



por CAMIMEX. En Fresnillo plc., por ejemplo, colaboradoras de Minera Saucito describen espacios adecuados para mujeres en interior mina, ajustes de horario y salas de lactancia. Son medidas concretas. También son señales de una industria que entendió que la permanencia del talento depende de condiciones reales, no de mensajes simbólicos. El valor de esos cambios se entiende mejor cuando se revisan trayectorias puntuales. Elizabeth Cortés López pasó del área de intendencia a la operación general en interior mina. Ana Lucía Puentes Águila vinculó su continuidad laboral con políticas que facilitaron la maternidad. En San Julián, Janet Aguirre Gamboa sostuvo que abrir camino exige generar confianza y demostrar que el

liderazgo no tiene género. En Grupo México, Joselyne Corrales Noris y Cynthia Jazmín Juvera Valenzuela describieron a la minería como una escuela permanente, donde el aprendizaje técnico convive con una exigencia constante de adaptación. Las historias difieren en origen, pero comparten un mismo eje: la oportunidad profesional dejó de ser excepcional. Ese patrón también aparece en Agnico Eagle, Peñoles y Heliostar. Daniela Jiménez relató su formación en mantenimiento de tajo como una experiencia de capacitación intensa. Rebeca Gallardo, en Peñoles, resume más de tres décadas de carrera con una idea precisa: más mujeres deben llegar a la ciencia. En Capela, Velardeña, Sabinas,

Milpillas y Tizapa, las colaboradoras citadas por CAMIMEX enlazan el trabajo minero con autonomía económica, profesionalización y reconocimiento comunitario. En La Colorada, Heliostar sumó testimonios de supervisión, seguridad y desarrollo organizacional. El mensaje institucional busca ser claro. La minería no sólo integra a más mujeres. También empieza a reconocerlas como parte de su columna técnica y operativa. Conviene subrayar otro punto. Estas trayectorias no deben leerse como anécdotas aisladas o casos decorativos. Funcionan como evidencia de un ajuste más amplio en la cultura de trabajo. La minería mexicana enfrenta hoy presiones regulatorias, sociales, ambientales y de productividad. En ese contexto, ampliar su base de talento no es un gesto cosmético. Es una decisión estratégica. Un sector que necesita mayor innovación, disciplina operativa y legitimidad social no puede desperdiciar capital humano. La inclusión femenina fortalece esa ecuación porque incorpora perfiles, capacidades y experiencias que elevan la calidad de la operación y la relación con las comunidades. Esa es la dimensión de fondo del cambio. La propia evolución institucional de CAMIMEX respalda esa lectura. Fundada en 1906 como la primera cámara industrial del país, la organización nombró a Karen Flores Arredondo como su primera directora general. El hecho tiene carga simbólica, pero también peso político dentro del sector. No se trata sólo de una designación histórica. Refleja una señal hacia las empresas afiliadas y hacia la conversación pública. En minería, el liderazgo femenino ya no ocupa un lugar marginal. Desde esa posición, Flores sostuvo que la actividad ha impulsado cultura, conocimiento, desarrollo tecnológico y crecimiento económico, y subrayó que el

mundo requerirá más minerales para sostener la transición energética. Ese último punto conecta la agenda de género con una discusión mayor. México participa en una cadena global donde los minerales resultan indispensables para electrificación, infraestructura, refinación y manufactura. Por eso, una minería más abierta al talento femenino no sólo corrige una deuda histórica. También fortalece la capacidad del país para responder a una demanda internacional más compleja. El sector necesita más personal capacitado, mejores estándares y cuadros técnicos capaces de adaptarse a nuevas exigencias. En ese escenario, cerrar espacios a las mujeres sería un error económico y productivo. Abrirlos, en cambio, eleva la base profesional de la industria y mejora su competitividad en el largo plazo. La minería mexicana todavía arrastra brechas de representación en la cima corporativa, pero ya registra avances medibles en empleo, capacitación y permanencia femenina. El sector tiene motivos para defender ese progreso, sobre todo en un país donde las regiones mineras exigen oportunidades formales, salarios competitivos y opciones de desarrollo. La conversación sería no debe quedarse en la celebración del 8M. Debe concentrarse en consolidar condiciones de trabajo, ascenso y liderazgo. Ahí se definirá si esta transformación se vuelve estructural. Por ahora, los datos y los testimonios muestran que la minería en México ya no se entiende sin las mujeres.

