

Mujeres transforman la minería en todo Chile y la región

Actualmente en el país la participación femenina en minería alcanza el 21,8%, y en la región de Valparaíso se observan progresos significativos sin perder de vista desafíos comunes.

Valentina Vilches Menares
 La Estrella de Valparaíso

La minería en Chile ha experimentado cambios importantes en términos de inclusión de género. A nivel nacional, la participación femenina ha ido en aumento, situándose en torno al 21,8% en 2024 gracias a políticas inclusivas y esfuerzos coordinados entre el sector público y privado.

En la región de Valparaíso, el avance se refleja en cifras más modestas pero relevantes. Carolina García-Huidobro, gerente técnica de MG Certifica, indica que “la participación femenina en la minería regional ha logrado importantes avances”. Por ejemplo, en Codelco la representación femenina pasó de menos del 5% en el año 2.000 a alcanzar el 11,3% en la actualidad. Además, la región forma parte de la macrozona centro —integrada por la Región Metropolitana y O’Higgins— que, en conjunto, registra una participación femenina del 21% en 2023.

Complementando este panorama, Claudio Flores Álvarez, Gerente de Gestión de Personas de Codelco Ventanas, aporta una visión propia del avance regional: “Hoy en día Codelco Ventanas tiene un 12,3% de participación femenina en su fuerza laboral, siendo el porcentaje más alto que ha tenido la División en su historia”, señala Flores, a pesar de

12,3

por ciento de la fuerza laboral en Codelco Ventanas está conformada por mujeres.



LA MACRO ZONA CENTRO, A LA QUE PERTENECE VALPARAÍSO, REGISTRA UNA PARTICIPACIÓN FEMENINA DEL 21% EN 2023.

los desafíos generados por el cierre de algunas operaciones y la reubicación de personal.

Además, subraya el avance en la presencia de mujeres en puestos de liderazgo: “Las mujeres tienen una alta presencia en cargos directivos, con dos de las cuatro gerencias de área y ocho de las 11 direcciones. En el área operacional, por primera vez contamos con operadoras de refinería, operadoras de máquinas y vigilantes de seguridad industrial”.

ESTRATEGIAS DE CODELCO

Las medidas implementadas por Codelco Ventanas son parte de una estrategia más amplia que ha transformado la cultura organizacional. Flores remarca que “se han ido, generando condiciones laborales e infraestructura que



CODELCO APUNTA A UNA DOTACIÓN FEMENINA DEL 35% EN 2030.

permitieron a las mujeres desenvolverse en un entorno igualitario”, haciendo referencia a instalaciones como baños y casas de cambio, y a la acreditación en la Norma Chilena 3262, pionera en la región. Además, la empresa ha avanzado en políticas de conciliación familiar, ofrecien-

do beneficios como sala cuna y jardín infantil, así como salas de extracción de leche materna.

El seremi de Minería de la Región de Valparaíso, Jaime Rojas, refuerza y amplía esta visión. Según Rojas, “en términos de mediana y gran minería, tenemos un promedio del

19% de participación”, lo que demuestra que, aunque algunos sectores han alcanzado cifras cercanas a los estándares de países desarrollados como Canadá y Australia (con un 21 o 22%), existen áreas en las que es necesario continuar avanzando.

El seremi destaca que “la brecha que tenemos que mejorar es en la pequeña minería, donde estamos llegando solamente a un 5% en participación”.

Además, enfatiza la importancia de impulsar acciones concretas: “hay que seguir impulsando queremos llegar, por lo menos al año 2030, a pasar sobre el 35% de participación”. Sin embargo, tanto a nivel nacional como regional, los desafíos persisten. Se deben seguir superando estereotipos, brechas salaria-



les —que según estudios pueden superar el 9%— y casos de acoso laboral y sexual. “El 98% de las mujeres entre 25 y 35 años ha experimentado algún tipo de acoso en su entorno laboral”, advierte García-Huidobro, enfatizando la necesidad de protocolos efectivos y espacios seguros.

Dentro de estas iniciativas, el seremi también resalta el compromiso con la educación y la formación. Rojas destaca proyectos en colaboración con la Universidad de Santa María y el Consorcio de Innovación para viralizar iniciativas que atraigan a la mujer hacia la industria minera, especialmente en pequeña minería. Otros vínculos se han fortalecido con la Universidad de Playa Ancha y la Pontificia Universidad Católica, para motivar a más mujeres a estudiar carreras vinculadas a la minería y a desarrollar técnicas especializadas en el sector.

La meta de alcanzar un 35% de participación para el 2030 en la región se perfila como un desafío y una oportunidad para consolidar una industria más diversa, equitativa y competitiva a nivel internacional. Con el impulso de políticas inclusivas, mejoras en infraestructura y alianzas estratégicas con instituciones educativas, el futuro de la minería en Chile promete ser un ejemplo de transformación.