minería se convierta en el primer motor del desarrollo sostenible local debemos actuar de inmediato para que la industria avance tomando en cuenta como uno de sus ejes transversales a la inclusión y la diversidad.

Las industrias energéticas (petróleo, gas y minería) tradicionalmente han sido dominadas por hombres. En minería particularmente, las mujeres representan el 10% de la fuerza laboral de la minería en el mundo y ocupan solo un 5% de los cargos dentro de las 500 compañías mineras más importantes (Price Waterhouse Copper 2013). En Ecuador, según datos del Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables el porcentaje aproximado de participación de las mujeres a nivel local es también de 10%.

La minería entonces es una oportunidad de oro para que las mujeres incursionen en un sector empresarial potente.

La historia predominantemente masculina de la minería puede considerarse el primer obstáculo que las mujeres han tenido que derribar y que ahora enfrentan cuando la minería se perfila como el futuro del desarrollo económico local; esto por la idea equivocada que durante muchos años ha existido la percepción de que la mujer no está capacitada para ocupar cargos operativos y directivos en la industria. Otro obstáculo ha sido la falta de motivación e interés de muchas mujeres para optar por carreras técnicas que les permitan acceder a posiciones laborales en industrias extractivas y energéticas.

El sector empresarial y la minería en particular, en el marco de su actividad productiva, puede abanderarse del enfoque de igualdad de género para convertirse en una industria pionera que coadyuve al desarrollo a través de la ejecución de acciones concretas y herramientas en materia de equidad y derechos de las mujeres.

Una de estas herramientas es la implementación de los Principios de Empoderamiento Femenino (Women Empowerment Principles WEPs) que son una iniciativa conjunta del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres que permite a las empresas integrar el enfoque de género como uno de los pilares

fundamentales de su gestión.

En Ecuador una encuesta realizada por Deloitte en 2019, indica que el 83% de las empresas no cuentan con ningún indicador para evaluar los niveles de inclusión y diversidad internamente; apenas el 12% de las empresas respondieron que sí cuentan con indicadores y tan solo el 5% se encuentra desarrollando estas guías. Por ello es prioritario que las empresas establezcan mecanismos de medición para evaluar si efectivamente se está apoyando desde las gerencias al crecimiento profesional de las mujeres.

A nivel mundial, las grandes mineras han mostrado un importante interés en promover y fomentar la participación y el desarrollo de la mujer en la industria. Prácticas corporativas internacionales, como establecer políticas de trabajo más flexibles que les permitan a las mujeres equilibrar su vida personal y laboral deben comenzar a replicarse a nivel local.

El inicio para combatir los estereotipos es dejar de lado la idea errónea de considerar la igualdad y equidad de género como un tema que atañe exclusivamente a las mujeres, de esta manera se podrá motivar a los principales actores para que tomen conciencia sobre los beneficios reales que generan la implementación de herramientas que fortalezcan la diversidad y se incentive la creación de programas de desarrollo de habilidades y capacidades de las mujeres.