

## Crece participación de mujeres en empresas mineras

En los últimos cinco años, este indicador ha incrementado en 12,9 puntos porcentuales.

**A**lza se ha mantenido la participación de mujeres en empresas mineras (de la gran minería), pasando de 8,9% en 2018 a 21,8% en 2024, correspondiente a 11 mil mujeres. Así lo revela el "Monitoreo de Indicadores 1° semestre 2024: Participación de Mujeres en la Gran Minería Chilena", de agosto, elaborado por la Alianza CCM-Eleva.

Al desagregar los resultados, se ve que más de la mitad de las empresas mineras tiene una participación de mujeres sobre el 20% y el indicador oscila entre un mínimo de 8,6% a un máximo de 41,9%.

La contratación de mujeres en empresas mineras llegó a 47% en diciembre de 2023. Sin embargo, en el primer semestre de 2024, el indicador disminuyó a 38,6%; es decir, 1 de cada 3 personas contratadas fueron mujeres, con una contrata-



ción de 789 mujeres el primer semestre. Al mirar los resultados por empresa, el indicador varía desde un mínimo de 5,7% a un máximo de 68,5% de mujeres contratadas.

Las regiones que lideran en participación femenina son Coquimbo (25,8%), seguida por Antofagasta (23,6%) y Macrozona Centro (23,2%). Coquimbo tuvo el mayor aumento con 3

puntos porcentuales y Tarapacá presentó la baja más relevante, pasando de 16,4% a 13,9%.

Respecto de la participación de mujeres en empresas proveedoras, y según datos de Aprimin, el indicador ha tenido un incremento sostenido y rápido, pasando de 7,7% en 2014 a un 19,0% en 2021. Desde el 2022, la cifra se ha mantenido

estable en torno al 18%.

María Luisa Campillay es una de las mujeres que —desde 2003— se ha desempeñado en el mundo minero, primero en Codelco y ahora en Drillco, empresa proveedora de la minería

"Cuando comencé como prevencionista de riesgos en minería, efectivamente fue muy desafiante, pero con el tiempo logré empoderarme y conseguir una buena comunicación con mis compañeros del sexo opuesto", afirma.

A su juicio, el mayor desafío profesional que las mujeres deben enfrentar en el rubro es tener que ser competitivas y estar siempre atentas a los cambios y descartar que ser madre —tiene una hija de 18 y un hijo de 13 años— pueda ser un obstáculo para desarrollarse en esta industria.

A su juicio, no existen diferencias entre trabajar en Codelco, que es compañía minera, y

en Drillco, que es una empresa proveedora, de la cual destaca las innovaciones que ha desarrollado, sobre todo considerando que la inversión que ello implica.

"Poder ser parte de esos tremendos procesos, que me han permitido continuar con mi nexo en terreno con Codelco, ya que es cliente de Drillco, ha sido emocionante, además que es una empresa que reconoce a las mujeres. De hecho, su líder, su co CEO, es una mujer empoderada y muy capaz", añade.

Drillco cuenta con 13,7% de dotación femenina en todos sus niveles y como multinacional ha implementado un proceso de selección y contratación equitativo. Además, impulsan el desarrollo profesional, elevando el crecimiento mediante capacitación y formación continua, y aplican políticas para equilibrar la vida laboral y personal.