

ESTUDIO EVIDENCIA TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL DE LA INDUSTRIA EN TEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Estándares de gestión, procesos de reclutamiento y cultura interna han cambiado para impulsar la inclusión, según el informe "La transformación laboral de la gran minería chilena en la última década", de la UAI e Icare.

POR VALENTINA CÉSPEDES

El aumento sostenido de la participación femenina en la minería evidencia una transformación estructural de la industria en gestión, organización y articulación institucional. Así lo concluye el estudio "La transformación laboral de la gran minería chilena en la última década", elaborado por la

U. Adolfo Ibáñez (UAI) junto a Icare. Basándose en datos de CCM-Elewa, que revelan que la presencia femenina pasó de 7,7% en 2014 a 24% en 2025, el informe analiza que este cambio responde a la presión por capital humano tras el superciclo del cobre, al mayor escrutinio en sostenibilidad —que vinculó la

diversidad con la licencia social para operar— y a decisiones estratégicas de la industria, apoyadas por una articulación público-privada como la Mesa Mujer y Minería y la Política Nacional de Minería 2050. "La gran minería no solo incorporó más mujeres; también modificó procesos de reclutamiento, infraestructura, estándares de gestión y cultura interna", explica la académica de la Escuela de Negocios de la UAI y una de las autoras del informe, Francisca Pérez. A su juicio, uno de los principales aprendizajes es que la diversidad se gestionó como un objetivo de negocio, con metas cuantitativas y seguimiento estratégico, lo que permitió generar cambios sostenidos dentro de las organizaciones. Sin embargo, el proceso no ha sido homogéneo, ya que el avance en cargos operativos y de liderazgo

colos de prevención del acoso bajo estándares de tolerancia cero. Además, la automatización y la teleoperación redujeron la dependencia de labores físicas intensas y aumentaron la demanda por habilidades técnicas y digitales, reduciendo barreras. Para la presidenta de Women in Mining Chile, Laura Alvarado, la adopción de formatos de trabajo híbridos y centros integrados en ciudades ha facilitado la incorporación y desarrollo del talento femenino. No obstante, advierte que el desafío ahora es sostener esa trayectoria: "El escenario actual es profundamente esperanzador, pero la retención del talento no ocurre por inercia; requiere voluntad diaria". En esa línea, plantea que avanzar hacia cargos de decisión exige consolidar la flexibilidad como estándar, junto con fortalecer programas de mentoría y exigir corresponsabilidad en la cadena de

"La gran minería no solo incorporó más mujeres; también modificó procesos de reclutamiento, infraestructura, estándares de gestión y cultura interna", explica la académica de la Escuela de Negocios de la UAI y una de las autoras del informe, Francisca Pérez.

ha sido más lento: contrarrestar esto es clave para consolidar el cambio, no solo en el acceso, sino también en la permanencia y progresión dentro de la industria, dice.

Transformación y desafíos

El estudio detalla que las empresas ampliaron sus mecanismos de reclutamiento, desarrollaron programas de formación vinculados a contratación efectiva y adaptaron infraestructura y equipamiento con enfoque de género, extendiendo estas condiciones también a faenas. La diversidad dejó de ser un tema acotado a recursos humanos para instalarse como un eje estratégico, acompañado de proto-

estos cambios difícilmente habrían escalado al ritmo observado", afirma, y dice que el desafío es escalar estas prácticas a todo el ecosistema. Esto implica trasladar estándares a la cadena de proveedores e incorporar criterios de participación femenina en licitaciones y fortalecer el vínculo con los territorios mediante formación y una mayor articulación entre actores. "Si se logra extender este proceso más allá de la gran minería, el avance puede convertirse no solo en una historia de igualdad de género, sino también en una fuente de productividad, legitimidad social y desarrollo territorial", concluye la académica.