



■ Seminario analizó equidad de género y proyección laboral en sector productivo.

Diversidad, talento y futuro: las claves que dejó Mujer & Minería 2026 para transformar la industria

Con más de 600 asistentes, Mujer & Minería 2026 se consolidó como un espacio estratégico para abordar uno de los principales desafíos del sector: avanzar hacia una industria más diversa, inclusiva y preparada para los cambios tecnológicos y ambientales que marcarán las próximas décadas.

El encuentro, organizado por la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA) junto a los ministerios de Minería y de la Mujer y la Equidad de Género, evidenció que Chile ha logrado posicionarse como referente internacional en participación femenina en la gran minería, alcanzando un 23,1% de dotación. Sin embargo, el foco ya no está solo en crecer, sino en cómo sostener y proyectar estos avances en el tiempo.

PARTICIPACIÓN LABORAL

En esa línea, una de las exposiciones centrales fue la de Natalia Morales Ollivet-Besson, gerente del Consejo de Competencias Mineras, quien entregó una mirada basada en evidencia tras más de una década de estudios sobre fuerza laboral. "La participación femenina ha crecido de manera sostenida desde 2014, alcanzando un 24% a nivel nacional, y todas las regiones mineras han mostrado avances", explicó. La ejecutiva destacó el rol de la Región de Antofagasta como eje de este desarrollo. "De cada dos mujeres que trabajan en minería en Chile, una lo hace en esta región, es decir, más de 6.000 trabajadoras. Esto refleja un liderazgo no solo productivo, sino también en generación de oportunidades laborales", sostuvo. Pero el análisis fue más allá de la

Encuentro reunió a más de 600 asistentes y evidenció avances en participación femenina, junto con desafíos en formación, empleabilidad y liderazgo para sostener una industria más diversa y preparada ante cambios tecnológicos y ambientales.

participación femenina. Morales advirtió sobre un cambio estructural en la industria: "Hoy, de cada cuatro trabajadores que se desempeñan en minería, tres lo hacen en empresas proveedoras. Eso transforma completamente el ecosistema laboral y las dinámicas de empleabilidad".

En ese contexto, proyectó un escenario de alta demanda de talento. "Al 2034, el 51% de la demanda laboral minera se concentrará en Antofagasta, y a nivel nacional las empresas proveedoras representarán el 63,4% de la demanda total. Estamos hablando de más de 23 mil nuevos trabajadores solo en ese segmento", señaló. Para enfrentar este escenario, enfatizó la necesidad de fortalecer el acceso a la información y la formación. "Es clave que las personas conozcan las oportunidades reales que ofrece la minería: las carreras, las trayectorias, las formas de financiamiento. Solo así podremos despertar el interés y preparar el talento que la industria necesita", afirmó. A ello sumó un elemento clave: "Estamos frente a una mine-

ría altamente tecnificada, que exige especialización y aprendizaje continuo. Por eso, debemos valorar la educación técnico-profesional como un pilar estratégico". Desde una mirada complementaria, María Teresa González, country manager de Statkraft en Chile, relevó el valor de la diversidad como un factor clave para el desarrollo del sector energético y minero. "La diversidad no es solo una aspiración, es una variable que entrega valor. Es estratégica para desplegar todo el potencial de estas industrias", planteó. González vinculó este desafío con el rol que tendrá Chile en la transición energética global. "La minería chilena será clave para la electrificación, la electromovilidad y la descarbonización del planeta, y al mismo tiempo requerirá cada vez más energía renovable, confiable y competitiva. Esa relación virtuosa es una oportunidad histórica para el país y para las mujeres", afirmó. En materia de inclusión, subrayó la importancia de avanzar con medidas concretas. "Nos hemos puesto objetivos claros en participación

de mujeres, especialmente en cargos de liderazgo. Hoy tenemos cerca de un 30% y buscamos alcanzar al menos un 40% al 2030", explicó. Para la ejecutiva, el impacto de la diversidad es tangible. "Contar con distintas miradas permite abordar mejor los desafíos, que no son solo técnicos, sino también adaptativos. Necesitamos incorporar todo el talento disponible, y ese talento está distribuido de manera equitativa entre hombres y mujeres", señaló. Asimismo, destacó el aporte que ya están realizando las mujeres en la industria. "Hoy vemos historias de resiliencia, emprendimiento y liderazgo que demuestran que el aporte femenino no es futuro, es presente", afirmó. Respecto a las nuevas generaciones, su mensaje fue directo: "Que

se atrevan, que se preparen y construyan los conocimientos que necesitan. La minería y la energía son industrias llenas de oportunidades". Las reflexiones compartidas durante Mujer & Minería 2026 evidencian una industria en transformación, donde la inclusión dejó de ser un objetivo aspiracional para convertirse en un factor estratégico. Más que una tendencia, la diversidad se instala como una condición necesaria para impulsar la innovación, fortalecer la productividad y avanzar hacia un desarrollo sostenible. El desafío ahora es claro: articular formación, información y oportunidades para consolidar equipos diversos que permitan proyectar una minería más moderna, competitiva y conectada con las demandas del futuro.



"Hoy, de cada cuatro trabajadores que se desempeñan en minería, tres lo hacen en empresas proveedoras".

Natalia Morales, gerente del Consejo de Competencias Mineras



"Contar con distintas miradas permite abordar mejor los desafíos, que no son solo técnicos, sino también adaptativos".

María Teresa González, country manager de Statkraft en Chile