



Mujer y minería: desafíos pendientes

El Día Internacional de la Mujer en la Minería se celebra el 15 de junio y busca visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en la industria minera a nivel global. El rol de la mujer en la minería abarca diversas áreas. En los últimos años, gracias a la definición de políticas y al compromiso de las empresas mineras, se ha avanzado en la ocupación de roles técnicos y operacionales. Además, se ha incrementado la participación en roles de liderazgo, aunque la participación en roles administrativos y de soporte sigue siendo la mayoría.

La Política Nacional Minera 2050 de Chile tiene como objetivo alcanzar una participación femenina del 20% para 2030 y del 35% para 2050. Según el reporte de indicadores de género en minería de Alianza CCM-Eleva de marzo 2024, los indicadores se elevan lentamente. Para 2023, la participación de mujeres en la industria fue del 18%, con un 20% en empresas mineras y un 8,5% en empresas proveedoras de la minería.

Tanto en Chile como a nivel mundial, las metas de género en minería se centran en incrementar la participación de mujeres y garantizar igualdad de oportunidades. Si bien la disminución de la brecha de género ha avanzado con estas políticas y compromisos, así como con capacitaciones y formación para ocupar roles en minería, políticas de inclusión y representación, y promoción de mujeres en la industria, existen otras aristas a revisar, como la formación de profesionales y la motivación de mujeres para el estudio de carreras STEM específicamente en el ámbito de la minería, la brecha salarial y el impacto de la carga doméstica.

Datos generales sobre la participación de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en Chile sugieren que la participación femenina es baja, alrededor del 30% en promedio. En 2024, el programa Más Mujeres Cien-

tíficas (+MC) generó un aumento del 6,5% en el número de mujeres postulantes a dichas carreras, según cifras de la Subsecretaría de Educación Superior.

La participación de mujeres en carreras relacionadas con minería y geología ha mostrado avances modestos. Según datos del Ministerio de Educación, la participación femenina en la matrícula de carreras STEM vinculadas a la minería se ha mantenido en alrededor del 14% durante más de una década.

Iniciativas como la Beca Ingeniería de la Universidad Andrés Bello, que favorece la vinculación de mujeres en carreras STEM en la Facultad de Ingeniería, han llevado a porcentajes entre el 16% y el 31% de matrículas de mujeres en 2024 en sus diferentes sedes. Particularmente en geología y otras carreras STEM en la UNAB, la participación de mujeres es similar al promedio nacional en carreras STEM, estimada en alrededor del 25-30%, reflejando la efectividad de la iniciativa.

En 2022, se reportó una brecha salarial del 9% entre hombres y mujeres en el rubro minero (Representación y caracterización de la mujer en el sector minero en Chile, Comisión Chilena del Cobre, 2022). Si bien se ha avanzado en la inclusión de mujeres en cargos de liderazgo, existen diferencias aun considerando calificaciones y avance profesional, afectadas por el "techo de cristal" y la maternidad.

La carga doméstica es aún un factor relevante. Se requieren políticas que promuevan la carga parental igualitaria, programas de apoyo para equilibrar la carga laboral y doméstica para padres y madres, y, finalmente, un cambio cultural para eliminar los estereotipos de género en el lugar de trabajo para que más mujeres se sientan atraídas a formarse y encuentren las condiciones para desarrollarse profesionalmente en esta área.