

OPINIÓN

MINERÍA Y EQUIDAD: MÁS ALLÁ DE LAS CIFRAS

Daniela Desormeaux,
directora de estudios de Vantaz Group.



Foto: Vantaz Group

“La equidad no puede quedarse en cifras o indicadores; debe reflejarse en cambios reales dentro de la cultura organizacional, en la adaptación de las condiciones de trabajo y en la generación de nuevas oportunidades en áreas clave como la operación, la innovación y la toma de decisiones estratégicas.”

En los últimos años, la presencia de mujeres en la minería ha crecido significativamente, pasando del 8,4% en 2018 al 21,8% en 2024, según el Consejo de Competencias Mineras. Sin embargo, este avance se ha concentrado principalmente en posiciones corporativas, puesto que de acuerdo al Sernageomin, en 2023 la participación femenina en faenas mineras alcanzó un 11%, mientras que la participación femenina en el sector de proveedores es aún menor, entre un 8 y 9%, de acuerdo a Aprimin.

La minería, que aportó con cerca del 12% del PIB de Chile, según la última información de las Cuentas Nacionales del Banco Central, tiene un impacto significativo transversal a nivel país. En efecto, si se consideran los encadenamientos productivos hacia otros sectores (construcción, servicios, transporte, etc.) el aporte de la minería a la economía nacional supera el 20%. Es decir, lo que hagamos o dejemos de hacer como sector tiene un impacto en al menos un quinto de nuestra economía.

A pesar de que más mujeres asumen roles de liderazgo, la inclusión real exige su presencia en todos los niveles del ecosistema minero. Esto es especialmente relevante en una industria donde, por cada trabajador directo, hay tres subcontratados. Las oportunidades para aumentar la representación femenina deben abarcar tanto la contratación de nuevas profesionales como la retención y el desarrollo de talento femenino dentro de las compañías.

Uno de los principales desafíos es el cambio cultural. Muchas mujeres aún enfrentan barreras relacionadas con sesgos inconscientes, falta de referentes femeninos y una cultura organizacional que, en algunos casos, sigue anclada en prácticas tradicionales que dificultan su participación activa.

Es clave que las empresas implementen políticas de inclusión que adapten las condiciones laborales a las necesidades actuales. La minería, históricamente caracterizada por horarios extensos y turnos rotativos, enfrenta desafíos para la conciliación laboral y familiar. En este contexto, la adopción de esquemas de trabajo más flexibles, el acceso a capacitación continua y el fortalecimiento de redes de apoyo son fundamentales para mejorar la retención y desarrollo del talento en la industria.

Ante esta situación, es fundamental tomar acción. La equidad no puede quedarse en cifras o indicadores; debe reflejarse en cambios reales dentro de la cultura organizacional, en la adaptación de las condiciones de trabajo y en la generación de nuevas oportunidades en áreas clave como la operación, la innovación y la toma de decisiones estratégicas. De hecho, en la última versión del Estudio “Mujer en Minería” que realiza Vantaz Group, en conjunto con Spencer Stuart, RIM, Acción Empresas y Compromiso Minero, el 71% de las mujeres consideró que los hombres tienen mayores oportunidades de desarrollo/capacitación que ellas.

Por otro lado, es importante fortalecer las alianzas entre el sector minero y el mundo académico para fomentar una mayor presencia femenina en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), asegurando un flujo constante de capital humano diverso capacitado para los desafíos de la industria.

Y es que una minería más diversa es, en última instancia, una minería más sostenible y resiliente.