

"NECESITAMOS APROVECHAR TODO EL TALENTO DISPONIBLE"

Desde marzo del año pasado y después de 141 años de su creación, la Sociedad Nacional de Minería (Sonami) tiene por primera vez a una mujer en su gerencia general. El nombramiento de Carolina Vásquez no solo marca un hito simbólico, sino que refleja los esfuerzos de una industria por reducir brechas y avanzar en diversidad.

La participación de mujeres en la gran minería chilena alcanzó un 24% al cierre de 2025, según cifras de la Alianza CCM-Eleva, y en algunas operaciones ya supera el 40%. Sin embargo, la ingeniera comercial observa que el desafío hoy no es solo el ingreso, sino la permanencia y el ascenso a posiciones de liderazgo. "La prioridad es consolidar trayectorias laborales con formación continua en áreas técnicas y tecnológicas, además de programas de mentoría que permi-

La primera gerenta general de la Sonami, Carolina Vásquez, enfatiza que la industria enfrenta un nuevo ciclo donde la diversidad y el liderazgo femenino serán claves para su competitividad futura.

POR VALENTINA CÉSPEDES

tan que más mujeres avancen hacia posiciones estratégicas. Necesitamos aprovechar todo el talento disponible", dice.

En 2026, el sector enfrenta un nuevo ciclo marcado por exigencias de productividad, transición energética y mayor escrutinio social. En ese contexto, la inclusión se vincula también con la competitividad: "Si queremos una industria moderna, competitiva y sostenible, debemos asegurar desarrollo de carrera y acceso a espacios de liderazgo".



A su juicio, el avance de la automatización, la operación remota, el análisis de datos y la innovación en procesos están ampliando los perfiles profesionales requeridos y a ello se suman estándares ambientales más exigentes y una relación más estrecha con los territorios. En ese escenario, agrega, "los desafíos de productividad, transición energética y licencia social requieren equipos diversos, con capacidad de diálogo y mirada integral". En eso, acota, el aporte de las mujeres "no es accesorio".

Para enfrentar los cambios, Vásquez puntualiza que la apuesta pasa por institucionalizar avances. "Como gremio, promovemos buenas prácticas, articulando compromisos sectoriales y fortaleciendo instancias de formación y mentoría para que cada vez más mujeres ingresen a espacios de liderazgo", explica. Iniciativas como la Beca Mujer Minera buscan ampliar la base y acompañar el desarrollo profesional, dice. Destaca también la importancia de visibilizar referentes y promover estándares de gobernanza que integren diversidad en cargos ejecutivos y directorios.

"La minería necesita más mujeres en la toma de decisiones, porque su competitividad futura depende de integrar distintas miradas y experiencias", concluye.