

**RADIOGRAFÍA AD PORTAS DEL 8 DE MARZO:**

# Chile lidera en participación de mujeres en la minería, pero subsisten brechas en altos cargos

**La representación femenina en la industria superó en 2025 la meta proyectada para 2030, con 23,1%, por sobre Australia, Canadá y Sudáfrica.**

TRINIDAD VALENZUELA V.

**"N**o dejes que una mujer entre a la mina; se pone celosa del brillo de las piedras". La superstición que durante décadas justificó la exclusión femenina hoy contrasta con una realidad muy distinta: en 2025, las mujeres representaron el 23,1% de la dotación de la minería chilena, consolidando al país como líder mundial en la materia. El avance es sostenido, pero el desafío ahora es más profundo: retener talento y abrir paso efectivo al liderazgo en una industria que, a pesar del gran avance registrado, todavía concentra el poder lejos de la paridad.

La Política Nacional Minera 2050 proyectaba alcanzar una presencia femenina del 20% en la industria para 2030 y del 35% para 2050, incluyendo la mediana y pequeña minería. En cargos directivos, las metas son de 25% para 2030 y 40% para 2050.

Según el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034 (EFLM), el año pasado, las mujeres ya representaban un 23,1% de la dotación en empresas del sector, consolidando a Chile como líder internacional en incorporación femenina. En comparación, otros países con una minería fuerte muestran cifras menores: Perú (7,6%), Estados Unidos (14,2%), Canadá (18,6%), Sudáfrica (20%) y Australia (21,5%).

En la última década, la participación femenina creció de forma sostenida: en empresas mineras pasó de 7,7% en 2014 a 21,8% en 2024, y en empresas proveedoras, de 7,1%



**Actualmente, 61% de las mujeres que trabajan en minería tiene entre 30 y 44 años, y solo 11,9% supera los 50 años.**

**Las mujeres ocupan el 20,2% de los cargos relacionados con la toma de decisiones.**

a 11,5%. Entre 2020 y 2024, casi cuatro de cada diez nuevas contrataciones en empresas mineras fueron mujeres.

## ZOOM A LA REALIDAD

Según el último EFLM, la fuerza laboral femenina en minería tiene un alto nivel de formación: en empresas mineras, el 66,4% posee educación universitaria, 18,4% educación técnica superior y 15,2% educación media. En empresas proveedoras también predomina la educación universitaria (57,8%), seguida de educación media (25,1%) y técnica superior (17,1%).

A pesar de estos avances, las mujeres ocupan solo el 20,2% de los puestos relacionados con la toma de decisiones.

Por tipo de cargo, su participación

alcanza el 23,4% en gerencias o vicepresidencias; 19% en jefaturas; 19,9% en subgerencias/superintendencias, y 27,9% en directorios. "La participación de mujeres en la toma de decisiones refleja no solo empleo, sino también liderazgo e influencia dentro de la industria", dice Natalia Morales, gerenta del Consejo de Competencias Mineras.

En términos de funciones en empresas mineras, 35% de las mujeres se concentran fuera de la cadena de valor principal (CVP); 21% en roles de apoyo, seguidas por operadoras (19%), profesionales de la CVP (18%) y supervisoras de primera línea (17%). El grupo con menor representación son las mantenedoras (11%). En empresas proveedoras, los mayores porcentajes se encuentran fuera de la CVP (22%) y en apoyo a la CVP (15%).

"Si bien muchas se desempeñan en áreas como soporte administrativo, recursos humanos y comunicaciones, el desafío persiste en funciones operativas críticas, como mantenimiento y operación de equipos", afirma Laura Alvarado, presidenta de Women in Mining Chile.

## DESAFÍOS ACTUALES

El estudio "Estructura etaria de la fuerza laboral en empresas mineras: diagnóstico, tendencias y desafíos (2025)" muestra que 61% de las mujeres tiene entre 30 y 44 años, y solo 11,9% supera los 50 años. Entre estas últimas, "la participación femenina en roles ejecutivos no supera el 12%", agrega Morales.

La retención de talento femenino es otro desafío. La fuga principal ocurre entre los cinco y ocho años de experiencia, "cuando las profesionales buscan asumir funciones estratégicas y proyectarse hacia roles de liderazgo", acota Alvarado.

En este momento crítico es esencial facilitar el acceso a cargos de decisión y modernizar los modelos de trabajo. Entre los factores que explican la fuga están la falta de igualdad real para ascender, la escasa visibilización de referentes femeninas en liderazgo y la ausencia de redes de apoyo.

"Políticas efectivas de conciliación, trabajo híbrido y una cultura que promueva la diversidad aseguran la permanencia y desarrollo de las mujeres en todas las etapas de su carrera", concluye Alvarado.