



Ministra y cifra de participación femenina en la minería: 24,0%

Ya en los últimos días de su gestión, la ministra de Minería, Aurora Williams, lideró la conmemoración de los 10 años de la Mesa Mujer y Minería, espacio de coordinación público-privado, creado durante el segundo gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Williams resaltó que “esta articulación de empresas y organizaciones ha permitido que en estos diez años podamos avanzar decididamente en la incorporación de mujeres en la industria minera. Una industria que es eje en la economía chilena y que está llamada a grandes desafíos. En la medida que incorporemos más mujeres, así como a la diversidad, vamos a construir un Chile más justo”.

Durante el segundo semestre de 2025, la participación de mujeres en la dotación propia de las empresas mineras alcanzó un 24,0%, equivalente a 12.239 mujeres de un total de



Aurora Williams, a pocos días de dejar su cargo, destacó que la articulación de empresas, Estado y organizaciones permitió avanzar en los índices de inclusión de mujeres.

51.012 personas, superando de manera anticipada la meta fijada por las propias empresas mineras para el período 2025-2028, según la Alianza CCM-Eleva que presentó una nueva edición del Monitoreo de Indicadores de Género.

El informe, elaborado con la participación de 12 grandes compañías del sector -Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, Glencore, Gold Fields, Lundin

Mining-Caserones, SQM Litio, SQM Yodo Nutrición Vegetal y Teck- confirma que Chile mantiene el liderazgo mundial en participación femenina en minería.

La jornada de Mujer y Minería sirvió para premiar a las

iniciativas ganadoras del Concurso Buenas Prácticas de Inclusión en la Industria Minera.

En la categoría “Prevención que transforma”, el primer lugar fue para Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, por su “Pro-

grama de Transformación Cultural: Buen Trato en Collahuasi”, iniciativa orientada a fortalecer la implementación de la Ley Karin desde una perspectiva preventiva, conductual y cultura.

Esta última iniciativa, asegura que el trato digno, la comunicación respetuosa y la prevención de violencia laboral sean características permanentes en la compañía.

En la categoría “Minería que cuida” Epiroc por su programa “12 semanas post natal igualitario”, una política global de licencia parental neutral en cuanto al género. Esta iniciativa ofrece al menos 12 semanas de licencia parental remunerada para todos los integrantes de la organización.

En la categoría “Diversidad que suma”, el primer lugar fue para BHP Chile, por su programa “Jasper”, esta instancia impulsa la inclusión, visibilidad y el orgullo LGBTQ+ en sus operaciones en Chile: Escondida y Pampa Norte.