

RADIOGRAFÍA AD PORTAS DEL 8 DE MARZO:

Chile lidera en participación de mujeres en la minería, pero subsisten brechas en altos cargos

La representación femenina en la industria superó en 2025 la meta proyectada para 2030, con 23,1%, por sobre Australia, Canadá y Sudáfrica.

TRINIDAD VALENZUELA V.

“**N**o dejes que una mujer entre a la mina; se pone celosa del brillo de las piedras”. La superstición que durante décadas justificó la exclusión femenina hoy contrasta con una realidad muy distinta: en 2025, las mujeres representaron el 23,1% de la dotación de la minería chilena, consolidando al país como líder mundial en la materia. El avance es sostenido, pero el desafío ahora es más profundo: retener talento y abrir paso efectivo al liderazgo en una industria que, a pesar del gran avance registrado, todavía concentra el poder lejos de la paridad.

La Política Nacional Minera 2050 proyectaba alcanzar una presencia femenina del 20% en la industria para 2030 y del 35% para 2050, incluyendo la mediana y pequeña minería. En cargos directivos, las metas son de 25% para 2030 y 40% para 2050.

Según el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034 (EFLM), el año pasado, las mujeres ya representaban un 23,1% de la dotación en empresas del sector, consolidando a Chile como líder internacional en incorporación femenina. En comparación, otros países con una minería fuerte muestran cifras menores: Perú (7,6%), Estados Unidos (14,2%), Canadá (18,6%), Sudáfrica (20%) y Australia (21,5%).

En la última década, la participación femenina creció de forma sostenida: en empresas mineras pasó de 7,7% en 2014 a 21,8% en 2024, y en empresas proveedoras, de 7,1%



Actualmente, 61% de las mujeres que trabajan en minería tiene entre 30 y 44 años, y solo 11,9% supera los 50 años.

Las mujeres ocupan el 20,2% de los cargos relacionados con la toma de decisiones.

a 11,5%. Entre 2020 y 2024, casi cuatro de cada diez nuevas contrataciones en empresas mineras fueron mujeres.

ZOOM A LA REALIDAD

Según el último EFLM, la fuerza laboral femenina en minería tiene un alto nivel de formación: en empresas mineras, el 66,4% posee educación universitaria, 18,4% educación técnica superior y 15,2% educación media. En empresas proveedoras también predomina la educación universitaria (57,8%), seguida de educación media (25,1%) y técnica superior (17,1%).

A pesar de estos avances, las mujeres ocupan solo el 20,2% de los puestos relacionados con la toma de decisiones.

Por tipo de cargo, su participación

alcanza el 23,4% en gerencias o vicepresidencias; 19% en jefaturas; 19,9% en subgerencias/superintendencias, y 27,9% en directorios. “La participación de mujeres en la toma de decisiones refleja no solo empleo, sino también liderazgo e influencia dentro de la industria”, dice Natalia Morales, gerenta del Consejo de Competencias Mineras.

En términos de funciones en empresas mineras, 35% de las mujeres se concentran fuera de la cadena de valor principal (CVP); 21% en roles de apoyo, seguidas por operadoras (19%), profesionales de la CVP (18%) y supervisoras de primera línea (17%). El grupo con menor representación son las mantenedoras (11%). En empresas proveedoras, los mayores porcentajes se encuentran fuera de la CVP (22%) y en apoyo a la CVP (15%).

“Si bien muchas se desempeñan en áreas como soporte administrativo, recursos humanos y comunicaciones, el desafío persiste en funciones operativas críticas, como mantenimiento y operación de equipos”, afirma Laura Alvarado, presidenta de Women in Mining Chile.

DESAFÍOS ACTUALES

El estudio “Estructura etaria de la fuerza laboral en empresas mineras: diagnóstico, tendencias y desafíos (2025)” muestra que 61% de las mujeres tiene entre 30 y 44 años, y solo 11,9% supera los 50 años. Entre estas últimas, “la participación femenina en roles ejecutivos no supera el 12%”, agrega Morales.

La retención de talento femenino es otro desafío. La fuga principal ocurre entre los cinco y ocho años de experiencia, “cuando las profesionales buscan asumir funciones estratégicas y proyectarse hacia roles de liderazgo”, acota Alvarado.

En este momento crítico es esencial facilitar el acceso a cargos de decisión y modernizar los modelos de trabajo. Entre los factores que explican la fuga están la falta de igualdad real para ascender, la escasa visibilización de referentes femeninas en liderazgo y la ausencia de redes de apoyo.

“Políticas efectivas de conciliación, trabajo híbrido y una cultura que promueva la diversidad asegurarán la permanencia y desarrollo de las mujeres en todas las etapas de su carrera”, concluye Alvarado.