

Análisis


protagonistas en cada rincón de la minería

Por Vladimir Glasinovic, director Programa Eleva, Alianza CCM-Eleva

Durante más de 13 años, en la Alianza CCM-Eleva hemos sido testigos de una transformación histórica en la participación de las mujeres en la minería. En 2011, solo el 8% de la fuerza laboral del sector era femenina. En lo más reciente, segundo semestre de 2024, hemos alcanzado un 21,8%, un crecimiento que se mantiene, y nos sigue posicionando como líderes en la región y nos ubica en el segundo lugar a nivel global en participación de mujeres en la Gran Minería, solo detrás de Australia (22%) y superando a referentes como Canadá (18,4%) y Estados Unidos (13,6%).

Este avance no es casualidad. Es el resultado de un esfuerzo sostenido y articulado entre empresas mineras, proveedoras, el sector público, la sociedad civil y el mundo formativo. Gracias a su compromiso, Chile ha superado la meta establecida en la Política Nacional Minera 2050, demostrando que cuando hay visión de futuro, trabajo colaborativo y estrategias claras, los cambios son posibles. Aunque hemos alcanzado la medalla de plata en

participación de mujeres, sabemos que aún hay desafíos por delante. Las empresas mineras han dado pasos fundamentales en la construcción de entornos más equitativos, pero es clave que este esfuerzo sea acompañado también por otros sectores, especialmente el educativo.

A pesar de que la tasa de contratación de mujeres ha superado el 35% durante más de tres años, el crecimiento total se ha desacelerado. ¿Dónde está el

Hemos alcanzado un 21,8%, un crecimiento que se mantiene, y nos sigue posicionando como líderes en la región.

Análisis

desafío? En la base: la educación. La baja matrícula de mujeres en carreras STEM sigue siendo una barrera para el acceso de más mujeres a la industria minera. Si queremos, como país, consolidar y ampliar la participación de mujeres en diversas industrias, debemos transformar el panorama educativo. Para lo anterior, un avance puede ser la visualización de mujeres referentes, el fortalecimiento de programas formativos, que incentiven la participación de jóvenes en áreas clave, y asegurar que ninguna mujer con talento y vocación se vea limitada por estructuras que la excluyan. Chile ha demostrado que tiene la capacidad de liderar en participación y en equi-

dad de género dentro de la minería. Ahora, el llamado es a redoblar los esfuerzos para que la medalla de plata se convierta en oro. Si queremos que las mujeres continúen siendo las protagonistas en cada rincón de la minería, es clave que trabajar colaborativamente, para que en conjunto podamos abrir más oportunidades y espacios de desarrollo.

Promoción de una minería más inclusiva y equitativa a través de la colaboración

Desde la Alianza CCM-Ele-va, estamos comprometidos a promover una minería más inclusiva y equitativa, impulsando la participación de mujeres y la creación de

un ecosistema de talento diverso. A través de la colaboración permanente y la articulación con el sector público, empresas mineras y proveedoras de la minería, el sector formativo, entre otros, trabajamos en varios frentes para garantizar una mayor inclusión en la industria minera.

Monitoreo de Género y participación de mujeres: Con el desarrollo del Monitoreo de Indicadores de Género, realizamos un seguimiento constante de los avances hacia las metas de la Política Nacional Minera 2050. Esta herramienta permite visibilizar la evolución de la participación femenina en el sector y asegura que las políticas de inclusión estén alineadas con los objetivos nacionales.

Perfiles Laborales Inclusivos y Accesibles: En colaboración con el sector, desarrollamos y actualizamos perfiles laborales en la industria minera, velando porque éstos sean inclusivos, estén alineados a la

Este avance no es casualidad. Es el resultado de un **esfuerzo sostenido y articulado entre empresas mineras, proveedoras, el sector público, la sociedad civil y el mundo formativo.**

Análisis

transformación tecnológica que vive la industria, promoviendo que la formación continua sea pertinente a la minería, y que las ofertas de empleo sean accesibles para las mujeres y promovieran la igualdad de oportunidades en la contratación. Certificación de Competencias: A través de programas de formación y certificación de competencias, impulsamos el desarrollo de habilidades técnicas en mujeres, facilitando su acceso a empleos de calidad y su permanencia en la industria minera.

Vinculación Educativa y Atracción de Talento: Para atraer a más jóvenes a la minería, hemos trabajado con liceos técnicos, centros de formación y universidades, fomentando el interés por las carreras vinculadas al sector, con un enfoque especial en las mujeres.

Además, impulsamos la visibilidad de la minería como una industria moderna, sostenible y tecnológica, destacando sus avances en seguridad, digitalización y sustentabilidad.

Desarrollo de Capacidades Docentes y Curriculares: La capacitación de docentes y la actualización de los programas educativos son esenciales para preparar a futuros profesionales alineados con las demandas del sector. Estamos implementando visitas técnicas y programas de perfeccionamiento para equipos docentes de liceos técnicos, y trabajando en la alineación de los currículos con las tec-



Vladimir Glasinovic,
director Programa Eleva,
Alianza CCM-Eleva.

nologías emergentes de la minería 4.0. **mch**

A pesar de que la tasa de contratación de mujeres **ha superado el 35% durante más de tres años**, el crecimiento total se ha desacelerado.

