

Especial



Socias de Women in Action by Aprimin

Foto: Conaluz Aprimin



Socias en 6º aniversario (2024) de RIM.

Foto: Conaluz RIM



Socias en Cena Anual de WIM Chile (2024).

Foto: Conaluz WIM Chile

ORGANIZACIONES DE MUJERES EN LA MINERÍA:

# Voces femeninas

hacen eco de la realidad que palpan de la industria

**E**n el marco del Día Internacional de la Mujer, la Alianza CCM-Eleva presentó el Monitoreo de Indicadores de Género, una herramienta que mide los avances en inclusión femenina en empresas mineras.

Uno de los principales hallazgos del monitoreo es que Chile ha superado la meta establecida en la Política Nacional Minera 2050, consolidándose con un 21,8% de participación de mujeres en empresas mineras, lo que ubica a nuestro país en el segundo lugar con mayor participación de mujeres a nivel global; por debajo de Australia (22%), y por sobre referentes como Canadá (18,4%) y Estados Unidos (13,6%).

En este escenario, quisimos aterrizar en esta edición de MI-

NERÍA CHILENA, más detalles de cómo las organizaciones de mujeres mineras perciben la actual realidad. **mch**

**WIM, WIA, RIM,** comparten con nuestros lectores cómo perciben **la evolución en la equidad de género, las oportunidades que han abierto los caminos y los sesgos** que se deben de considerar para seguir avanzando.

## Desde la lupa y experiencia de **Women in Mining (WIM) Chile**



Ana Salazar, presidenta Women in Mining Chile. Gerenta de Integración Proyecto Pelambres Futuro.



Laura Alvarado, líder Gestión de Socias en WIM Chile. Gerenta de Integración Proyecto Adaptación Operacional Minera Los Pelambres



Carolina Núñez, socia WIM, subgerenta de Sostenibilidad y Desarrollo de Viggó.

### ¿Qué evaluación realiza sobre cómo han evolucionado las oportunidades para las mujeres en la minería en los últimos años?, ¿dónde se ven cambios?

“Diversidad es lo que somos e inclusión es lo que hacemos” Esta frase resume muy bien en lo que creemos. Ha sido un difícil transitar lleno de desafíos, sin embargo, podemos decir que hoy las organizaciones han comprendido el valor de tener equipos de trabajo diversos e inclusivos, abriendo espacios para las mujeres en roles hasta hace algunos años impensados. Nosotras mismas como organización hemos tenido un crecimiento exponencial en los últimos 12 meses pasando de las 600 a las 2100 socias a nivel nacional, con una gran participación de estudiantes y la incorporación de operadoras y mantenedoras, lo que nos hace tener mayor representatividad en la industria minera.

Hablamos de una transformación cultural desafiante, por lo que siento que vamos en la mitad del camino, con muchos logros y además otros tantos desafíos por delante. Por ejemplo, hoy en día la mayor parte de la gran minería desarrolla programas de entrenamiento anuales para convocar a las mujeres sin experiencia.

Ese es un gran cambio, porque ya no es la iniciativa aislada de una compañía. También la mayor injerencia de liderazgo femenino en cargos directivos y de toma de decisiones, que va en aumento.

### ¿De qué manera percibe que se ha ido visibilizando aún más la contribución de las mujeres a la industria?

Nuestra propia ONG, WIM Chile ha hecho propia la tarea de visibilizar y celebrar a través de las redes sociales y otros medios más tradicionales, los logros y el aporte que hacemos las mujeres a la industria en nuestros distintos roles.

Y ello se verifica en los ascensos de las profesionales y ejecutivas, en las becas y premios que reciben nuestras socias a nivel transversal por su contribución en distintos ámbitos, trascendiendo muchas veces el plano laboral. También en la participación de eventos nacionales e internacionales. Fuimos invitadas especialmente a WIM Perú en octubre 2024 y hace poco volvieron nuestras representantes del PDAC 2025 en Canadá donde tuvimos la posibilidad de reunirnos con representantes de distintos países.

El broche de oro es la publicación “100 Mujeres que inspiran en minería”, que el año 2024 tuvo su tercera edición reconociendo a 100 mujeres destacadas de la industria.

**¿Dónde persisten sesgos para avanzar en equidad de género?, ¿qué cambios estructurales aún se necesitan para que la industria sea más inclusiva?**

Aun cuando hemos avanzado en los últimos años, todavía nos quedan espacios sin conquistar. Por ejemplo, en la gran minería mayores oportunidades de desarrollo y de promoción interna en las compañías para los roles más ejecutivos y directivos.

En el caso de la mediana y pequeña minería, hacer los esfuerzos en alianzas público-privado o de las instancias gremiales, para generar las condiciones pertinentes para que se atrevan a contratar más personal femenino para sus respectivas empresas.

No podemos olvidar a las empresas proveedoras, que también están haciendo esfuerzos por la inclusión.

A nivel gubernamental y legislativo, es importante generar bases que sirvan de apoyo.

**¿Con quiénes han trabajado más de cerca de los entes del sector? ¿Qué medidas o políticas de género han ido impulsando con estos?**

Trabajamos colaborativamente con el ecosistema minero en general y, por supuesto, con el Ministerio de Minería, aportando a través de la Mesa Nacional Mujer y Minería y en cada una de las mesas regionales donde tenemos un núcleo regional WIM Chile. A ello se suma el trabajo territorial en distintas instancias que realizan nuestras representantes en los núcleos regionales desplegados en 8 regiones donde hoy se desarrolla minería en Chile. Hemos participado con otras entidades en estudios de género, conversatorios, seminarios y exposiciones, relevando en cada caso el rol de la mujer en la industria.

**¿Qué iniciativas han generado mayor impacto en la integración de mujeres en la minería, considerando el desarrollo y la innovación del sector?**

Las políticas son el desde. Es la primera declaración de intenciones al respecto y marca el espíritu de la compañía de incluir mujeres. Tal como lo dije antes, esto es una transformación cultural necesaria no solo para la minería sino también para el país.

En tal sentido, sin duda, los programas de entrenamiento son muy beneficiosos porque acercan a mujeres que no conocen la minería a este mundo.

Es muy interesante lo que está ocurriendo hoy en día en que cada vez más mujeres se están sumando a la minería de la mano de la innovación y tecnología, minimizando estereotipos asociados a las diferentes generaciones, aportando además desde la experiencia, competencias y habilidades desarrolladas. **mch**

Especial

## La mirada y el palpito de **Woman in Action by Aprimin**



Macarena Andrade, presidenta Women in Acción by Aprimin/ Gerente Comercial & Comunicaciones en Syncore (ex Promet Montajes)

### **¿Qué evaluación realiza sobre cómo han evolucionado las oportunidades para las mujeres en la minería en los últimos años?, ¿dónde se ven cambios?**

En los últimos años, las oportunidades para las mujeres en la minería han avanzado de manera progresiva, aunque persisten desafíos importantes. Se ha logrado una mayor visibilización del rol femenino en la industria, con un crecimiento sostenido en la participación de mujeres en distintos niveles, desde operarias hasta puestos de liderazgo.

Las empresas mineras han implementado políticas de inclusión y diversidad que han impulsado la contratación de mujeres, además de responder a un creciente compromiso con la equidad de género. A esto se suma el impulso de políticas públicas que han fortalecido estos esfuerzos.

Si bien la tendencia es positiva, el desafío sigue siendo consolidar estos avances y garantizar que la participación femenina en la industria no solo crezca en números, sino también en condiciones laborales equitativas y oportunidades reales de desarrollo.

### **¿De qué manera percibe que se ha ido visibilizando aún más la contribución de las mujeres a la industria?**

Los medios de comunicación y las redes sociales han jugado un rol clave en la difusión de historias de éxito de mujeres en la minería. Se han generado espacios de reconocimiento a través de entrevistas, reportajes y premios que destacan el aporte femenino en diversas áreas de la industria.

Además, la visibilidad de las mujeres ha aumentado

gracias a la participación activa en congresos, seminarios y eventos sectoriales, donde han tomado protagonismo como expositoras y líderes de iniciativas estratégicas.

### **¿Dónde persisten sesgos para avanzar en equidad de género?, ¿qué cambios estructurales aún se necesitan para que la industria sea más inclusiva?**

Aún persisten barreras culturales que dificultan la plena equidad de género en la minería. Uno de los sesgos más arraigados es la percepción de que las mujeres con hijos tienen menor compromiso laboral o menos capacidad para asumir roles de liderazgo. Además, la escasez de referentes femeninos en cargos directivos limita el acceso a mentorías y redes de apoyo para nuevas generaciones.

Otro desafío importante es la cultura laboral predominantemente masculina en algunas organizaciones, lo que puede generar ambientes excluyentes o con mayores obstáculos para la integración femenina.

Para avanzar en una industria más inclusiva, es fundamental fortalecer políticas de igualdad salarial, fomentar licencias parentales equitativas y establecer protocolos efectivos contra el acoso laboral. También es clave realizar capacitaciones sobre sesgos inconscientes y diversidad de género en todos los niveles de la organización, además de promover modelos de trabajo flexibles que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

Finalmente, la creación de redes de apoyo y mentoría para mujeres en la minería es una estrategia clave para impulsar su desarrollo profesional y fortalecer su liderazgo en la industria.



Marcela Rodríguez, vicepresidenta Women in Action by Aprimin, subgerente Salud Preventiva Workmed



Soledad Lama, miembro de Women in Action by Aprimin, CEO Comaco



Marcela Toro, miembro de Women in Action by Aprimin, responsable Marketing y Comunicaciones área Procesos Industriales de ABB en Chile

**¿Con quiénes han trabajado más de cerca de los entes del sector?, ¿qué medidas o políticas de género han ido impulsando con éstos?**

Uno de nuestros principales objetivos este año es fortalecer alianzas estratégicas con distintos actores del sector para generar avances concretos en equidad de género. En este sentido, hemos trabajado con empresas mineras, gremios y organizaciones sectoriales para impulsar medidas que fomenten la participación femenina.

**Empresas mineras:**

- Difusión de buenas prácticas y promoción de casos de éxito de mujeres en la minería.
- Participación en la discusión y desarrollo de políticas de inclusión y diversidad dentro de las compañías.

**Gremios y organizaciones del sector:**

- Colaboración en la organización de eventos y foros para analizar desafíos y oportunidades para las mujeres en minería.
- Apoyo en la difusión de estudios sobre la participación femenina en el sector.

En conjunto con el Ministerio de Minería y otros organismos, estamos promoviendo la certificación de empresas bajo la norma NCH3262, enfocada en buenas prácticas de género. Además, impulsamos el Decálogo por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que busca consolidar compromisos concretos en equidad de género dentro del sector.

**¿Qué iniciativas han generado mayor impacto en la integración de mujeres en la minería, considerando el desarrollo y la innovación del sector?**

Se dividen en tres ejes clave: capacitación, políticas de inclusión y cambios culturales en las organizaciones.

**1. Capacitación y formación:**

- Programas de capacitación han permitido que más mujeres accedan a roles tradicionalmente masculinos, como operarias de equipos pesados y técnicas de mantenimiento.
- Iniciativas como el programa Mineras de BHP han fomentado la participación femenina mediante formación especializada.
- El programa Mujer Minera, impulsado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social junto al Ministerio de Minería, ha favorecido la empleabilidad femenina en el sector.

**2. Políticas de inclusión y diversidad:**

- Las empresas están adoptando medidas como igualdad salarial, flexibilidad laboral y tolerancia cero frente al acoso.
- Programas de aprendices diseñados específicamente para mujeres han facilitado su inserción en la industria y su desarrollo profesional.

**3. Transformación cultural:**

- Se han fortalecido redes de apoyo para mujeres en la minería, promoviendo el liderazgo femenino y la mentoría.
- Eventos, foros y campañas han contribuido a cambiar la percepción de la industria como un espacio exclusivamente masculino. **mch**

Especial

## Desde el prisma de la **Red Ingenieras de Minas de Chile**

### **¿Qué evaluación realiza sobre cómo han evolucionado las oportunidades para las mujeres en la minería en los últimos años?, ¿dónde se ven cambios?**

En los últimos años, la participación de las mujeres en la minería ha crecido significativamente, especialmente en la gran minería. De las contrataciones del primer semestre de 2024, 1/3 de ellas fueron mujeres. Este aumento se debe a la implementación de políticas de inclusión y diversidad por parte de las empresas, que han establecido metas específicas de contratación femenina como parte de sus indicadores de gestión (KPI). Estas medidas han generado mayores oportunidades para que las mujeres ingresen y se desarrollen dentro de la industria, accediendo a puestos en áreas donde antes su presencia era muy limitada. Además, la diversidad en los equipos ha demostrado beneficios en la toma de decisiones y la sostenibilidad de las empresas, impulsando un cambio cultural dentro del sector. Sin embargo, persisten desafíos, como la necesidad de consolidar estos avances a largo plazo y garantizar que las mujeres accedan a todos los niveles jerárquicos.

### **¿De qué manera percibe que se ha ido visibilizando aún más la contribución de las mujeres a la industria?**

La contribución de las mujeres en la minería se ha hecho más visible en los últimos años, especialmente a través de su acceso a cargos de responsabilidad como gerencias generales.

La creciente presencia femenina en roles técnicos, operativos y directivos ha demostrado que cuentan con las capacidades necesarias para aportar significativamente a la industria. Organizaciones como RIM y

redes de mujeres en minería han jugado un papel clave al destacar estos logros, generando espacios de visibilización y promoviendo la igualdad de oportunidades. Por otro lado, la cobertura mediática y el reconocimiento de mujeres líderes han servido como inspiración para nuevas generaciones interesadas en ingresar al sector. Las empresas también han contribuido al destacar los logros de sus trabajadoras, lo que ha permitido que su impacto se reconozca tanto a nivel interno como externo. Además, estudios y reportes sobre la participación femenina han respaldado con datos concretos los beneficios que trae la diversidad en el sector minero.

### **¿Dónde persisten sesgos para avanzar en equidad de género?, ¿qué cambios estructurales aún se necesitan para que la industria sea más inclusiva?**

A pesar de los avances en la inclusión de mujeres en la minería, aún persisten barreras y sesgos que dificultan el acceso equitativo a oportunidades. Uno de los principales desafíos es la baja representación femenina en la toma de decisiones, ya que, aunque hay más mujeres en la industria, muchas siguen en cargos operativos y no en niveles estratégicos. Otro problema clave es la conciliación laboral y familiar, que sigue siendo un reto en muchas empresas. La falta de flexibilidad en horarios y la brecha en derechos parentales entre hombres y mujeres limitan el desarrollo profesional femenino. Para avanzar en equidad de género, es necesario impulsar cambios estructurales que incluyan la implementación de políticas de igualdad, la flexibilización de condiciones laborales y la revisión de procesos de selección y promoción para eliminar sesgos inconscientes. También es fundamental promover la educación STEM para aumentar la cantidad de mujeres con formación técnica y profesional en minería.

**¿Con quiénes han trabajado más de cerca de los entes del sector?, ¿qué medidas o políticas de género han ido impulsando con éstos?**

RIM ha trabajado estrechamente con distintos actores del sector minero, incluyendo empresas, proveedores y gremios como CCM-Eleva para impulsar la equidad de género en la industria. A través de estas colaboraciones, se han desarrollado estrategias de mentoría, coaching y capacitación para ayudar a las mujeres a mejorar sus competencias y acceder a posiciones de liderazgo. También se han implementado programas específicos con empresas colaboradoras, como Orica, para acercar a las mujeres a oportunidades laborales en minería y visibilizar su talento en disciplinas como geología e ingeniería. Además, RIM participa activamente en la Mesa Nacional Mujer y Minería.

**¿Qué iniciativas han generado mayor impacto en la integración de mujeres en la minería, considerando el desarrollo y la innovación del sector?**

Entre las iniciativas que han tenido mayor impacto en la integración de mujeres en la minería destacan las metas de inclusión establecidas por las empresas, las cuales han impulsado activamente la contratación femenina y generando cambios significativos en la composición de los equipos de trabajo. Además, las capacitaciones en términos de género e inclusión han sido fundamentales para preparar a las organizaciones y sus trabajadores en la adopción de una cultura más equitativa y diversa. Programas de entrenamiento y desarrollo profesional han permitido que más mujeres adquieran habilidades técnicas clave para desempeñarse en la industria, facilitando su acceso a nuevas oportunidades laborales. También se ha visto un avance en la implementación de políticas de retención, que buscan asegurar la permanencia y crecimiento de las mujeres dentro del sector. **mch**



*Stephanie Wilhelm, presidenta RIM Chile, gerente de Medioambiente y Cambio Climático - CMP*



*Milka Casanegra, fundadora y directora de RIM Chile, Principal Ingeniera Geotécnica BHP*



*Ana Muñoz, vicepresidente RIM Chile, ingeniera Especialista en Desarrollos Verticales en J.E.J Ingeniería*