

---

---

# El momento de actuar es ahora

“...algunas empresas ya requieren que al menos el 20% del personal en proyectos sean mujeres, pero la baja disponibilidad de profesionales con experiencia dificulta el cumplimiento de este objetivo...”.

LORETO VALENZUELA ROEDIGER

Decana Ingeniería UC

CARLA TAPIA

Presidenta Comité de Energía  
Asociación de Empresas de Consultoras de  
Ingeniería de Chile, AIC

El sábado 8 de marzo el mundo conmemora el Día Internacional de la Mujer, una fecha que invita a reflexionar sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en distintos ámbitos. Históricamente, han sido relegadas a roles que limitan su desarrollo y participación. En el ámbito universitario mundial, solo el 35% de los estudiantes en carreras STEM (aquellas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas) son mujeres, según la Unesco.

En Chile, diversas iniciativas buscan reducir esta brecha promoviendo la equidad de género desde edades tempranas. Estas acciones no solo empoderan a las mujeres, sino que también visibilizan referentes en sectores tradicionalmente masculinizados. La presencia femenina en ciencia e ingeniería es clave, ya que aporta perspectivas diversas que enriquecen la innovación y el desarrollo tecnológico. Crear espacios donde niñas y jóvenes puedan desarrollar su talento sin las barreras de los estereotipos de género es fundamental.

La energía y minería son los sectores

que más demandan mujeres con formación STEM en Chile y contribuyen con más del 15% al PIB nacional. Aunque el sector energético no ha establecido cuotas de género, varias empresas mineras han fijado metas de hasta un 50% de participación femenina, superando el 30% propuesto por la Mesa Nacional Mujer y Minería para 2050. Un ejemplo destacado es BHP, donde aproximadamente el 45% de su fuerza laboral es femenina.



El impacto de la mayor inclusión femenina en la economía va más allá de la equidad. Diversos estudios destacan que una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral impulsa el crecimiento del PIB. El FMI estima que cerrar la brecha de género podría aumentarlo en hasta un 35% en el largo plazo, mientras que la Cepal señala que en América Latina la inclusión femenina podría elevar el crecimiento entre un 0,5% y 1,5% anual. Estos datos evidencian que la igualdad de género es una estrategia clave para el desarrollo económico.

Uno de los principales desafíos es la escasez de profesionales capacitadas para cubrir estas vacantes. Un avance positivo en esta dirección ha sido la iniciativa “Más Mujeres Científicas” (+MC) del Ministerio de Educación, que promovió la postulación de mujeres a carreras STEM, elevando su representación del 27,2% en 2023 al 30,2% en 2024.

Otro reto emergente es la exigencia de paridad en toda la cadena productiva minera, incluyendo proveedores y consultoras. Algunas empresas ya requieren que al menos el 20% del personal en proyectos sean mujeres, pero la baja disponibilidad de profesionales con experiencia dificulta el cumplimiento de este objetivo. Además, las mineras, al ofrecer sueldos más altos y mejores beneficios, generan una competencia que hace aún más complejo para las consultoras atraer y retener talento femenino.

Frente a este escenario, la pregunta es ¿cómo lograr que más mujeres permanezcan en las empresas consultoras? Para abordar este desafío, las empresas deben impulsar estrategias como flexibilidad laboral, teletrabajo, programas de capacitación y desarrollo profesional. Sin embargo, estas medidas por sí solas no serán suficientes. En el corto plazo es clave fomentar la incorporación de niñas y jóvenes en carreras STEM desde la educación básica y alinear los esfuerzos del sector privado con las metas gubernamentales para lograr un cambio estructural.

El liderazgo femenino es crucial para construir un futuro más equitativo y sostenible. Según el McKinsey Global Institute, con el auge de la inteligencia artificial la demanda por profesionales STEM se duplicará en la próxima década en comparación con otras ocupaciones.

El momento de actuar es ahora. Promover la equidad de género no solo es un imperativo social, sino también una estrategia para fortalecer la calidad y diversidad del conocimiento científico en el país.