

Monitoreo de Indicadores 2° semestre 2024: Participación de Mujeres en empresas Minería Chilena

Elaborado por la
Alianza CCM-Eleva

Marzo 2025

Contenido

Presentación	3
Metodología	4
Resultados Indicadores de Género	5
Estudios y Publicaciones de la Alianza CCM-Eleva.....	14

Presentación

Desde sus orígenes, la Alianza CCM-Eleva tiene el compromiso de levantar información actualizada que permita a las empresas de la industria minera, a las empresas proveedoras, y al sector público hacer seguimiento y poder evaluar la evolución de indicadores de interés en materia de capital humano. El **Monitoreo de Indicadores de Género** es una respuesta al compromiso de entregar información de forma periódica, en este caso, en cuanto a la participación y contratación de mujeres en la minería.

Además, la publicación de estos datos responde al trabajo que la Alianza CCM-Eleva sostiene con el sector público. Por un lado, de acuerdo con el **Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Minería y la Alianza CCM-Eleva**¹, los indicadores reportados por la Alianza CCM-Eleva en sus monitoreos son utilizados de manera oficial para el seguimiento de metas de la Política Nacional Minera 2050. Por otro lado, según compromisos asumidos en la **Mesa Nacional Mujer y Minería**, se registra la evolución de los indicadores propuestos en dicha instancia, con el fin de participar en la evaluación conjunta que se realiza anualmente respecto a la participación de mujeres en la industria.

Agradecemos y reconocemos la información proporcionada por la **Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)**, quienes hacen seguimiento al indicador de participación de mujeres en empresas proveedoras socias de APRIMIN y permiten su incorporación en el presente monitoreo. Además, agradecemos la información proporcionada de manera directa por cada empresa participante, las cuales hacen posible la realización de estos estudios mediante la entrega sistemática de sus datos.

Natalia Morales
Gerenta Consejo de Competencias
Mineras (Alianza CCM-Eleva)

Vladimir Glasinovic
Director Programa Eleva
(Alianza CCM-Eleva)

¹El Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Minería y la Alianza CCM-Eleva estipula que los indicadores reportados por la Alianza CCM-Eleva son utilizados en el seguimiento de las metas 11, 17, 19, 20, 21, 22, 26 y 28 de la Política Nacional Minera 2050 (PNM2050).

Metodología

A partir de los reportes dotacionales (con fecha corte noviembre de 2024) de **12 empresas mineras que representan el 95% de la producción de cobre a nivel nacional**, se elaboraron los siguientes indicadores relevantes para el sector:

- Porcentaje de **trabajadoras mujeres sobre el total de la fuerza laboral** (stock).
- Porcentaje de **trabajadoras mujeres sobre las contrataciones** de los últimos 6 meses (flujo).
- Porcentaje de **trabajadoras mujeres sobre el total de la fuerza laboral diferenciado por región**.

Las empresas mineras participantes de este monitoreo fueron Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, Freeport-McMoRan, Gold Fields, Lundin Mining, SQM Litio, SQM Yodo Nutrición Vegetal y Teck. En su conjunto, la dotación de las empresas mineras participantes se compone de un total de 51.534 trabajadoras y trabajadores de la gran minería.

La información respecto a la participación de mujeres en empresas proveedoras, corresponde a datos entregados directamente por APRIMIN, quienes levantan la información entre sus empresas socias para estimar el **porcentaje de trabajadoras mujeres sobre el total de la fuerza laboral (stock)**.

Los datos de participación de mujeres en la minería internacional se obtuvieron a través de diversas fuentes disponibles para el público general, entre ellas: Mining Industry Human Resources Council (Canadá), Minerals Council South África (Sudáfrica), Dirección General de Minería (Perú), U.S Bureau of Labor Statistics (Estados Unidos), Mining and Automotive Skills Alliance (Australia).

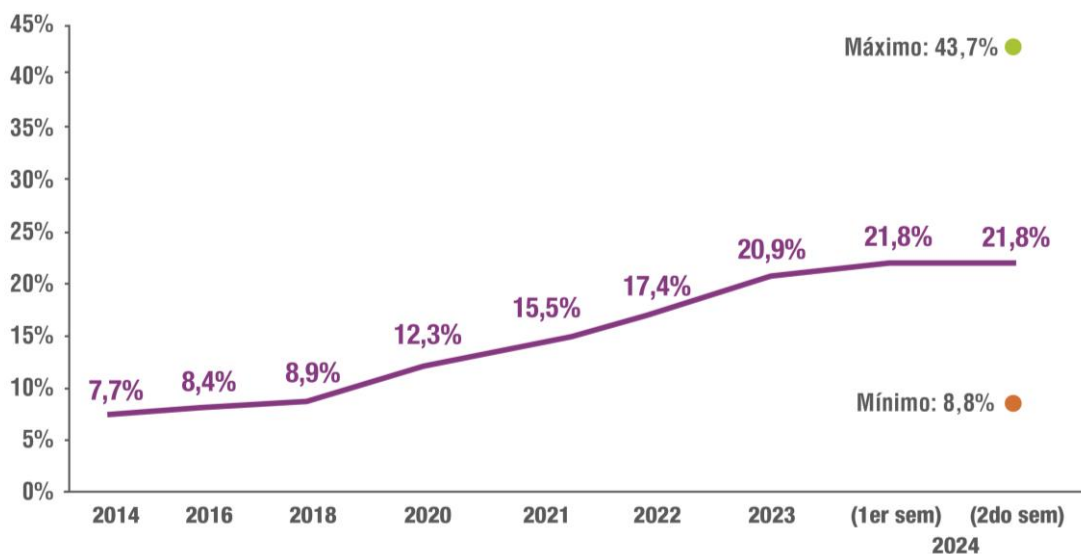
Resultados Indicadores de Género

I. PARTICIPACIÓN DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE LA FUERZA LABORAL EN EMPRESAS MINERAS (STOCK).

La evolución de los últimos 10 años muestra una tendencia al alza en la participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería, alcanzando un máximo de un 21,8% durante el primer semestre de 2024. Este indicador, pese a que la cantidad de mujeres trabajando en empresas mineras aumentó de 11.061 el primer semestre a **11.239 el segundo semestre de 2024**, se mantuvo en la misma proporción (21,8%). Un buen indicador de lo anterior es que la participación de mujeres en minería se mantuvo estable durante todo el 2024, sin mostrar signos de disminución durante todo el año. Sobre lo anterior, hay que considerar una variabilidad entre las empresas participantes del estudio; dado que mientras la empresa minera con menor participación de mujeres alcanza un 8,8% de representación de trabajadoras en su dotación, **la empresa minera con mayor participación de mujeres en la industria alcanza un 43,7%**.

Gráfico 1: Participación de Mujeres en Empresas Mineras de la Gran Minería 2014-2024

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores)



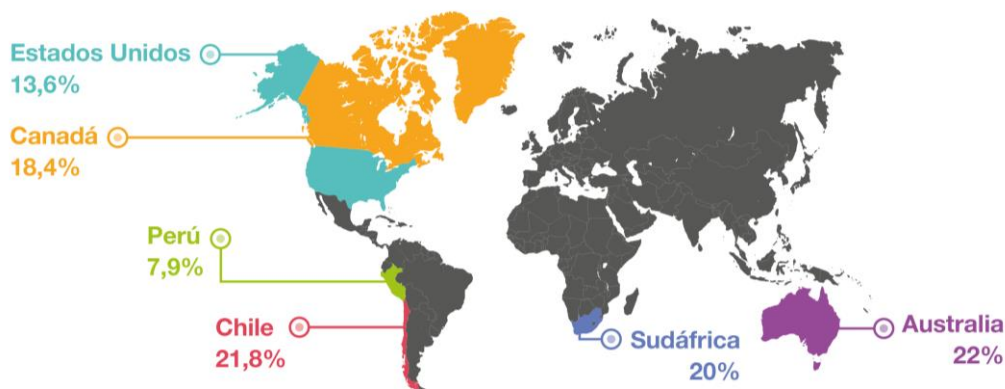
Fuente: Elaboración propia en base a reportes de dotación interna con fecha de corte a noviembre de 2024 de 12 empresas mineras de la gran minería.

II. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA MINERÍA INTERNACIONAL

Al comparar la participación de mujeres en el sector minero a nivel internacional, Australia (22%) y Chile (21,8%) presentan indicadores por sobre otros países mineros como Canadá (18,4%) y Estados Unidos (14,2%), mostrando una **buena posición de Chile en el escenario de la participación de mujeres la minería internacional.**

Al profundizar en los datos internacionales, se rescata que, si bien países como Chile y Australia² han logrado aumentar la participación de mujeres en la fuerza laboral de la minería superando el 20% de representación en la dotación, hay casos de países como Canadá y Estados Unidos donde la participación de mujeres ha alcanzado un estancamiento, con periodos que fluctúan en torno a un 17%³ y un 15%⁴ respectivamente.

Gráfico 2: Participación de Mujeres en la Minería Internacional 2024



Fuente: Australia's Gender Equality Scorecard; Mining Industry Human Resources Council Canadá (dic 2024); CCM-Eleva Chile (dic 2024); U.S Bureau of Labor Statistics; Dirección General de Minería del Perú (nov 2024); Minerals Council South Africa (jun 2024).

²Industry Workforce Plan 2024. Mining and Automotive Skills Alliance. Disponible en <https://ausmasa.org.au/workforce-plan/>.

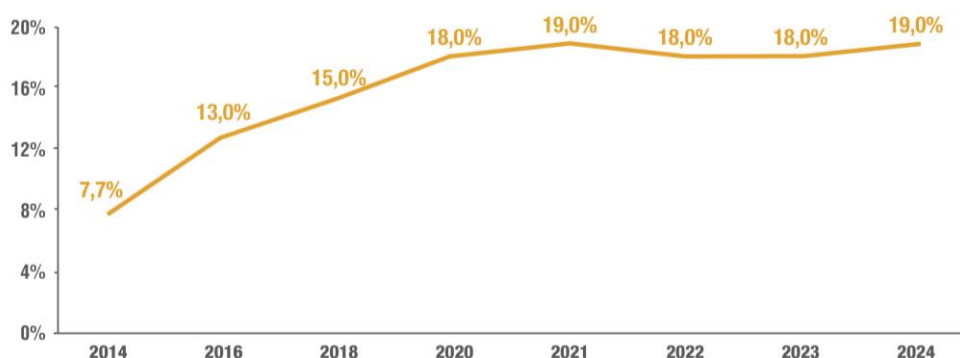
³Equity Deserving Groups in Canada's Mining Industry (2024). Mining Industry Human Resources Council. Disponible en <https://mihr.ca/resources/?resource-category=inclusion-diversity>.

⁴U.S. Bureau of Labor Statistics. Disponible en <https://www.bls.gov/>.

III. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS PROVEEDORAS SOCIAS, APRIMIN

La participación de mujeres en las empresas proveedoras de la minería, socias de la Asociación de Proveedoras Industriales de la Minería (APRIMIN) ha presentado un alza sostenida en el tiempo en torno a un 19,0%, a partir del 2021. **Este 19,0% también se mantuvo durante el 2024.**

Gráfico 3: Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores en empresas proveedoras de la minería



Fuente: Datos reportados por la Asociación de Proveedoras Industriales de la Minería (APRIMIN).

IV. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS MUJERES SOBRE LAS CONTRATACIONES DE LOS ÚLTIMOS 6 MESES (FLUJO).

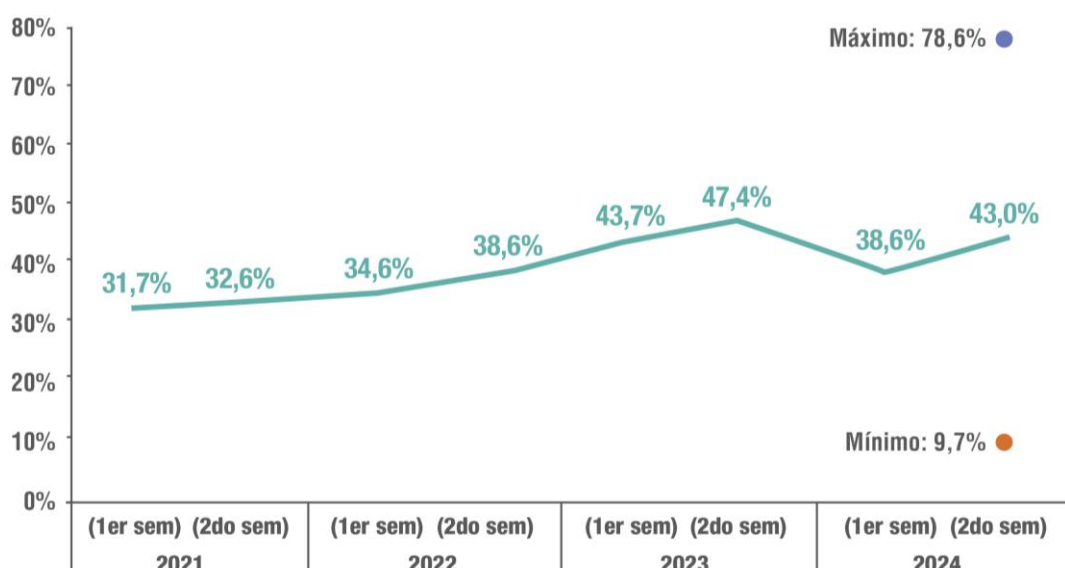
En una primera instancia, **la participación de mujeres en la industria ha aumentado en los últimos 10 años debido a que también lo ha hecho la contratación de mujeres.** Ésta alcanzó su valor más alto registrado durante el segundo semestre del 2023, donde un 47,4% de las personas ingresadas a empresas mineras fueron mujeres. Pese a la baja en este indicador a un 38,6% durante el primer semestre del 2024, en esta última medición **la contratación de mujeres aumentó nuevamente a un 43%.** Esto significa que, durante el segundo

semestre del 2024, **se incorporaron 1.485 mujeres a las empresas mineras de la gran minería.**

Lo anterior, sumado al hecho de que la contratación se ha registrado por sobre los niveles de participación de mujeres en las últimas mediciones es reflejo de los esfuerzos que las empresas mineras han mantenido para aumentar la proporción de trabajadoras dentro de su dotación. Aún con esto en consideración, **la disminución en la contratación de mujeres en el primer semestre del 2024 podría ser un factor explicativo de la tendencia en la participación de mujeres durante el segundo semestre del 2024.**

Gráfico 4: Contratación de Mujeres en Empresas Mineras de la Gran Minería 2021-2024

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores contratados en cada semestre)



Fuente: Elaboración propia en base a reportes de dotación interna con fecha de corte a noviembre de 2024 de 12 empresas mineras de la gran minería.

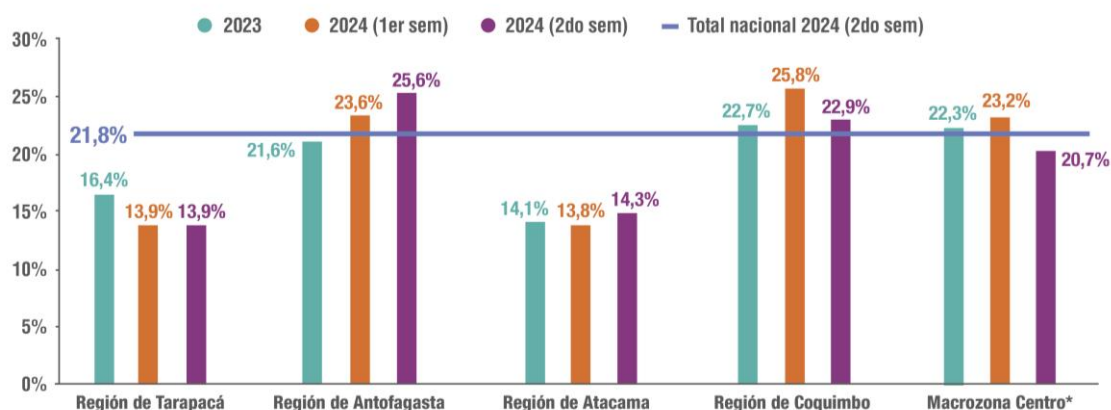
Otro factor que incide en la participación de mujeres en las empresas mineras se relaciona con participación de mujeres en las especialidades de Educación Media Técnico-Profesional (EMTP) y programas de Instituciones de Educación Superior (IES), vinculados a la minería. De acuerdo con datos del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, en el mismo periodo en que se duplicó la participación de mujeres en empresas mineras, aumentando de un 8% en 2014 a un 17% en 2022, **la participación de mujeres tanto en las matrículas de primer año en especialidades EMTP vinculadas a minería como en programas de IES**

se mantuvo en torno a un 13% y 14% respectivamente, siendo este porcentaje menor en programas Técnicos de Nivel Superior. El estancamiento que se ha estado viendo en una menor matrícula de mujeres en carreras relacionadas a la minería, producirá el efecto de que más adelante presenciemos un estancamiento, o un menor crecimiento, en la participación de mujeres en la industria minera. Lo anterior es un desafío no solo para el sector, sino que también para las instituciones de formación.

V. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS MINERAS POR REGIÓN

Al desagregar la participación de mujeres en empresas mineras por región, se observan tanto variaciones entre regiones, como cambios dentro de las mismas regiones entre el 2023 y el segundo semestre del 2024.

Gráfico 5: Porcentaje de Mujeres en Empresas Mineras según Región 2023-2024
(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores por región)



Fuente: Elaboración propia en base a reportes de dotación interna con fecha de corte a noviembre de 2024 de 12 empresas mineras de la gran minería.

En la región de **Tarapacá la proporción de** la participación de mujeres en las empresas mineras **se mantiene por debajo del total nacional**. Además, entre el 2023 y el 2024 disminuyó en su participación de mujeres, pasando de un 16,4% a un 13,9%. En las últimas mediciones, **Antofagasta se posicionó por sobre el total nacional** en cuanto a la participación de mujeres en las empresas mineras. El indicador va al alza, observado que en el año 2023 y el primer semestre 2024 pasó de un 21,6% a un 23,6%, **alcanzando durante el segundo semestre del 2024 un 25,6%**.

La región de Atacama **se encuentra por debajo del total nacional** en la participación de mujeres, alcanzando en el segundo semestre del 2024 un 14,3%. La región de **Coquimbo se mantuvo por sobre el total nacional** en la participación de mujeres. Sin embargo, **disminuyó entre el primer y el segundo semestre del 2024**, pasando de un 25,8% a un 22,9%.

Finalmente, la **Macrozona Centro disminuyó en su participación de mujeres** entre el primer y segundo semestre del 2024, de un 23,2% a un 20,7%, **posicionándose por debajo del total nacional**.

Desafíos de la Participación Laboral de las Mujeres en minería

Los indicadores de participación laboral de mujeres en empresas mineras han mostrado un crecimiento continuo en los últimos años. Reflejo de esto es que la participación de mujeres en minería se mantuvo estable durante todo el 2024. Sin embargo, existe el gran desafío de que el porcentaje de participación de las mujeres en la industria minera siga en aumento, evitando escenarios que ya se han visto en la experiencia internacional, como son los casos Canadá y Estados Unidos, que han mostrado un estancamiento en la participación de mujeres en los últimos años.

A pesar de los esfuerzos globales de la industria minera por integrar a las mujeres, la evidencia muestra que las políticas implementadas aún son insuficientes para cerrar la brecha de género. La división del trabajo, arraigada en estereotipos y roles de género (pensar que el trabajo “pesado” es para hombres y que los trabajos de “apoyo” son para mujeres), sigue siendo un factor clave en esta desigualdad⁵. Las condiciones propias de la industria minera, por ejemplo, los sistemas de turnos implican una separación familiar junto con las expectativas culturales sobre el rol femenino⁶ y las labores de cuidado, que limitan tanto el acceso como la permanencia de las mujeres en este sector⁷.

Sin embargo, la gran minería chilena ha demostrado un compromiso sostenido al implementar diversas políticas que permitan una mayor incorporación de las mujeres hacia la industria. Algunos ejemplos han sido los programas de aprendices diseñados para capacitar a mujeres en roles operativos y técnicos, facilitando su ingreso a la industria, además de alianzas con universidades y centros de formación técnica para promover carreras mineras entre mujeres.

A lo anterior se suma el compromiso sectorial de alcanzar metas en torno a la incorporación de más mujeres al sector. Una de estas metas corresponde a las definidas en la Política Nacional Minera 2050 que incluye lograr una participación laboral femenina de un 20% al 2030 y de un 35% al 2050. Los resultados de este

⁵Anzorena (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>

⁶Rojas, Piquer y Rojas (2018). Análisis de género del empleo y las competencias en el sector minero a gran escala Caso Chileno. Disponible en <https://www.iisd.org/system/files/2023-07/women-mine-of-the-future-chile-es.pdf>

⁷Etcheberry (2018). Barreras, brechas e inequidades de género en trabajos masculinizados en una empresa minera del norte de Chile. Disponible en https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-001X2018000200004&script=sci_arttext&tlng=es

monitoreo dan cuenta que las empresas mineras cumplieron anticipadamente la meta establecida para el año 2030, alcanzando en la actualizado un 21,8% participación laboral femenina.

A pesar de los evidentes progresos en esta área, el desafío será seguir avanzando en hacer atractiva esta industria ante las nuevas generaciones, continuando así su avance hacia una minería cada vez más diversa e inclusiva. Para dar respuesta a lo mencionado se recomienda continuar el trabajo sectorial ya iniciado y con foco en los territorios a través de las distintas iniciativas que permitan:

- Fomentar que más mujeres estudien y se gradúen de especialidades y carreras técnico-profesionales relacionadas con la minería, mediante campañas de atracción temprana de talento femenino, con un enfoque especial en el segmento escolar entre séptimo básico y segundo medio, momento en el cual se toman las primeras decisiones de orientación vocacional. Estudios recientes demuestran que un determinante importante en la continuidad de estudios de mujeres de liceos TP en programas STEM en educación superior es la presencia de al menos una profesora mujer⁸.
- Promover que más empresas mineras y proveedoras adopten políticas que favorezcan una mayor inclusión de mujeres en el entorno laboral, tales como disponer de infraestructura adecuada, aplicar políticas de equidad salarial, e implementar medidas que fomenten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras.
- Incrementar las oportunidades para que un mayor número de mujeres accedan a la minería, aplicando innovación en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo del talento femenino. Tales como el desarrollo de programas de capacitación específicos para mujeres, desarrollados internamente o en colaboración con el sector formativo, como por ejemplo el programa aprendices orientado a formar a operadoras y mantenedoras.
- Trabajar –en conjunto con el sector público y los organismos formativos- en desmitificar ciertos prejuicios que pueden tener aún algunas familias sobre la minería. Esto debido a que la evidencia ha mostrado que la familia es un actor relevante en el ingreso y permanencia de mujeres en carreras STEM y que el

⁸ Sevilla, Bordón y Ramírez-Espinoza (2023). Reinforcing the STEM pipeline in vocational-technical high schools: The effect of female teachers. Disponible en https://pumilumi.github.io/sevilla_bordon_ramirez-espinoza_2023_accepted_manuscript.pdf

derribar mitos y estereotipos apoyaría una visión positiva hacia ocupaciones en estas áreas, como lo es la minería⁹.

***En caso de desear citar este contenido, puedes realizarlo indicando el título “Monitoreo de Indicadores 2° semestre 2024: Participación de Mujeres en la Gran Minería Chilena”, de marzo de 2025, elaborado por la Alianza CCM-Eleva.**

****Para consultas sobre la metodología o los datos utilizados, escribir a Verónica Cid, jefa de Estudios de la Alianza CCM-Eleva (veronica.cid@fch.cl)**

*****Si necesitas gestionar alguna entrevista, por favor contactar a Lía Ríos, jefa de prensa Alianza CCM-Eleva a lia.rios@fch.cl**

⁹ UNESCO (2020). Boosting gender equality in science and technology - A challenge for TVET programmes and careers. Disponible en <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED612225.pdf>

Estudios y Publicaciones de la Alianza CCM-Eleva

- Monitoreo de Indicadores de Género, marzo y agosto 2024:

<https://ccm-eleva.cl/estudios/monitoreos/>

- Estudio de Fuerza Laboral de Gran Minería Chilena 2023-2032

<https://ccm-eleva.cl/estudios/estudio-fuerza-laboral/efl2023/>

- Diagnósticos Regionales del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032

<https://ccm-eleva.cl/estudios/estudio-fuerza-laboral/efl2023/>

- Monitoreo de Indicadores de Empleo Local, abril 2024

<https://ccm-eleva.cl/estudios/monitoreos/#monitoreo-indicadores-de-empleo-local-abril-2024>

- Estudio "Empleo Local en la Gran Minería chilena: una mirada a la actualidad, iniciativas y próximos desafíos" (2020)

<https://ccm-eleva.cl/estudios/estudios-antteriores/estudio-de-empleo-local/>

- Estudio "Mujer y Minería: Evolución en la última década y desafíos futuros" (2020)

https://ccm-eleva.cl/wp-content/uploads/2023/09/MujerMineriaCCM_02-09-2020.pdf

- Estudio "Impacto de las nuevas tecnologías en las competencias requeridas por la industria minera" (2018)

<https://ccm-eleva.cl/estudios/estudios-antteriores/estudio-de-impacto-de-tecnologias/>

