LITORALPRESS

Fecha: 27-03-2026
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero - Inserto
Tipo: Noticia general
Título: MUJERES EN LA CADENA DE VALOR MINERA: EL ESLABÓN PENDIENTE DE LA INCLUSIÓN

Pág. : 17
Cm2: 317,5

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida

MUJERES EN LA CADENA DE VALOR MINERA: EL ESLABÓN PENDIENTE DE LA INCLUSIÓN

Barreras culturales y operacionales, además de brechas de formación y condiciones de turnos son parte de las razones detrás del rezago de los proveedores en equidad de género. POR ANAÍS PERSSON

La participación de mujeres en la minería ha mostrado avances sostenidos en los últimos años, especialmente al interior de las grandes compañías. Sin embargo, el desafío sigue pendiente en la cadena de valor: la inclusión en empresas proveedoras continúa siendo menor, pese a concentrar una parte relevante del empleo y las oportunidades del sector.

"Cuando hablamos de inclusión en minería, muchas veces miramos solo la operación, pero el verdadero desafío está en la cadena de valor. Hoy, mientras la participación femenina en la gran minería alcanza cifras cercanas al 24% a nivel nacional, en empresas proveedoras clave de la cadena principal apenas bordea el 8,5%", afirma el presidente de la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA), Marko Razmilic.

Según el ejecutivo, las barreras son múltiples y estructurales, entre ellas el acceso a financiamiento, las exigencias de certificación y las dificultades para participar en procesos de licitación altamente competitivos. A ello se agrega un problema sistémico de acceso a mercados: a nivel global, menos del 1% del gasto corporativo llega a empresas lideradas por mujeres.

Desde Women in Mining (WIM) Chile, su presidenta, Laura Alvarado, menciona que "la exigencia de experiencia previa sigue siendo un freno, al que se suma el desafío de acertar en el modelo de negocio y conectar con lo que demandan las compañías mandantes".

No obstante, agrega que la inclusión femenina comienza a valorarse cada vez más dentro de la cadena de suministro, incluso como parte de criterios ESG en procesos de licitación.

"No se trata de cumplir con una cuota, sino de potenciar un hecho innegable: a mayor talento femenino, mayor productividad en toda la cadena de valor", afirma.

Este cambio también es observado por las propias empresas proveedoras. El gerente general de Orica Chile & Argentina, Christian Guerrero, señala que la diversidad ha pasado a ser un factor relevante en la evaluación de contratistas. "Hoy, la diversidad y la inclusión son exigencias formales en licitaciones, KPI y evaluaciones a proveedores", afirma.

Pese a estos avances, persisten desafíos culturales y operacionales. Guerrero menciona brechas de formación, condiciones de turnos, infraestructura y sesgos históricos como algunos de los factores que aún dificultan una mayor participación femenina, especialmente en roles técnicos y operativos.

Para Razmilic, avanzar en este ámbito requiere fortalecer capacidades, ampliar redes y generar condiciones habilitantes, como políticas de compra inclusiva y programas de desarrollo de proveedores. "El talento está, las capacidades existen; lo que muchas veces falta es nivelar la cancha", señala.