

EDITORIAL

Liderazgo femenino: La próxima frontera

La participación de mujeres en la minería y en el sector energético chileno ha avanzado de manera significativa durante la última década. En el sector minero, Chile se alza como el número 1 mundial, indicador que hace pocos años parecía difícil de alcanzar en actividades históricamente masculinizadas.

Un reflejo concreto de este avance quedó de manifiesto con la nueva edición del Monitoreo de Indicadores de Género, de Alianza CCM-Eleva, herramienta estratégica que mide y visibiliza los progresos en inclusión femenina en la gran minería. 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.

Las cifras son elocuentes. Durante el segundo semestre de 2025, la participación de mujeres en la dotación propia de estas empresas alcanzó un 24,0%, equivalente a 12.239 trabajadoras de un total de 51.012 personas. El resultado no solo supera de manera anticipada la meta fijada por las propias compañías para el período 2025-2028, sino también el objetivo del 20% establecido por la Política Nacional Minera 2030 para ese año. Se trata de un hito relevante para una industria que, hace apenas una década, mostraba porcentajes de participación femenina considerablemente más bajos.

Sin embargo, el crecimiento cuantitativo aún convive con brechas estructurales que limitan el acceso a posiciones de liderazgo y a trayectorias ejecutivas sostenidas. La mayor presencia femenina se concentra todavía en ciertos roles o áreas de soporte, mientras que los espacios de decisión estratégica -directorios, gerencias generales y primeras líneas ejecutivas- continúan mostrando una representación significativamente menor. En otras palabras, la inclusión ha avanzado, pero el liderazgo femenino sigue siendo un desafío pendiente.

En ese escenario, integrar plenamente el talento femenino deja de ser únicamente una cuestión de equidad o responsabilidad social. Se convierte en un factor de competitividad sistémica. Las industrias que logren atraer, retener y promover talento diverso tendrán mayores capacidades de innovación, mejores procesos de toma de decisiones y una mayor legitimidad social en los territorios donde operan.

La minería y la energía chilena han demostrado en otras ocasiones su capacidad de adaptación frente a grandes transformaciones. Hoy, en plena transición energética, el liderazgo femenino aparece como una de las claves para construir una industria más innovadora, competitiva y sostenible.



Ilustración: Fabián Rivas