

Especial Mes de la Mujer

Chile alcanza

cifra récord de participación
femenina en minería

En los últimos años, la participación de la mujer en la minería chilena ha dejado de ser una excepción para transformarse en un eje estratégico de la industria. Históricamente masculinizada, esta actividad —una de las principales de Chile— avanza hacia una mayor inclusión femenina, impulsada tanto por cambios culturales como por políticas corporativas y compromisos públicos.

Las grandes compañías han incorporado la equidad de género como parte de sus estrategias de sostenibilidad. Empresas como Codelco, BHP y Antofagasta Minerals, por ejemplo, han anunciado políticas de contratación con foco en diversidad de género, programas

de formación técnica para mujeres y metas explícitas de incorporación femenina en operaciones, mantenimiento y cargos de liderazgo.

Uno de los cambios más significativos ha sido el aumento de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, como la operación de equipos de alto tonelaje, el mantenimiento mecánico y la supervisión en terreno. Asimismo, la automatización y digitalización de procesos han abierto nuevas oportunidades en ámbitos

como el análisis de datos, el control remoto y la gestión tecnológica. No obstante, persisten brechas importantes. La representación femenina en cargos ejecutivos y directorios aún es limitada, y las trabajadoras continúan enfrentando diversos desafíos para su desarrollo y permanencia en la industria.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, la minería reconoce que la incorporación femenina no es solo una cuestión de equidad, sino también

El país lidera a nivel mundial la incorporación de mujeres en la industria, tras triplicar su presencia en la última década. No obstante, persisten desafíos en retención laboral, acceso a cargos de liderazgo y equidad de género.



Especial Mes de la Mujer

de competitividad. Su participación en el sector se posiciona como uno de los indicadores más visibles del proceso de modernización de la industria: un proceso en curso que muestra avances concretos, pero también desafíos pendientes.

Participación femenina marca un máximo histórico

La Alianza CCM-Eleva presentó este mes una nueva edición del “Monitoreo de Indicadores de Género, 2° semestre 2025: Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería chilena”, una herramienta que mide los avances en inclusión femenina en el sector. El informe, elaborado con la participación de las 12 grandes compañías —Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, Glencore, Gold Fields, Lundin Mining-Caseros, SQM Litio, SQM Yodo Nutrición Vegetal y Teck— confirma que Chile mantiene el liderazgo mundial en participación femenina en minería. Durante el segundo semestre de 2025, la participación de mujeres en la dotación propia de estas empresas alcanzó el 24%, equivalente a 12.239 mujeres de un total de 51.012 personas.

Este avance representa un hito histórico: la participación femenina se triplicó en la última década, pasando de un 7,7% en 2014 a un 24,0% en 2025, superando anticipadamente la meta del 20% establecida para 2030 en la Política Nacional Minera. En el contexto internacional, Chile lidera frente a países con industrias mineras equivalentes: Australia (22,6%), Sudáfrica (20,0%), Canadá (14,7%), Estados Unidos (13,7%) y Perú (8,1%).

otras registran un 17,8%, evidenciando desafíos pendientes en ciertos segmentos de la industria. A nivel territorial, en 2025 se marca un hito: todas las regiones mineras del país aumentaron la participación de la mujer respecto de 2024. Coquimbo lidera con un 29,0%, seguida por Antofagasta con un 25,8%, y la Macrozona Centro —que incluye las regiones de Valparaíso, Metropolitana y O’Higgins— con un 25,2%, alcanzando un

Chile lidera frente a países con industrias mineras equivalentes: Australia (22,6%), Sudáfrica (20,0%), Canadá (14,7%), Estados Unidos (13,7%) y Perú (8,1%)

El monitoreo también confirma, en materia de contratación, que dos de cada cinco nuevos trabajadores incorporados en 2025 fueron mujeres, alcanzando un 39,7% de participación femenina en las nuevas contrataciones, lo que equivale a 2.227 mujeres contratadas durante el año. Pese a lo anterior, persisten las diferencias entre empresas, ya que mientras algunas compañías alcanzan un 55,3% de contratación femenina,

crecimiento de 4,4 puntos porcentuales, el mayor crecimiento entre todas las regiones. En contraste, Tarapacá y Atacama, aunque registran avances, se mantienen bajo el promedio país. En detalle, al observar las cifras en términos absolutos, es la Región de Antofagasta la que concentra el mayor número de mujeres en la industria (6.163), debido al tamaño de su dotación y al peso relativo de la región en la gran minería nacional.

Mujeres en la gran minería alcanzó el 24%



Foto: Gentileza Antofagasta Mineros

Uno de los cambios más significativos ha sido el aumento de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, como la operación de equipos de alto tonelaje

Retención, liderazgo y desafíos pendientes

Aunque la participación femenina en minería ha crecido en los últimos años, ¿dónde siguen estando las principales brechas? Desde la Unidad de Género del Ministerio de Minería explican a MINERÍA CHILENA que “la principal brecha hoy para la participación femenina se encuentra relacionada con la retención, con la posibilidad de progresar y llegar a espacios de decisión. Los avances en contratación y apertura de roles operacionales conviven con un ‘techo’ en mandos medios y

altos, donde la presencia de mujeres sigue siendo menor que en la dotación total”.

“En la práctica, el desafío es que la incorporación se traduzca en carreras sostenibles, acceso a formación y certificación pertinente, movilidad interna, experiencias habilitantes en terreno y ambientes de trabajo libres de discriminación y violencia, con medidas que no dependan solo de iniciativas puntuales sino de gestión sistemática y evaluable”, precisan en el mencionado Ministerio.

En esta línea, respecto a la meta país en esta materia, desde la repartición detallaron a este medio que “si bien, alcanzamos la meta establecida y eso se condice con el trabajo que hemos realizado al respecto, se requiere acelerar avances en segmentos donde las capacidades de implementación suelen ser más acotadas como la pequeña minería y la minería artesanal. A su vez, abordar con mayor profundidad los factores que determinan permanencia de la participación femenina, como las condiciones de

trabajo compatibles con la vida familiar, formación para oficios críticos y rutas de desarrollo que abran paso a jefaturas y gerencias”.

En tanto, la Unidad de Género también se refirió a las medidas que han tomado desde las empresas, y sostuvieron que “las metas empresariales han sido útiles para acelerar cambios debido a que empujan a medir, comparar, rendir cuentas y ajustar prácticas de reclutamiento, infraestructura y gestión de personas. Además, el Estado debe promover el cumplimiento de metas, ya sea desde alianzas estratégicas como garantizando condiciones para que dicho progreso sea duradero. De hecho, no basta con metas aisladas ni centradas solo en dotación y por ello insistimos en que se requiere una política sectorial más estructural que ordene incentivos y estándares, y que incorpore foco en retención”.

“Por eso, se mantiene el desafío para pasar de la suma de buenas prácticas a un piso común sectorial verificable, que reduzca brechas entre empresas, territorios y segmentos productivos”, añadió.

Cabe destacar que la Mesa Mujer y Minería, liderada por el Ministerio de Minería junto al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y el Ministerio del Trabajo y Previ-

A nivel territorial, en 2025 se marca un hito: todas las regiones mineras del país **aumentaron la participación de la mujer respecto de 2024.**

sión Social, cumplió 10 años de funcionamiento, la cual ha relevado el consenso transversal de la importancia de la participación, incorporación y mantención de mujeres en la minería chilena.

El Ministerio subraya que más que un espacio de conversación, la Mesa Mujer y Minería fue el punto donde la industria comenzó a cuestionar sus propias prácticas e impulsó una agenda que puso en discusión procesos de selección, condiciones laborales, infraestructura, estilos de liderazgo y conciliación, instalando la equidad de género como un tema estratégico y no solo reputacional.

Organizaciones que impulsan el liderazgo femenino

Otro gran paso que se ha logrado en Chile es el nacimiento de organizaciones de mujeres dentro de la minería. La ONG Women In Mining (WIM) Chile, que cumplió 10 años este 2025, tiene como objetivo promover la inclusión femenina en la industria, entregando mentorías, capacitaciones y becas de perfeccionamiento a sus socias a lo largo de todo el país, fortaleciendo sus competencias técnicas y contribuyendo al desarrollo de una industria más diversa, inclusiva y sostenible. Cabe destacar que la organización está conectada con

más de 80 organizaciones WIM en el mundo y, hasta el año pasado, según el proceso electoral 2026–2028, contaban con más de 2.200 socias en Chile. En el aniversario, desde la directiva subrayaron la importancia de seguir incluyendo más talento femenino en la industria, lo que se ha logrado con convenios de colaboración y alianza con organismos públicos, la academia y la gran minería.

Asimismo, en 2018 se fundó la Red de Ingenieras de Minas (RIM), que surgió como una manera de apoyar a mujeres estudiantes y profesionales ingenieras de minas, con el objetivo de promover el desarrollo profesional de sus integrantes y visibilizar el liderazgo y la experiencia de las profesionales como un agente de posicionamiento de las mujeres en la minería chilena.

Respecto a la realidad de



Foto: Alianza CCM-Eleva

las socias RIM, un 37,3% se desempeña en Soporte Técnico, Tecnología y Análisis; un 20,5% trabaja en operaciones mina; un 18,1% en el área de Planificación y Proyectos; un 12% en Gestión, Estrategia y Desarrollo de Negocio; un 4,8% en Geología, Geotecnia y Diseño Minero; y un 7,2% en Procesos, Planta y Metalurgia. **mch**

Antofagasta Minerals ha impulsado programas de formación técnica para mujeres y metas de incorporación

Gráfico "Monitoreo de Indicadores de Género, 2° semestre 2025: Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería chilena"

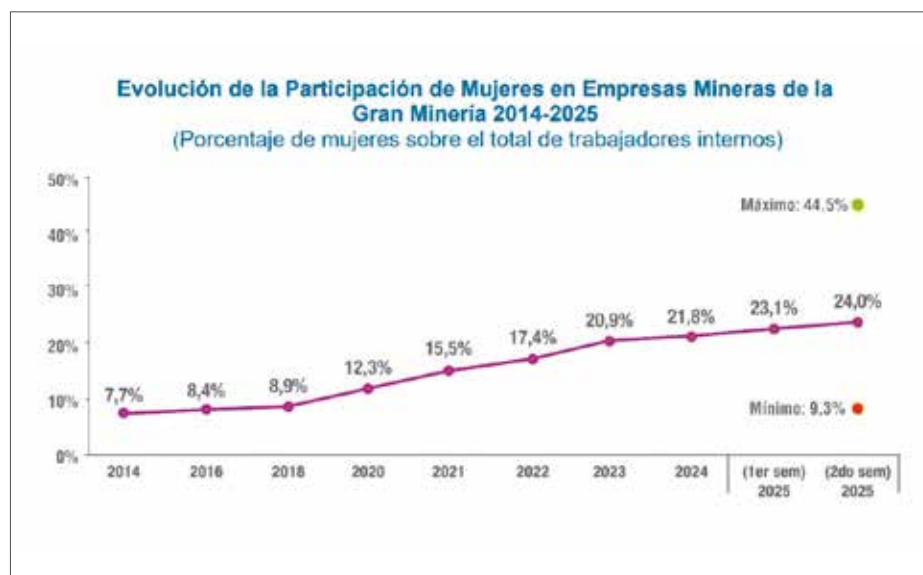


Foto: Alianza CCM-Eleva