

Crónica



El liderazgo femenino se abre paso entre los proveedores mineros

Durante años, el debate sobre género en minería se concentró en las grandes compañías mineras. El foco era comprensible: son las que históricamente han tenido mayor visibilidad y una mayor dotación. Pero esa mirada dejaba fuera a un actor clave para la industria: las empresas proveedoras, donde hoy también se están registrando avances significativos.

Entre 2019 y 2025, la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo dentro de los proveedores vinculados a la minería alcanzó un 18%, según datos de APRIMIN, adherente de Compromiso Minero. Este salto de 10 puntos porcentuales ocurrió en un contexto donde el sector en su conjunto atraviesa una transformación que abre espacios que antes no existían.

“Hoy existen mayores oportunidades que hace diez años”, señala Vanessa Collao, socia y directora de Sustentabilidad de Vantaz, adherente de Compromiso Minero. “La participación femenina en la gran minería ha alcanzado niveles históricos”. La cadena de valor funciona, en este caso, como un sistema comunicante: lo que se instala como norma en las mineras va permeando hacia sus ecosistemas de servicios.

Lo que distingue este momento es que las mujeres

La participación de mujeres en cargos de primera línea dentro de empresas proveedoras se duplicó entre 2019 y 2025. El desafío ahora es retener ese talento y construir trayectorias de largo plazo.

no solo están entrando en mayor cantidad al sector de proveedores mineros, sino que están conduciendo áreas estratégicas. Paula Jelves, gerente senior de Operaciones Mineras de Finning Sudamérica, describe que “el desafío no ha sido solo desarrollar capacidades técnicas, sino tener la posibilidad real de liderar equipos, influir en las decisiones estratégicas y ser parte activa de la conducción de las organizaciones”. En esa misma línea, Vanessa Farrugia, gerente de Personas y Sostenibilidad de SKIC, adherente de Compromiso Minero, plantea un desafío clave: “uno de los principales retos ha sido demostrar que, incluso en una industria exigente y marcada por el trabajo en terreno, las mujeres tenemos un espacio legítimo y una voz con valor propio”.

Para Macarena Vallejo, vicepresidenta de APRIMIN,

hace falta “consolidar indicadores concretos de participación femenina en toda la cadena de valor, generar financiamiento e instrumentos de escalamiento para empresas lideradas por mujeres y fortalecer alianzas entre la industria, el mundo público y los gremios”. La pregunta, añade, ya no es si el talento femenino tiene lugar en la minería. Es si la industria está construyendo las condiciones para retenerlo y proyectarlo.

El avance es real y los números lo respaldan. Lo que queda pendiente, como señalan quienes lo están protagonizando, es convertir este momento en una tendencia irreversible: que las mujeres que hoy lideren áreas estratégicas en empresas proveedoras no sean la excepción, sino la norma desde la que se construye la minería del futuro.