

TÍTULO: Los nombres femeninos que rondan para presidir Codelco				
Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
162643	2022-03-18	La Segunda	Sociedad	11

Imagen 1/1



Ministra Hernando se reunió ayer con Boric

Los nombres femeninos que rondan para presidir Codelco

Andrea Repetto, Isabel Marshall y Francisca Castro están entre las más mencionadas como candidatas.

Por X. Pérez, I. Pinochet y C. Rivas

La urgencia que tiene designar pronto un presidente para Codelco, tras la renuncia anticipada de Juan Benavides la semana pasada, fue uno de los temas que abordaron ayer en La Moneda el Presidente Gabriel Boric y los ministros de Hacienda, Mario Marcel, y de Minería, Marcela Hernando. Tras la reunión, la ministra fue quien describió que había entregado datos al mandatario de mujeres que podrían asumir el desafío.

“Lo que hemos hecho es poner a su disposición una variedad de perfiles que permitan a la máxima autoridad considerar a mujeres, para diversas posiciones de toma de decisión. Esto es concordante con el Programa de Gobierno, y con los énfasis que ha hecho nuestra administración, al incorporar al Ministerio de la Mujer al equipo político de La Moneda”, describió esta mañana. Así, no solo podrían llegar mujeres en reemplazo de Benavides, sino también para los cupos que hoy ocupan Felipe Larraín y Hernán de Solminihaç y que vencen en mayo próximo.

Si bien en el sondeo que realizó La Segunda la semana pasada a expertos del mundo minero fue coincidente el nombre de Máximo Pacheco para ocupar la presidencia de la estatal, con esta nueva premisa femenina también hay varios nombres que en la industria mencionan como posibles candidatas.

Por ejemplo, el presidente de Voces Mineras, dice que teniendo en cuenta que para el cargo específico de presidente “se necesita conocimiento, capacidad y experiencia”, le parecen adecuadas dos mujeres: Isabel Marshall, ex vicepresidente de Excelencia Operacional, Promoción y Sustentabilidad de Codelco, y Francisca Castro, actual di-

rectora de Antofagasta Minerals (AMSA), la minera del grupo Luksic, y que antes fue gerente de Negocios y Filiales en la estatal.

Juan Carlos Guajardo, de la consultora Plusmining, se la juega también por otros tres nombres: **Andrea Repetto**, la académica de la UAI que sonó para el Consejo del Banco Central, “si se quieren ir con un nombre de alto perfil público en materias económicas”; **María Olivia Recart**, “probablemente la mujer que tiene más experiencia en temas mineros”, según dice Guajardo, dado que ella trabajó muchos años en BHP y ahora está en el directorio de CAP; y por último, **Vivianne Blanlot**, exministra de Defensa y actual directora de Colbún y AMSA.

Otros consultados que prefirieron no

ser mencionados coincidieron en varias de estas mujeres y suman otras como Amparo Cornejo, actual vicepresidente de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos de la canadiense Teck.

De distintos mundos

Entre los gremios que hoy representan al mundo de las mujeres se ve con buenos ojos la llegada de más mujeres a Codelco. “Es una señal muy potente y positiva nombrar a una mujer en la presidencia de Codelco, ya que contar con una mayor representación e inclusión de mujeres en la toma de decisiones es una asignatura pendiente de esta importante empresa estatal”, describió Alejandra Sepúlveda, presidenta ejecutiva de Comuni-

dadMujer.

“Sabemos que las mujeres aportan una experiencia en estos gobiernos corporativos que es fundamental para tomar decisiones que estén conectadas no sólo con el negocio, sino que también con el entorno, bajo criterios que hoy son tan relevantes como son los ESG (environment, social and governance)”, añadió.

Fernanda Vicente, presidenta de Mujeres del Pacífico, agregó que le parece fundamental “que haya más de una directora en Codelco”, y que no es necesario que tenga que venir de la industria. “Es más. Creo que sería un aporte que vinieran de mundos distintos a la minería, porque por expertos ya está el resto de la mesa”.

Pasaron del 6% al 12% de la fuerza laboral: Las mujeres en la minería chilena

En el 2010, las mujeres representaban un 6% de la fuerza laboral en la industria minera; el año pasado, un 12%. “Hemos crecido poco y se está perdiendo capital humano, porque hay mujeres preparadas”, dice Carla Rojas, vicepresidente de la ONG Women in Mining, creada en el 2014, que agrupa a 500 socias y mil adherentes entre empresarias, directoras y gerentas de la industria.

Celebra la eventual elección de una mujer en la presidencia de Codelco que, a su juicio, debe manejar conocimiento técnico para generar una industria más sustentable, con una postura clara frente al acoso sexual que

pueda haber en la minería y que impulse una ley de cuotas para aumentar la presencia femenina en la minería. “Si no lo hace Codelco, ¿quién?”. Como psicóloga laboral, asesora a distintas empresas del sector en diversidad, clima y salud ocupacional, y observa: “Hay discriminación directa e indirecta en todos los cargos. A la operaria, cuando llama por radio, la molestan con groserías de doble sentido; a las directoras, las interrumpen en los directorios. En unas empresas se da más, en otras menos”. Un fenómeno que da cuenta de la masculinización del sector ocurre con los recién egresados/as de Ingeniería en Minas. “Cuando ya llevan unos tres años trabajando, los hombres van en su tercer trabajo, mientras tantas mujeres no han encontrado empleo. No es la función la que las limita: es la discriminación indirecta, porque no

les dicen ‘por ser mujer, no vas a ingresar’. Son los profesores que tienen ciertos sesgos y cuando les piden recomendaciones, dan nombres de sus alumnos hombres; y después los que ya están ubicados, juegan a la pelota juntos, se pasan los currículos y su desarrollo es más rápido”.

Los estudios que ha realizado revelan que entre un 12% y 15% de las mujeres en la minería están desempleadas. “Ellas son las que menos se accidentan, registran menos consumo de alcohol y drogas, y son más responsables en sus lugares de trabajo”.

Las empresas con mayor presencia femenina son BHP, con sobre un 23%; Teck con un 18%; Codelco con un 11% a 12%, aunque se certificó en la norma NH 3262, sobre equidad de género y conciliación entre vida personal y laboral. Las áreas más deficitarias son mantención de maquinaria, donde hay un 4% de mujeres; y supervisión con un 6%.



Carla Rojas, vicepresidenta de Women in Mining