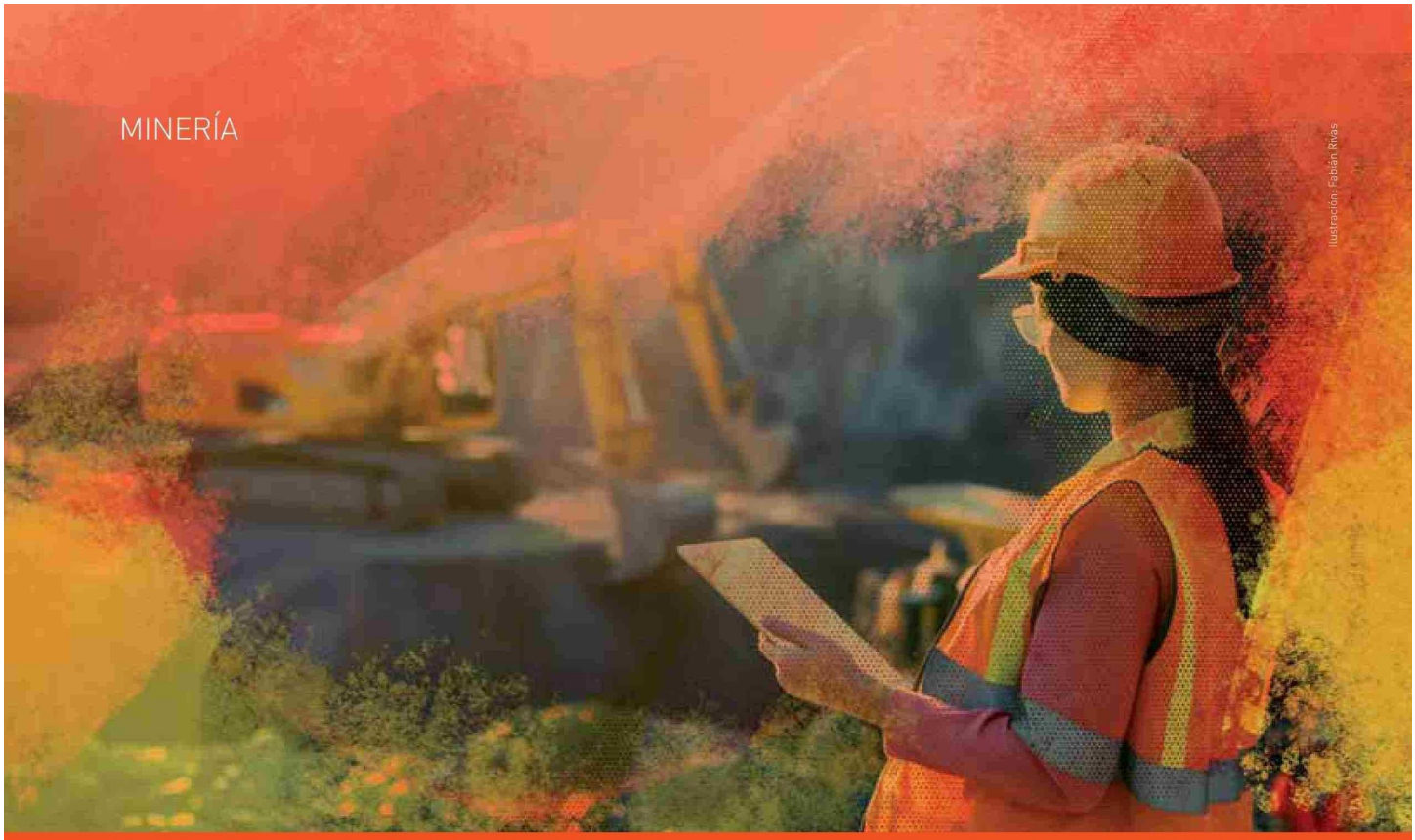
LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: **Cambio estructural**

Pág. : 22
Cm2: 465,2
VPE: $ 950.447

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida



Mujeres en minería:

Cambio **estructural**

La creciente incorporación de mujeres en la industria minera refleja un cambio estructural en el sector, que responde tanto a políticas públicas como a iniciativas empresariales orientadas a la igualdad de género. Por Paula Chapple

La mayor presencia femenina en la minería ya no es una excepción, sino parte de una transformación estructural impulsada por políticas públicas, compromisos empresariales y una nueva mirada sobre el talento en el sector.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, la Alianza CCM-Eleva presentó una nueva edición del Monitoreo de Indicadores de Género, herramienta estratégica que mide y visibiliza los avances en inclusión femenina en la gran minería. El informe, elaborado con la participación de 12 grandes compañías del sector -Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, Glencore, Gold Fields, Lundin Mining-Caserones, SQM Litio, SQM Yodo Nutrición Vegetal y Teck- confirma que Chile mantiene el liderazgo mundial en participación femenina en minería.

Durante el segundo semestre de 2025, la participación de mujeres en la dotación propia de estas empresas alcanzó un 24,0%, equivalente a 12.239 mujeres de un total de 51.012 personas, superando no solo de manera anticipada la meta fijada por las propias empresas mineras para el período 2025-2028, sino también el objetivo del 20% establecido por la Política Nacional Minera 2030 para el año 2030.

Este hito posiciona al país por sobre referentes históricos como Australia (21,5%), Sudáfrica (20%), Canadá (18,6%), Estados Unidos (14,2%) y Perú (7,6%). El liderazgo chileno no solo marca un récord, sino que evidencia un salto significativo respecto de 2018, cuando la participación femenina era de apenas 8,9%.

"Este avance refleja que la incorporación de mujeres en sectores históricamente masculinizados se ha consolidado como una prioridad estratégica tanto para el sector minero como para el Estado, posicionándose como un eje clave para el fortalecimiento del capital humano y la promoción de una industria más diversa e inclusiva. Lo anterior además confirma una tendencia de crecimiento sostenido que ha marcado la última década en la industria, situando a

LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: **Cambio estructural**

Pág. : 23
Cm2: 371,9
VPE: $ 759.693

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Chile como referente global en equidad de género en minería", comentó Natalia Morales, gerenta del Consejo de Competencias Mineras, Alianza CCM-Eleva.

El monitoreo también confirma que la transformación no solo se refleja en la dotación total, sino también en la dinámica de contratación. En 2025, el 39,7% de las nuevas contrataciones en la gran minería fueron mujeres, equivalente a 2.227 de un total de 5.613 personas incorporadas durante el año. Esto demuestra que la renovación de talento está ocurriendo con una fuerte impronta femenina, acelerando el cambio estructural del sector.

Las diferencias entre empresas continúan siendo relevantes: mientras algunas compañías alcanzan un 55,3% de contratación femenina, otras registran un 17,8%, evidenciando desafíos pendientes en ciertos segmentos de la industria.

A nivel territorial, 2025 marca un hito: todas las regiones mineras del país aumentaron la participación de la mujer respecto a 2024. Coquimbo lidera con un 29,0%, seguida por Antofagasta con un 25,8%, y la Macrozona Centro, que incluye las regiones de Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins, con un 25,2%, alcanzando un crecimiento de 4,4 puntos porcentuales, el mayor crecimiento entre todas las regiones. En contraste, Tarapacá y Atacama, aunque registran avances, se mantienen bajo el promedio país, evidenciando brechas territoriales que constituyen los próximos desafíos del sector.

La comparación internacional confirma que la incorporación de mujeres en minería suele experimentar ciclos de avance y retroceso. En ese contexto, el crecimiento continuo de Chile destaca como una señal de consolidación estructural. "La equidad de género en minería ya no es una tendencia, es un sello estructural del sector. El desafío ahora es consolidar este avance, fortalecer la formación técnica femenina y asegurar trayectorias laborales sostenibles para las mujeres en toda la

En 2025, según datos de la Alianza CCM-Eleva, el 39,7% de las nuevas contrataciones en la gran minería fueron mujeres, equivalente a 2.227 de un total de 5.613 personas incorporadas durante el año.

LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: **Cambio estructural**

Pág. : 24
Cm2: 365,6
VPE: $ 746.829

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Foto: Anglo American

El estudio de Cochilco muestra que, el cargo prinicpal en el cual las mujeres se desempeñan es el de operadoras, con un 40,2% del total de ellas.

Las diferencias entre empresas continúan siendo relevantes: mientras algunas compañías alcanzan un 55,3% de contratación femenina, otras registran un 17,8%, evidenciando desafíos pendientes en ciertos segmentos de la industria.

cadena de valor", señaló Vladimir Glasinovic, director del Programa Eleva, Alianza CCM-Eleva.

REPRESENTACIÓN FEMENINA

En octubre pasado, la Comisión Chilena del Cobre (Cochilco) publicó el estudio "Representación de la mujer en el sector minero en Chile" (ver infografía) que entrega una completa descripción respecto de la participación de la mujer en la gran y mediana minería del cobre nacional en el año 2024, considerando criterios como edad, estudios, años de antigüedad laboral, por cargo, entre otros.

Al analizar la distribución por género a nivel regional en la industria minera, se observa que Antofagasta lidera con un 61,7% de participación de mujeres, seguida por Atacama con un 13,7% y Tarapacá con un 8,5%.

Respecto a la medición según edad, el informe reporta que en las empresas con personal propio el 40% de las mujeres se encuentra en el tramo de 31 a 41 años, mientras que en el caso de los hombres el mayor porcentaje se concentra entre los 41 a 50 años con un 33%. Se aprecia también que la mayor cantidad de mujeres tiende a ser de edades menores en la industria minera ya que un 69% de ellas está bajo los 40 años, en contraste con los hombres que para dicho edad solo concentran un 37%.

Al medir por antigüedad laboral, en el caso de las mujeres el mayor porcentaje de ellas se encuentra en el rango de 1 a 5 años con un 43,0%, y un 88% de ellas se mantiene en la empresa por un tiempo menor a 10 años. En el caso de los hombres, la mayor antigüedad se da entre los 11 a 20 años con un 27,0% y se concentra relativamente similar entre los rangos de 1-5 años, 6-10 años y 11-20 años.

Otra medición que considera el informe es de acuerdo al cargo en el cual las mujeres se desempeñan, principalmente, como operadoras con un 40,2% del total de ellas. El segundo cargo que le sigue con más presencia femenina es el de profesionales con 23,1%. Posteriormente, la representación cae por debajo del 10% en cargos como mantenedoras, personal administrativo y supervisoras. Por su parte, los hombres tienen gran participación en el cargo de operadores con un 49,9%, le sigue un 20,5% de participación en cargo de mantenedores y en tercer lugar profesionales con un 10,1%.

Mientras tanto, la cantidad de mujeres en cargos de toma de decisiones alcanza un 6,8% del total de mujeres que participan en la industria que comprende cargos de jefas de áreas, subgerentes/superintendentes y directoras/gerentes, este valor es menor respecto del 7,8% registrado el año 2021. En contraste, para los hombres, este porcentaje de participación llega a 8,8%. Si lo anterior se ve como qué porcentaje del total de cargos directivos es mujer, se tiene que un 11,8% participa e incide en la toma de decisiones mientras para los hombres es de 88,2%.

Cochilco elaboró este informe mediante la aplicación de una encuesta a las empresas mineras que representan el 99,9% de la producción de cobre nacional de 2022, y su alcance comprende a productoras de cobre entre las regiones centro norte del país, desde la región de Arica y Parinacota, hasta la región de O´Higgins.

LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: **Cambio estructural**

Pág. : 25
Cm2: 190,8
VPE: $ 389.756

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Mujeres en minería 2026: de la inclusión a la transformación cultural

Ana Olivos, CEO de Humana Consultores y MSc en Dinámicas Organizacionales, afirmó que la competitividad de la minería hoy depende de instalar nuevas dinámicas organizacionales capaces de sostener la innovación tecnológica y gestionar los profundos cambios sociodemográficos.

En el marco del Día Internacional de la Mujer 2026, la minería chilena enfrenta un desafío decisivo: pasar del aumento de participación femenina a una **transformación cultural sostenible.**

Según el Consejo Minero, la participación de mujeres en empresas socias supera el 15% y mantiene metas de crecimiento al 2030. Sin embargo, **el reto ya no es sólo cuantitativo,** es estructural, afirma Ana Olivos de Humana Consultores.

Ana Olivos de Humana Consultores.

La transformación digital y la IA demandan acelerar la formación tecnológica de mujeres y activar procesos de reconversión laboral con enfoque de género, mientras el envejecimiento poblacional exige gestionar la **integración generacional** y consolidar políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación.

La conversación hoy no es sólo sobre liderazgo femenino, sino también sobre **nuevas masculinidades**, buen trato y culturas inclusivas en una industria históricamente masculinizada. Además, en contextos de alta exigencia, incorporar enfoque de género en bienestar y salud mental es una condición de sostenibilidad.

"Dos décadas de experiencia en minería nos han enseñado que no se trata sólo de incorporar talento femenino, sino que de transformar dinámicas organizacionales para que el talento permanezca, crezca y lidere. **La igualdad de género es un factor crítico de competitividad**", concluye Olivos.

20 AÑOS Humana CONSULTORES