

En sus operaciones en Chile:

BHP supera el 42% de participación femenina y lidera en inclusión de mujeres en minería

La minería ha sido tradicionalmente una industria de hombres. Recién en el año 1996 se abolió la ley que impedía a las mujeres trabajar en minas subterráneas. Desde entonces, la presencia de mujeres en la minería ha ido aumentando de forma sostenida: según la Sociedad Nacional de Minería (Sonami), la dotación propia de mujeres en las compañías mineras pasó del 7.8% en 2015 al 16.5% en enero de 2024.

Este incremento ha sido posible gracias a un cambio de paradigma y a medidas implementadas por las propias compañías mineras. El liderazgo en la industria lo ha asumido BHP: en 2016 tomó el compromiso global de alcanzar el balance de género al año 2025. Y este año ya alcanzó el 42,4% de participación femenina en Chile.

“En ese momento, la participación femenina alcanzaba solo un 17,6% en la compañía. Un año antes de lo esperado, BHP y sus operaciones en Chile superaron el 40% de representación femenina en su fuerza de trabajo. Este resultado es fruto de un esfuerzo delibe-

rado y sostenido de líderes, trabajadores y socios de nuestra cadena de valor”, afirma Marcela Madrid, Head de Recursos Humanos de BHP Americas.

En Chile, BHP más que duplica el promedio nacional de presencia femenina en su dotación y la sitúa un 20% por sobre la compañía que le sigue en presencia de mujeres. Además, el 43% de los cargos de jefaturas de BHP en Chile son ejercidos por mujeres.

El camino hacia el balance de género

El avance de BHP ha sido resultado de políticas y proyectos de inclusión y diversidad, con un enfoque que busca mitigar sesgos y fortalecer los comportamientos respetuosos. Además, los cambios han requerido de una inversión que ha permitido a la compañía diseñar herramientas para fomentar la participación de mujeres.

Ejemplo de ello han sido los ajustes de infraestructura de las faenas, la implementación de indumentaria ajustada a las necesidades de las mujeres, la creación

En nueve años la dotación femenina directa en las compañías mineras en el país pasó del 1,8% al 16,5%.

de programas de atracción, formación y retención de talento, el fortalecimiento de políticas de trabajo flexible, creación de salas de lactancia y las revisiones anuales de remuneraciones para cierre de brechas salariales, entre otros.

Juliet Taylor, Gerente General de Spence | BHP, señala que "estamos orgullosos de decir que nuestras operaciones en Chile están balanceadas, con cerca del 42% de participación femenina. Esto demuestra que el talento femenino existe y que hemos invertido en su desarrollo. Ahora estos roles están abiertos a mujeres y sabemos que pueden ejecutar tareas que anteriormente eran consideradas solo para hombres".

La faena el mayor balance de género en Chile

La compañía ha marcado hitos en la minería nacional, como fue la designación en 2019 de la primera mujer en el puesto de Gerente General en una operación en Chile. Otro hito fundamental en este camino ha sido el crecimiento de la representación femenina en Spence | BHP, que hoy es la faena minera con el mayor balance de género en Chile.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, al visitar las operaciones de Spence | BHP, la Ministra de Minería, Aurora Williams, señaló: "estar en Spence tiene un significado especial: esta es la faena que ya ha logrado sobre el 40% de participación femenina y esto permite que Chile se integre al resto de los países con mayor tasa de participación de mujeres. La industria minera nacional hoy alcanza un 18% de representación femenina, esta compañía ya lo superó. Llevan la delantera, pero siempre al mejor del curso se le pide más".

Cristina Ledezma ingresó a Escondida | BHP hace más de 20 años. Partió su carrera como operadora de camiones aljibes, para luego pasar a operar camiones de extracción. Con el paso del tiempo, Cristina tuvo una gran oportunidad que cambió su vida laboral: en 2017 se convirtió en la primera mujer palera de la compañía: el operador pala es el rol operativo más complejo en la mina y al cual se accede después de años de experiencia y capacitaciones.



Cristina Ledezma
Especialista de Entrenamiento del Programa
de Autonomía de Escondida | BHP

Su principal motivación para ingresar a este rubro nace desde su gusto por las máquinas, el que fue heredado de su padre y sus hermanos. "Mi papá fue camionero y él me enseñó a manejar, además, fue quien me inculcó todo lo relacionado a la seguridad. Este camino ha sido un gran desafío, pero he podido demostrar que puedo ser un aporte en esta industria".

Actualmente, Cristina es Especialista de Entrenamiento del Programa de Autonomía de Escondida | BHP, rol en el que está encargada - junto a otros profesionales - de capacitar a los trabajadores que ingresan a posiciones asociadas a equipos autónomos. Se trata de un gran desafío para ella ya que se espera que la operación cuente con la mayor flota de equipos con esta tecnología en Sudamérica al 2025. "Es un logro personal y profesional pertenecer a este equipo. Pasé por capacitaciones muy intensas que tuve que lograr a la perfección, entender y conocer todo lo que involucra esta transformación tecnológica que implica la autonomía. Me siento muy orgullosa por este paso, ser parte de la minería del futuro y poder representar a las mujeres en la industria", recalzó.

Cristina es parte del 40% de dotación femenina de Escondida | BHP, una cifra que duplica el promedio de la industria nacional y que se debe a las múltiples iniciativas de atracción, retención y desarrollo de talento de la compañía.

Este incremento ha sido posible gracias a un cambio de paradigma y a medidas implementadas por las propias compañías mineras. El liderazgo en la industria lo ha asumido BHP: en 2016 tomó el compromiso global de alcanzar el balance de género al año 2025.

En Spence | BHP, el paso de mina convencional a autónoma implicó un cambio centrado en la integración, acompañamiento y capacitación de los trabajadores. Como todo proceso de adaptación, al principio fue complejo, pero hoy podemos decir que la autonomía no solo ha fortalecido la seguridad, sino que también ha impulsado un mayor desarrollo de carrera para los operadores y líderes mediante la creación de nuevos roles y cargos de trabajo.

Ese es el caso de Francisca Bohle, especialista de la Sala de Control de Autonomía de Spence | BHP, quien asumió el desafío de ser parte de la reconversión laboral del Programa de Autonomía, capacitando a los operadores. *“La transformación de Spence fue transversal, involucró un trabajo colaborativo entre las áreas de Planificación, Operaciones y Proyectos”, comentó.*

Francisca se enfoca en mejorar el rendimiento y revisar constantemente los KPI para la mejora continua. *“Cuando partió el programa, comencé capacitando a los operadores en el proceso autónomo. Hoy mi foco es monitorear el desempeño de los camiones, la alimentación de las palas de carguío y, principalmente, verificar y construir las rutas al interior de la mina para el tránsito de los camiones”, señaló.*



Francisca Bohle
Especialista Sala de Control Autonomía
Spence | BHP

“Estoy feliz de haber sido parte de esta transformación tecnológica y cultural, de compartir mis conocimientos con mis colegas. Hoy estamos viviendo la minería del futuro, monitoreando la flota de 33 camiones autónomos desde la Sala de Control. Estoy orgullosa de ser parte del 50% de mujeres que vive la minería del futuro hoy”, agregó Francisca.