

Fecha: 07-03-2026
Medio: La Tercera
Supl.: La Tercera - Pulso
Tipo: Noticia general
Título: Más mujeres en faena: las iniciativas que están cambiando la composición de las industrias tradicionales

Pág.: 12
Cm2: 615,2
VPE: \$ 6.120.191

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

78.224
253.149
■ No Definida

Más mujeres en faena: las iniciativas que están cambiando la composición de las industrias tradicionales

Anglo American, ISA VÍAS, Sodimac y Arauco han implementado iniciativas de paridad y formación femenina en sectores donde la presencia de mujeres ha sido históricamente baja.

POR PAULINA REYES

Con la llegada de marzo se inicia el mes de la concientización y visibilización del rol de las mujeres en la sociedad y en el mundo del trabajo. Por eso, distintas industrias productivas del país —muchas de ellas con oficios y roles que, por tradición y estructura, siempre recayeron en hombres— están impulsando iniciativas para aumentar la participación femenina en sus operaciones, promoviendo culturas organizacionales más diversas, inclusivas y sostenibles.

Sectores como la minería, la construcción, las concesiones viales o la industria forestal han tenido tradicionalmente una baja presencia femenina. Según el séptimo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile, recientemente publicado por la Fundación ChileMujeres, existe un estancamiento persistente: las mujeres representan solo el 39% del total de trabajadores de las empresas que reportan a la CMF, cifra que disminuye a 23,1% en gerencias y a 17% en directorios. En sectores como la construcción, la participación femenina alcanza apenas el 10,9%, mientras que en minería y canteras llega solo al 16,6%.

En esta línea, cuatro empresas socias del Hub Sustentabilidad —comunidad impulsada por La Tercera que promueve soluciones colaborativas en sostenibilidad y medio ambiente— están poniendo el foco en iniciativas que buscan abrir más oportunidades para las mujeres, entendiendo que la diversidad también es clave para enfrentar los desafíos productivos, sociales y

ambientales del futuro.

Anglo American

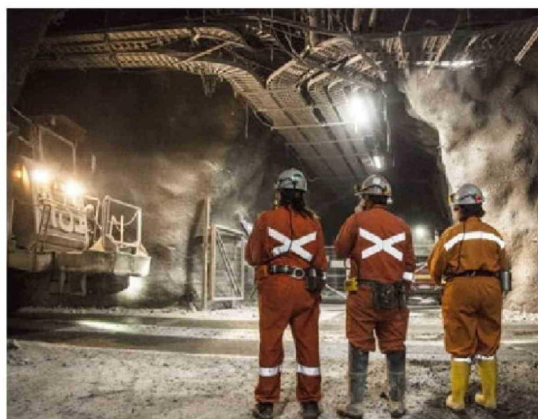
En la industria minera, uno de los grandes desafíos ha sido ampliar el acceso de las mujeres a roles operativos y técnicos. En ese contexto, Anglo American ha impulsado distintos programas para fomentar la participación femenina en sus faenas.

Uno de ellos es el programa Iniciación, una convocatoria de formación en operación y mantenimiento minera dirigida exclusivamente a mujeres, con o sin experiencia previa, de las regiones donde opera la empresa. La iniciativa entrega herramientas técnicas, experiencia práctica y oportunidades laborales en un sector donde la presencia femenina aún es baja.

“En Anglo American hemos asumido con convicción el desafío de aumentar la participación femenina en la minería. No se trata solo de sumar más mujeres a nuestros equipos, sino de transformar la industria para que sea un espacio donde todas y todos podamos desarrollarnos”, señala Marcela Bucarey, gerente de Talento y Desarrollo Organizacional.

La empresa también ha impulsado medidas para mejorar la permanencia y el bienestar de sus equipos, como la sala cuna universal, disponible para trabajadores de cualquier género, y espacios de sensibilización e inclusión a través de grupos internos que abordan distintas dimensiones de la diversidad.

Actualmente, Anglo American Chile alcanza un 31,6% de representación femenina en roles eje-



cutivos, superando el promedio de la industria minera.

ISA VÍAS

En el sector de infraestructura y concesiones, ISA VÍAS ha integrado la igualdad de género como un pilar estratégico de su gestión corporativa, incorporando políticas y prácticas orientadas a garantizar condiciones laborales equitativas.

Entre las medidas implementadas destacan la paridad en su directorio —con tres mujeres y tres hombres—, el monitoreo permanente de la igualdad salarial y programas de capacitación que promueven la diversidad de género.

Además, la compañía está certificada bajo la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación desde 2022, certificación que obtuvo nuevamente en 2025. “Garantizar la equidad de oportunidades y condiciones es una prioridad, porque comprendemos que ese es uno de los puntos de partida para potenciar nuestra capacidad innovadora”, afirma Diana Posada,

gerenta de Gestión Corporativa de ISA VÍAS en Chile.

La firma también desarrolló políticas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, entre ellas licencias de maternidad y paternidad extendidas, espacios para la lactancia y una reducción anticipada de la jornada laboral a 40 horas semanales.

Sodimac

En el sector de la construcción y el hogar, uno de los principales desafíos ha sido romper estereotipos que históricamente han asociado los trabajos técnicos a los hombres. En esa línea, Sodimac impulsa desde hace dos décadas el programa Círculo de Especialistas, una iniciativa que entrega capacitación gratuita a maestras y maestros de la construcción mediante cursos, talleres, ferias y visitas a fábricas.

En los últimos años, la empresa se ha enfocado en fomentar la participación femenina en el programa. Actualmente, las mujeres

representan el 25% de los más de 1.040.000 miembros del Círculo de Especialistas, cuatro veces más que la cifra registrada hace cinco años y superior al promedio del sector.

“Cada vez existe mayor conciencia de que incorporar más mujeres es una oportunidad para fortalecer la industria con nuevas capacidades y perspectivas. Sin embargo, la participación femenina en el rubro sigue siendo baja, por lo que todavía existen desafíos importantes para ampliar su presencia y derribar estereotipos”, manifiesta Carola Aua, gerente de marketing de Sodimac.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, la compañía lanzó además la iniciativa “Créate el Cuento”, que busca visibilizar historias de mujeres que se han especializado como gasfiteras, electricistas y soldadoras, construyendo nuevas referencias para futuras generaciones.

Arauco

La industria forestal y de celulosa también enfrenta el desafío de ampliar la participación femenina en áreas técnicas y profesionales. Arauco desarrolló el programa Raíz de Talentos, orientado a atraer y formar nuevas generaciones de profesionales. La iniciativa permite a ingenieros y profesionales recién egresados integrarse progresivamente a la operación, mediante una ruta que combina aprendizaje técnico, trabajo en terreno y desarrollo de habilidades.

“En Arauco creemos que avanzar hacia equipos más diversos no solo es una cuestión de equidad, sino también una forma de fortalecer nuestras capacidades como industria”, explica Charles Kimber, gerente corporativo de Personas y Sustentabilidad de la compañía.

Sin embargo, más que la iniciativa en sí, destaca el resultado: un impacto significativo en la incorporación de mujeres en especialidades que históricamente han tenido menor presencia, como Ingeniería Civil Química, Eléctrica o Mecánica. Actualmente, el 63% de los profesionales que han avanzado desde el programa hacia sus cargos definitivos son mujeres. ●