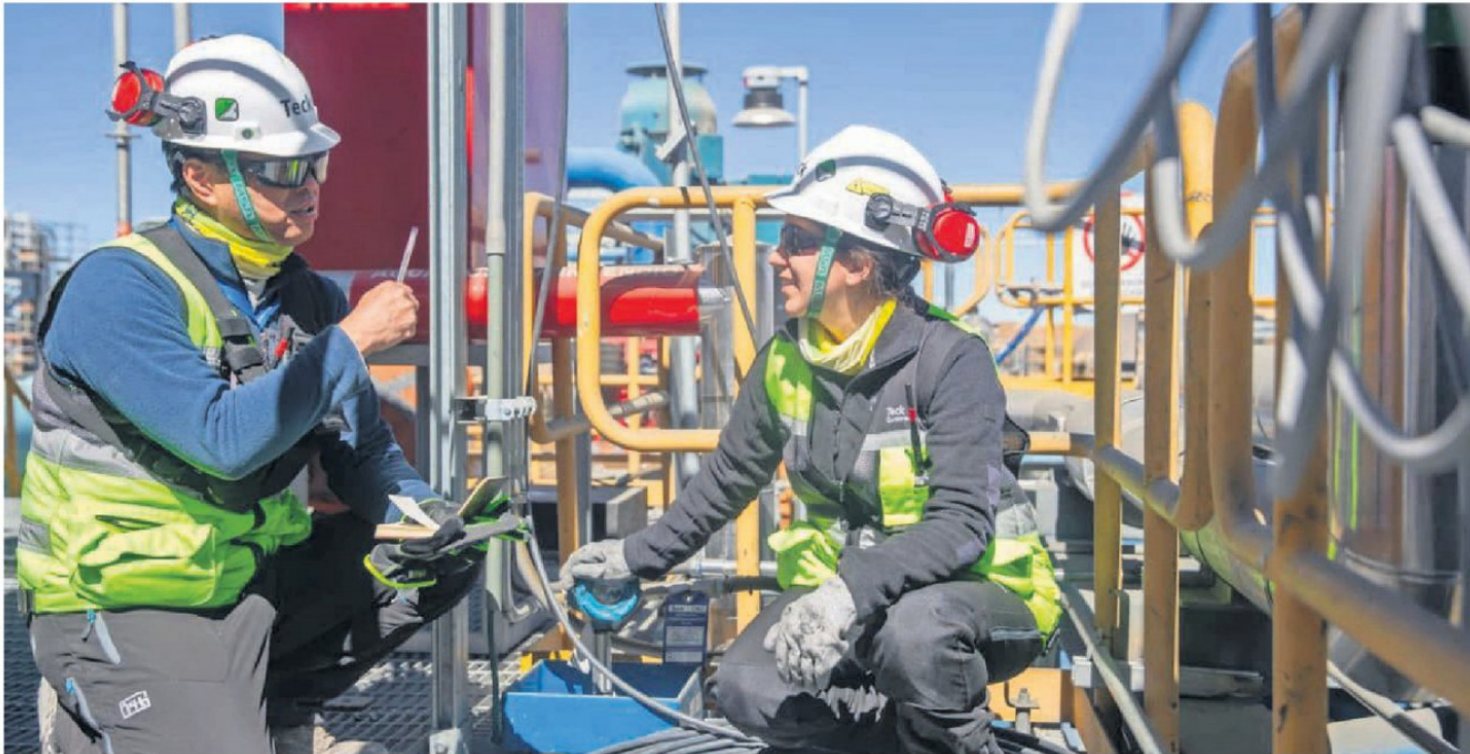


Las razones detrás del creciente aumento de mujeres que quieren trabajar en minería



EL INTERÉS DE LAS MUJERES POR INTEGRARSE A CARRERAS DE LA MINERÍA ESTÁ LIGADA A UNA MAYOR RENTABILIDAD LO QUE HA SIDO POSIBLE CON EL QUIEBRE DE BARRERAS DE GÉNERO DEL PASADO.

Jorge Muñoz Gernaldo

Muchas hoy apuntan a estar en cargos de alta responsabilidad, en áreas estratégicas y a construir una trayectoria en la gran minería, lo que ha aumentado el número de matrículas de carreras universitarias relacionadas a esta actividad. En la última década, en Tarapacá aumentó en un 14% la presencia femenina en la industria minera.

El avance de la participación femenina en la gran minería no se ha detenido durante las últimas décadas. Cada vez son más las mujeres que lideran y operan en áreas estratégicas de la industria donde históricamente hubo solo hombres a cargo. Prueba de esto es el aumento de las matrículas en carreras universitarias relacionadas con esta actividad, la que mantiene un crecimiento constante en cada proceso de admisión.

De acuerdo a datos entregados por la Sociedad Nacional de Minería SONAMI, en el estudio "Evolución de la inclusión femenina en la minería chilena", la participación de mujeres en la dotación propia de la minería de la región de Tarapacá aumentó desde un 4% en 2015 a un 14% en 2024.

Patricia Pérez Muñoz, directora de carrera Área Minería y Logística de INACAP sede Iquique, revela que han observado un incremento sostenido en el

interés de mujeres por ingresar a carreras tradicionalmente masculinizadas, detallando que la mayor presencia femenina está en programas como ingeniería y técnico en minas, ingeniería y técnico en metalurgia, mantención de planta minera, logística y áreas relacionadas con mantenimiento industrial y automatización.

"Este interés responde a una visión más amplia del sector minero, donde las estudiantes reconocen las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece una industria cada vez más tecnológica, sustentable y orientada a la innovación. "La minería actual requiere profesionales altamente capacitados en distintas disciplinas, y las

mujeres están asumiendo un rol cada vez más relevante en ese escenario", señala Pérez.

Comenta que, si bien la participación femenina universitaria aún representa un porcentaje menor respecto de los hombres, la tendencia evidencia un crecimiento constante en los procesos de admisión. "Más allá del número de matrículas, el cambio más significativo es cultural: hoy las jóvenes visualizan la minería como un espacio donde pueden desarrollarse profesionalmente, acceder a cargos de alta responsabilidad y construir una trayectoria laboral de largo plazo".

"La industria minera ha avanzado de manera importante en materia de inclusión y diversidad, ampliando las oportunidades para que las mujeres se desempeñen en funciones que históricamente eran ocupadas casi exclusivamente por hombres. Actualmente encontramos mujeres trabajando en operación de equipos mineros, mantenimiento mecánico y eléctrico, metalurgia, planificación, logística, abastecimiento, supervisión, gestión de contratos, seguridad, control de proce-

sos, automatización, operación de plantas e incluso liderando equipos multidisciplinarios en faena", sostiene la directiva.

Pérez concluye que este avance demuestra que la incorporación femenina ya no está concentrada únicamente en funciones administrativas, sino que forma parte de la operación y de los procesos estratégicos de la industria.

MOTIVACIONES

Según la directora del área de minería de Inacap sede Iquique, las motivaciones de las estudiantes van mucho más allá de la estabilidad económica, afirmando que hoy las mujeres buscan desarrollarse en una industria desafiante, altamente tecnológica y con amplias posibilidades de crecimiento profesional.

"La minería ofrece oportunidades para participar en procesos de innovación, transformación digital, automatización, sostenibilidad y economía circular, aspectos que resultan muy atractivos para las nuevas generaciones", asegura López.

14%

llegó la presencia femenina en la industria minera de la Región de Tarapacá en 2024, desde un 4% que tenía en 2015.



(viene de la página anterior)

También, asegura que existe una fuerte motivación por contribuir al desarrollo de la región “y por demostrar que las competencias profesionales no dependen del género, sino del conocimiento, la preparación y el compromiso”, enfatizó Pérez.

En tanto, en la carrera de Ingeniería Civil de Minas de la Universidad Arturo Prat reconocen una evolución positiva en cuanto a la participación de mujeres. Su director, Aldo Quiero, dice que si bien, históricamente la carrera ha tenido una mayor proporción de hombres, el porcentaje de mujeres seleccionadas y en lista de espera ha aumentado respecto de años anteriores, alcanzando valores cercanos al 30% en los últimos procesos de admisión, e incluso un 34% en 2025.

“Hoy vemos una mayor participación de mujeres en operación de equipos, mantenimiento, metalurgia, geología, procesamiento de minerales, áreas ambientales, innovación, automatización, análisis de datos y operación remota”.

Carolina Vásquez,
gerenta general de SONAMI

“En términos de matrícula efectiva, el ingreso de mujeres pasó de 8 a 22 estudiantes en los últimos cinco años, lo que representa un crecimiento de 175%. A este avance se suma la implementación del cupo de mujeres científicas, iniciado en 2024, que ha contribuido de manera concreta a fortalecer el ingreso femenino a la carrera. Desde su implementación, el ingreso por esta vía ha aumentado de 2 a 6 y luego a 9 estudiantes, representando en el último proceso aproximadamente el 41% de las mujeres matriculadas en la carrera”, afirma Quiero.

“Estos antecedentes reflejan un cambio importante en una disciplina históricamente masculinizada y muestran el compromiso de la universidad con una formación minera más inclusiva”, agrega el directivo.

INDUSTRIA

Cecilia Macías, líder de Empleabilidad Local de Teck Quebrada Blanca, señala que la compañía se ha fijado como meta Estratégica de Sustentabilidad, avanzar en la igualdad de género, destacando progresos. “Las mujeres representan ahora el 27% del total de nuestra fuerza laboral, un aumento comparado al 16% de 2020”, precisa.

“Para continuar fomentando el empleo local, es fundamental generar oportunidades de formación, para el desarrollo del talento en Tarapacá. Contamos con el espacio y programas para apoyar la atracción y la formación de nuevos talentos, co-

mo Profesionales en Entrenamiento (PIT); Programa de Entrenamiento en Mantenimiento y Operaciones modalidad Aprendizices; y recientemente iniciamos un curso para operadores y operadoras CAEX junto a CEIM. Todo orientado a la formación en minería y con un llamado especial a mujeres que sean parte de la región de Tarapacá”, anuncia Macías.

“Sabemos que una fuerza laboral inclusiva y diversa contribuye a la innovación y a una mejor toma de decisiones, atrae y retiene a los mejores, construye una fuerza laboral fuerte y comprometida, lo que se refleja mejor ante las comunidades en las que operamos”, expresa.

TECNOLOGÍA

Desde la Sociedad Nacional de Minería SONAMI, explican que la minería actual al ser más tecnológica, eficiente y exigente en estándares que en el pasado, ha ampliado de gran manera las áreas de incorporación femenina.

Valoran que uno de los avances más importantes, es que las mujeres ya no solo están aumentando su participación en funciones operativas, sino también en espacios de liderazgo y toma de decisiones. “Hoy vemos una mayor participación de mujeres en operación de equipos, mantenimiento, metalurgia, geología, procesamiento de minerales, áreas ambientales, innovación, automatización, análisis de datos y ope-

ración remota. También existe una presencia cada vez más relevante en funciones de gestión, abastecimiento, sustentabilidad y relacionamiento comunitario”, asegura la gerenta general de SONAMI, Carolina Vásquez.

“La minería enfrenta una creciente demanda por talento especializado asociado a la innovación, la digitalización y la automatización. En ese contexto, incorporar más mujeres no solo responde a un objetivo de equidad, sino también a una necesidad estratégica para fortalecer la competitividad y la sostenibilidad de la industria”, detalla.

“La participación femenina ha experimentado un progreso estructural muy significativo si consideramos nuestro punto de partida. Hasta mediados de la década de 1990 existían restricciones legales que limitaban la participación de la mujer en ciertas faenas. Hoy, la realidad es completamente distinta: la participación femenina en la mediana y gran minería alcanza un 18,3%, y en algunas operaciones ya se aproxima al 40%”, relata.

Destaca que en la región de Tarapacá se obser-

van avances en la materia, realidad que demuestra que las regiones mineras avanzan en inclusión de mujeres en sus procesos. “Si bien aún existe espacio para seguir creciendo, esta evolución demuestra que las regiones mineras del norte están avanzando en la incorporación de más mujeres, impulsadas por procesos productivos cada vez más tecnológicos, políticas de inclusión y un compromiso creciente de la industria con el desarrollo del talento femenino. Además, la industria ha generado condiciones más compatibles con la vida familiar, lo que eleva el estándar para todos quienes trabajamos en el sector”, aseveró Vásquez.

La gerenta general de SONAMI, considera que, para seguir ampliando la participación de mujeres en la industria, será clave para enfrentar los desafíos de productividad, capital humano, innovación y desarrollo sostenible que tiene la minería chilena. “Incorporar más mujeres significa sumar talento, nuevas capacidades y distintas miradas para construir una industria más competitiva y preparada para el futuro”, dice.

175%

crecieron las alumnas matriculadas a Ingeniería Civil de Minas en la Universidad Arturo Prat, pasando de 8 a 22 estudiantes por año.

