



# Monitoreo de Indicadores de Género

## 2° semestre 2025

Participación de mujeres  
en empresas mineras de la  
gran minería chilena

Marzo 2026



# Nuestros Socios



# Propósito

Proveer información confiable y estratégica para monitorear los avances en equidad de género en la industria minera.



## 01.

**Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería**



## 02.

**Mujeres en la minería internacional**



## 03.

**Radiografía de la participación de mujeres**

## ALCANCE

- Dotación de trabajadores propios de empresas mineras de la gran minería chilena 2025.
- Adicionalmente, se utilizan datos históricos de los trabajadores propios entre 2014 y 2022.

## PARTICIPANTES

### 12 empresas mineras de la gran minería:

- |                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| • Anglo American       | • Gold Fields                |
| • Antofagasta Minerals | • Lundin - Caserones         |
| • BHP                  | • Novandino Litio            |
| • CMP                  | • Teck                       |
| • Codelco              | • Collahuasi                 |
| • Glencore             | • SQM Yodo Nutrición Vegetal |

## MUESTRA

- 12 empresas mineras de la gran minería.
- Equivalente a 41 operaciones mineras y sus respectivos corporativos.
- Total dotación interna: 51.012 trabajadores propios

## INFORMACIÓN SOLICITADA

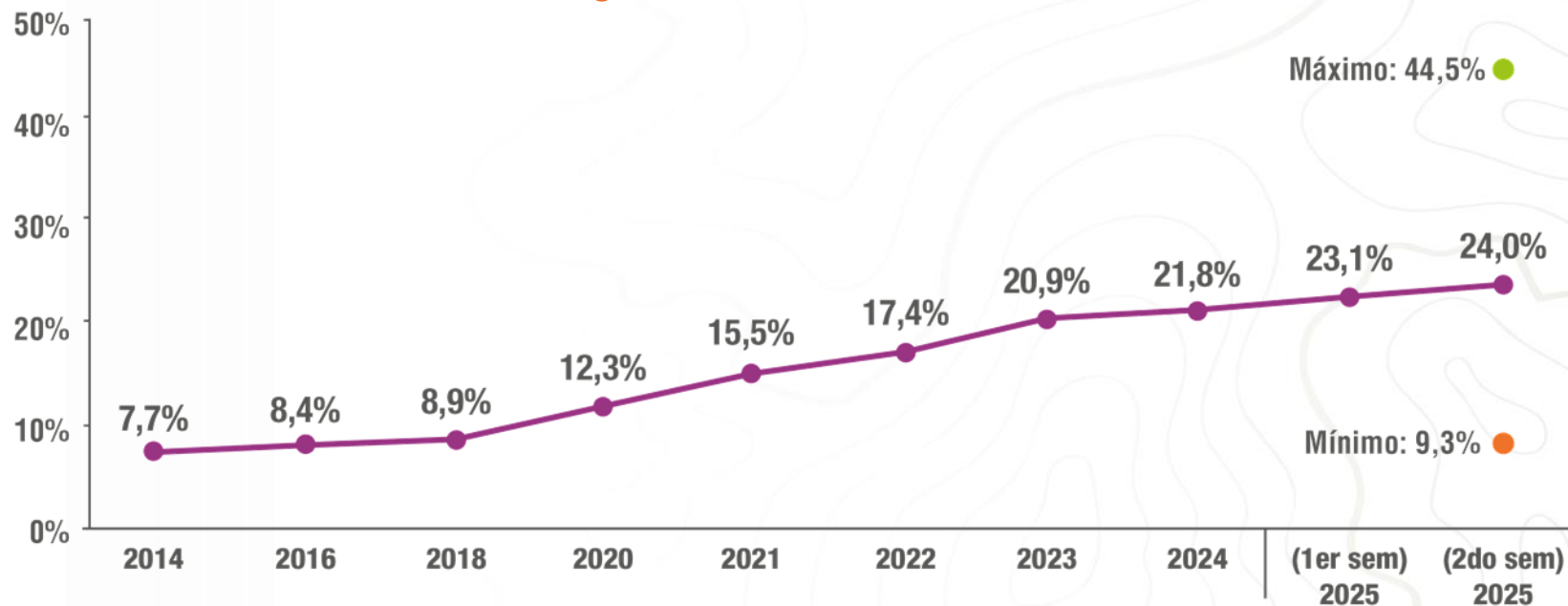
- Faena/Operación/ División/Matriz.
- Sexo del trabajador/a.
- Región de faena y región de residencia permanente.
- Fecha de ingreso a la empresa.

# Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería



La participación de mujeres en empresas mineras se ha triplicado en una década, alcanzando un 24,0% en 2025.

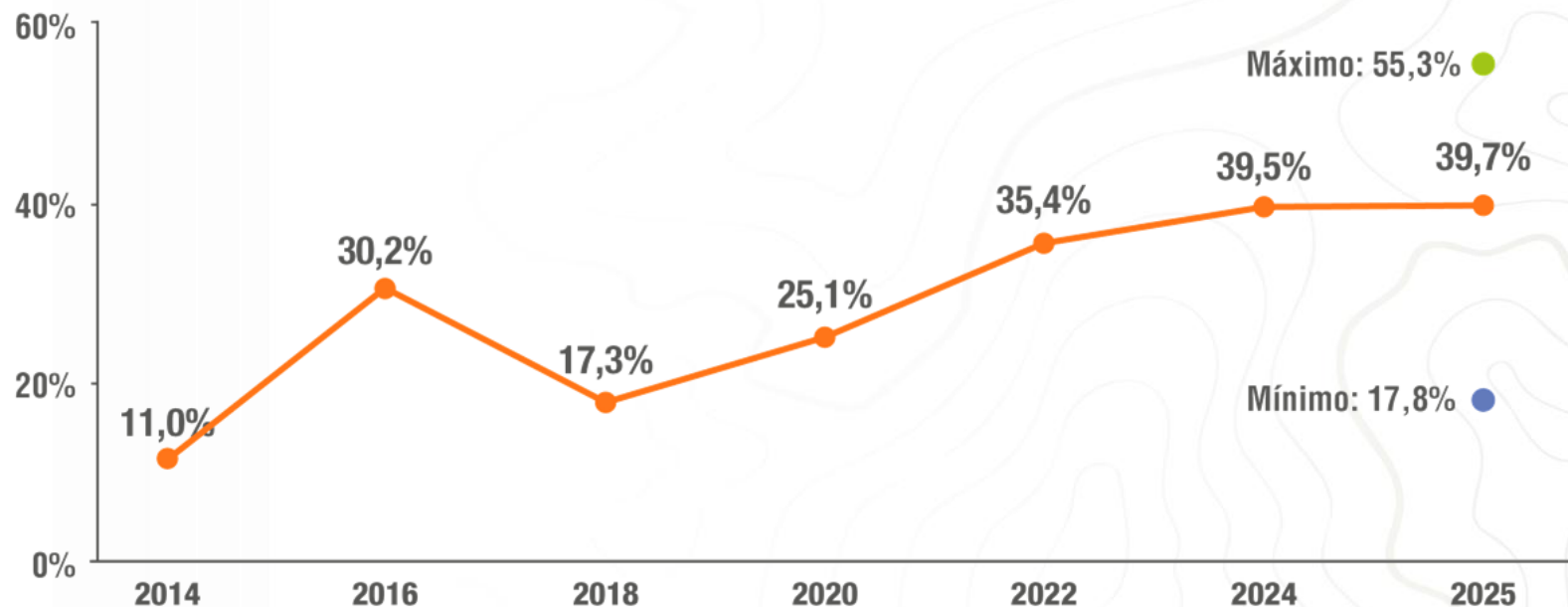
### Evolución de la participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería (2014-2025)



Fuente: Elaboración propia en base a cifras de dotación interna con fecha de corte a diciembre de 2025 de 12 empresas mineras de la gran minería.

**Después de un crecimiento sustantivo, la contratación de mujeres en empresas mineras se sostiene en torno al 39,7%.**

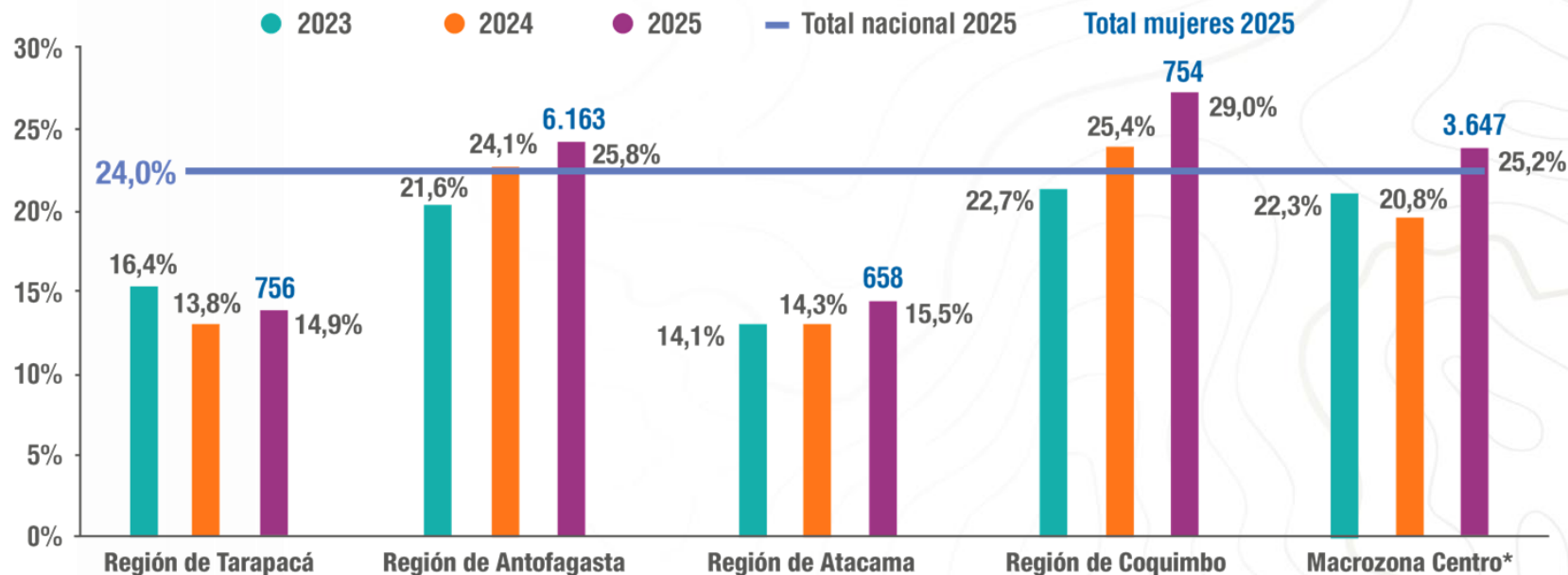
### Evolución de la contratación de mujeres en empresas mineras de la gran minería (2014-2025)



Fuente: Elaboración propia en base a cifras de dotación interna con fecha de corte a diciembre de 2025 de 12 empresas mineras de la gran minería.

## El aumento en la participación de mujeres en empresas mineras se da en todas las regiones mineras.

### Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería según región (2023-2025)



\*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Libertador Bernardo O'Higgins.

Fuente: Elaboración propia en base a cifras de dotación interna de 12 empresas mineras de la gran minería con corte diciembre 2023, diciembre 2024 y diciembre 2025

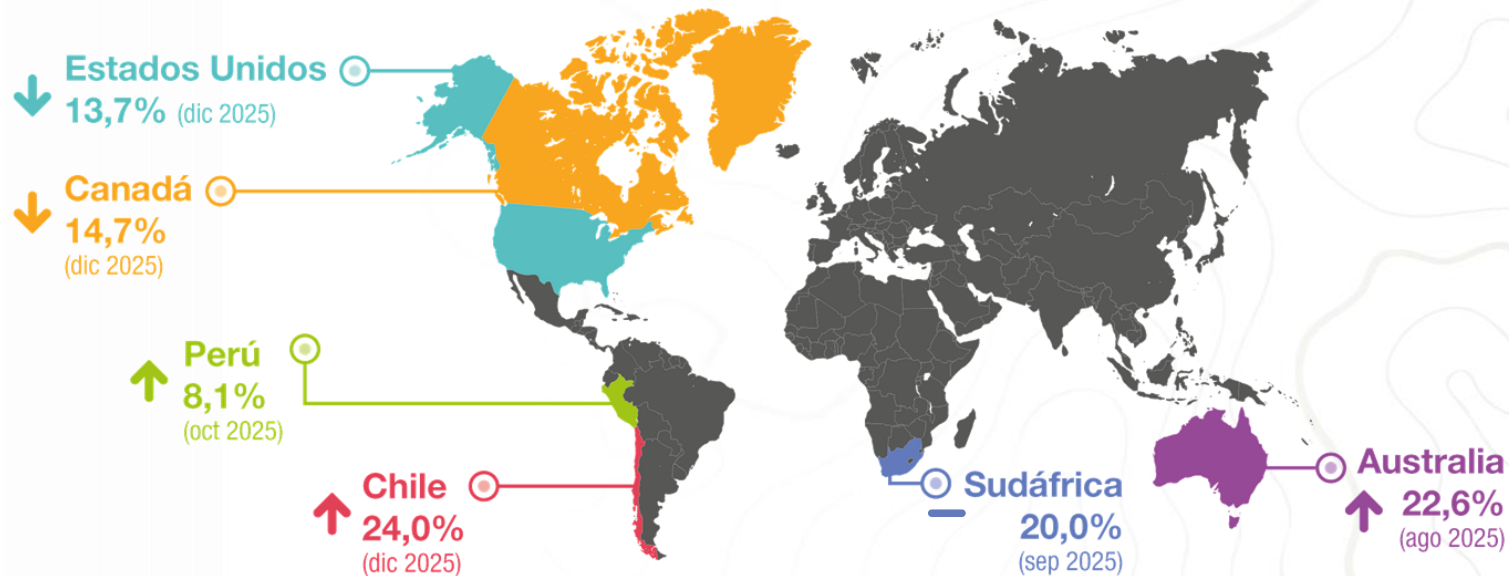
# 02

## Mujeres en la minería internacional



## Chile mantiene un rol de liderazgo en la participación de mujeres en la minería internacional.

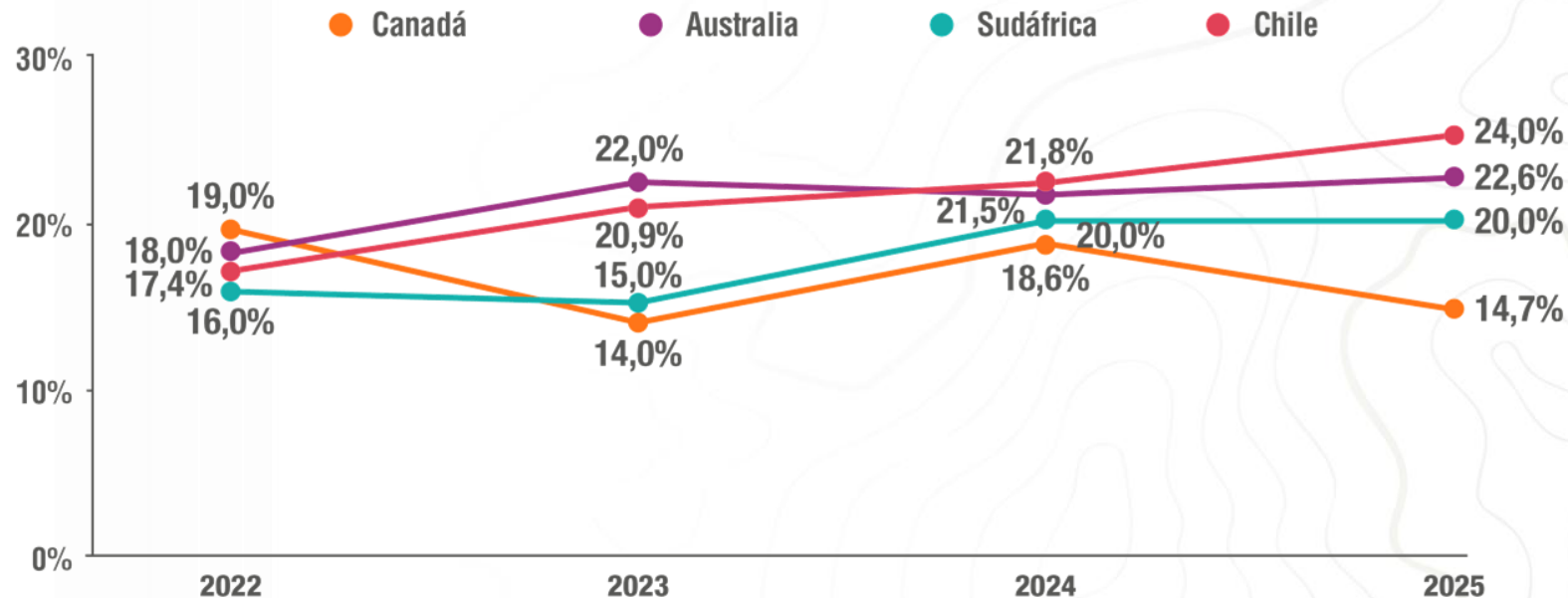
Participación de mujeres en la fuerza laboral minera, muestra de países seleccionados (2024-2025)



Fuente: elaboración propia en base al *Australian Government*; Mining Industry Human Resources Council (MiHR); U.S. Bureau of Labor Statistics; Ministerio de Energía y Minas, Perú; *Minerals Council Sudáfrica*; Alianza CCM-Eleva.

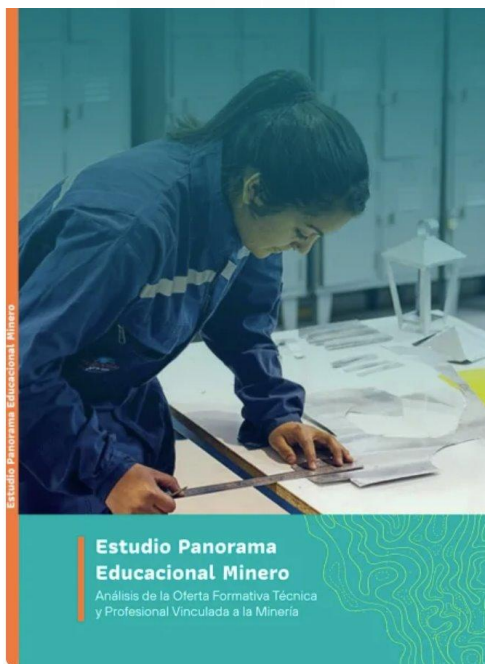
## Experiencia internacional muestra fluctuaciones en cuanto a la participación de mujeres en minería.

Evolución de la participación de mujeres en la fuerza laboral minera, muestra de países seleccionados (2022-2025)



# 03. Radiografía de la participación de mujeres





## Estudio **Panorama** **Educacional Minero**

**Abril 2025**

## Estudio **Estructura etaria** **de la fuerza laboral en** **empresas mineras**

**Julio 2025**

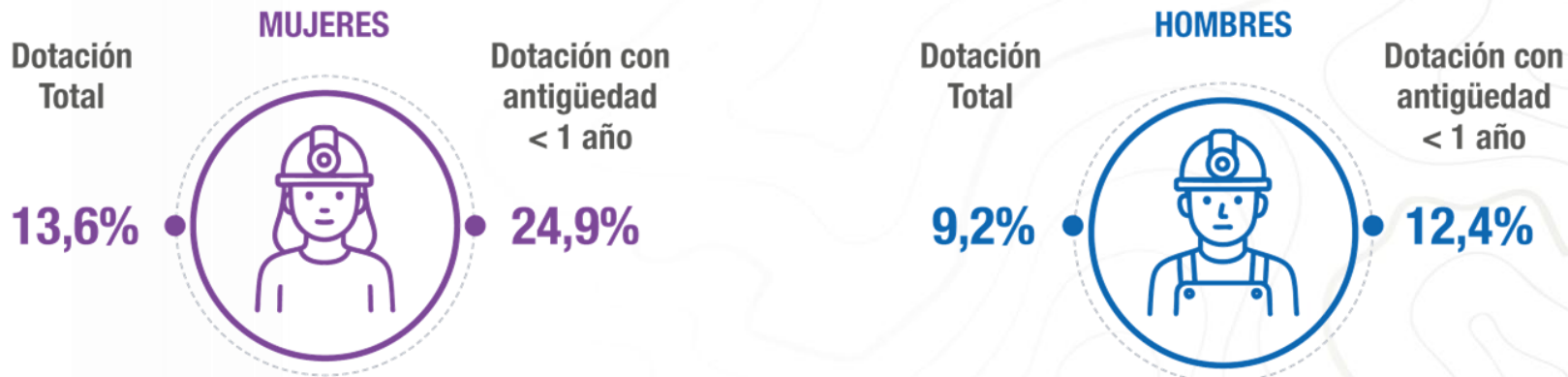


## Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034

**Diciembre 2025**

**La rotación de mujeres es mayor a la de hombres, especialmente en trabajadoras con antigüedad menor a un año.**

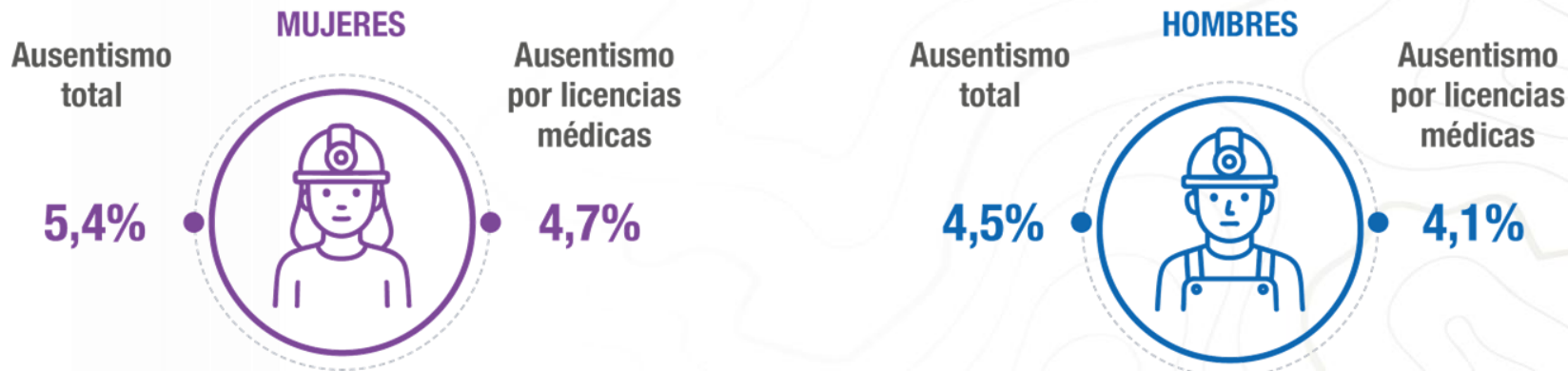
Tasa de rotación total y por antigüedad según sexo en empresas mineras (2024)



**Tasa de rotación:** razón entre las salidas de trabajadores, tanto voluntarias como involuntarias, sobre la dotación de una empresa en un periodo determinado.

**El ausentismo es ligeramente mayor en mujeres, con una diferencia menor a un punto porcentual.**

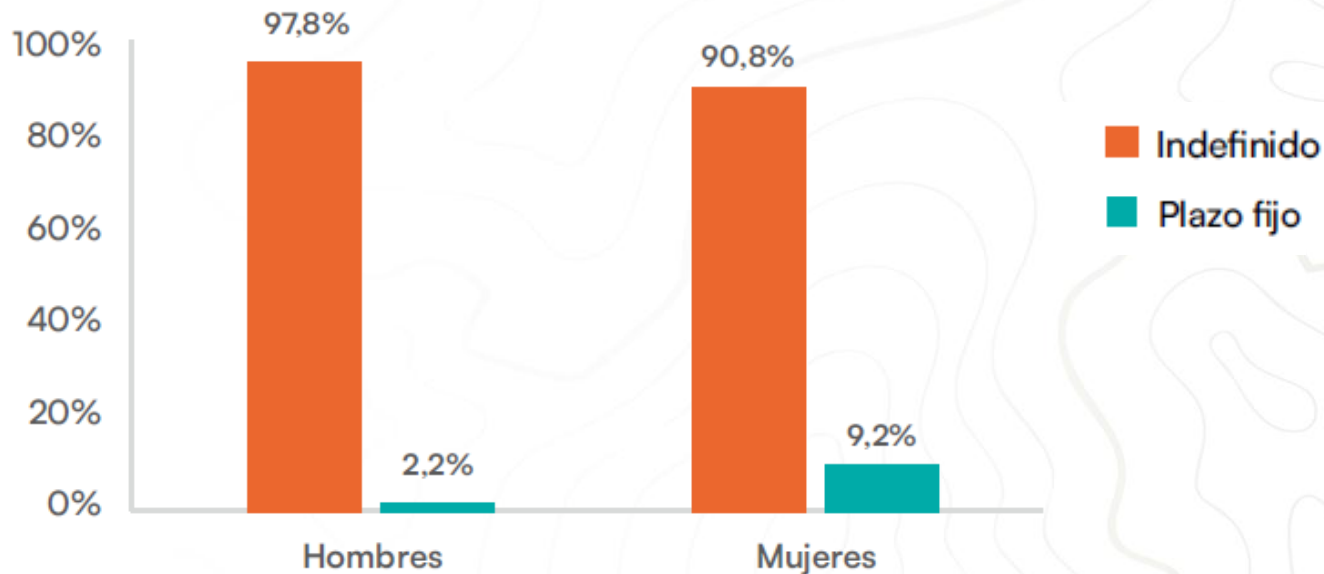
Tasa de ausentismo total y por motivo según sexo en empresas mineras (2024)



**Tasa de ausentismo:** proporción de horas no trabajadas respecto del total de horas programadas en un periodo determinado, excluyendo aquellas correspondientes a vacaciones y licencias parentales.

**La mayoría de los trabajadores en empresas mineras cuentan con contrato indefinido, tanto entre hombres como mujeres.**

Distribución de trabajadores/as por tipo de contrato laboral según sexo en empresas mineras (2024)



Fuente: Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2025-2034, Alianza CCM-Eleva (2025).

**Las mujeres tienden a trabajar en mayor medida en turnos cortos, especialmente en empresas proveedoras.**

#### TIPOS DE TURNOS

##### Turno de ciclo largo

Con turnos/descansos de 7 días o más.

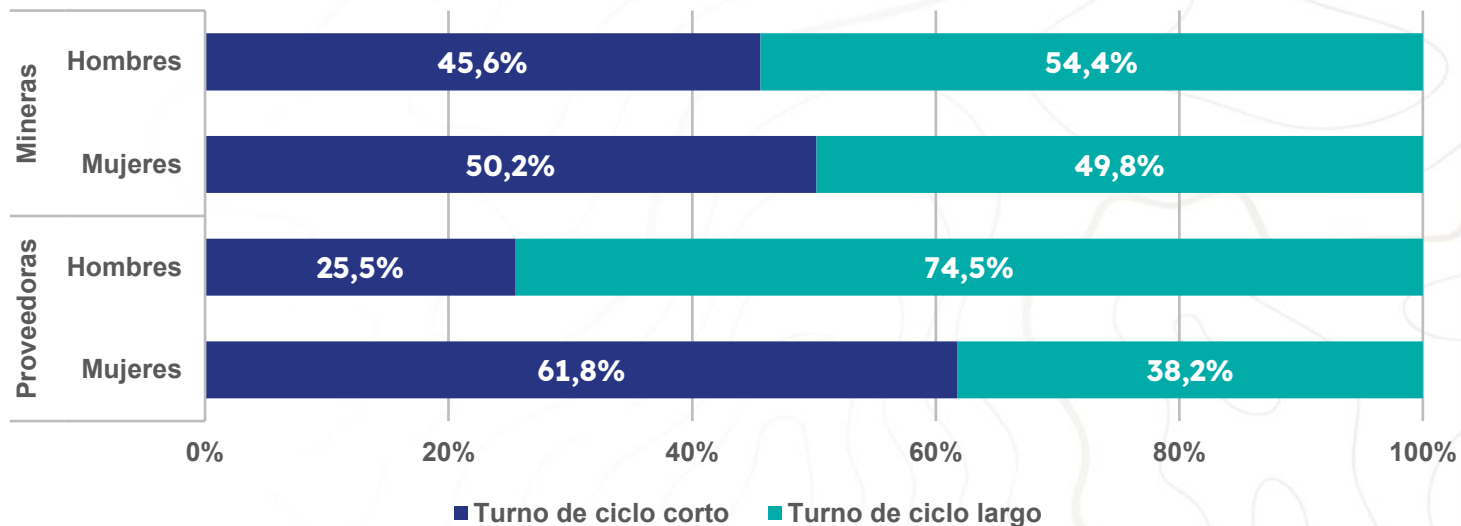
Por ejemplo: 7x7, 7x5, 8x6.

##### Turno de ciclo corto

Con turnos/descansos de menos de 7 días.

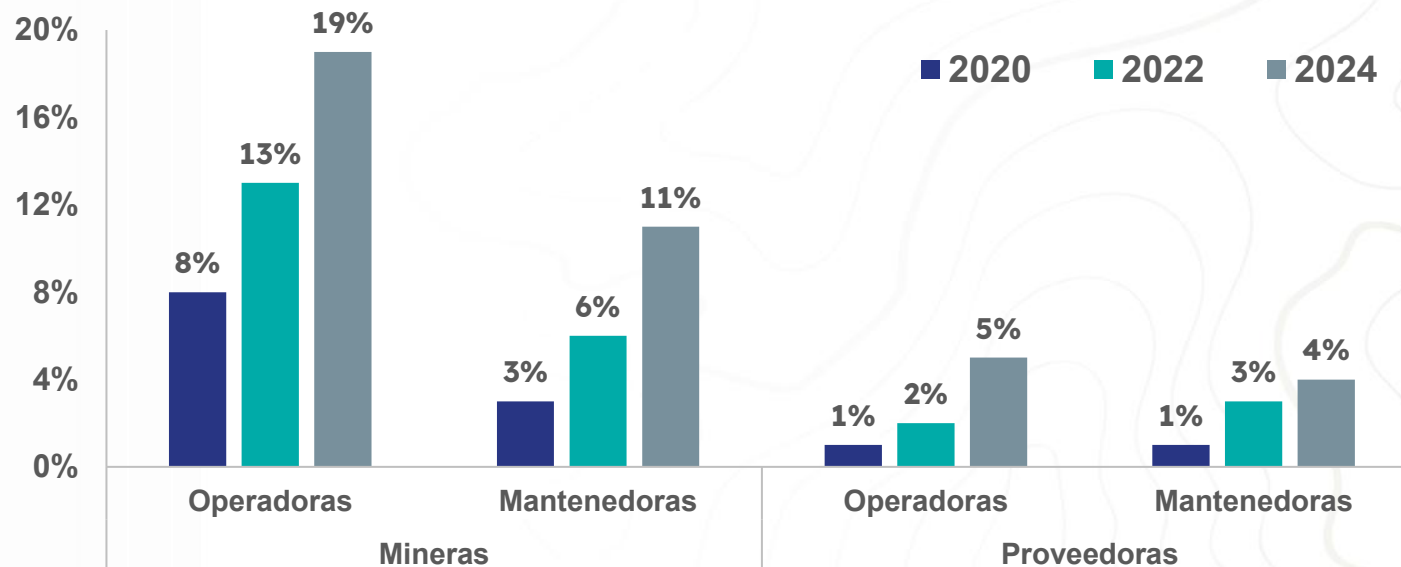
Por ejemplo: 4x4, 4x3, 5x2.

Distribución de mujeres por tipo de turno laboral según sexo en empresas mineras y empresas proveedoras (2024)



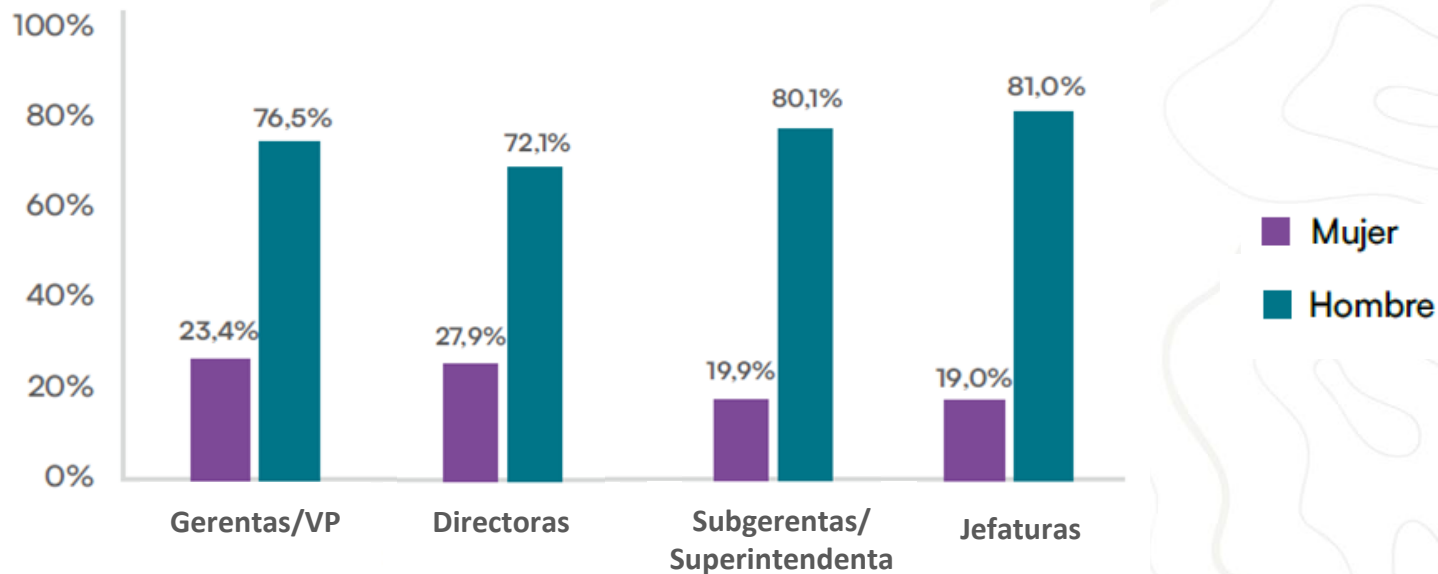
## Aumenta la participación femenina en perfiles de operación y mantenimiento, con menor presencia en empresas proveedoras.

Evolución de la participación de mujeres en cargos de operadoras y mantenedoras en empresas mineras y proveedoras (2020-2024)



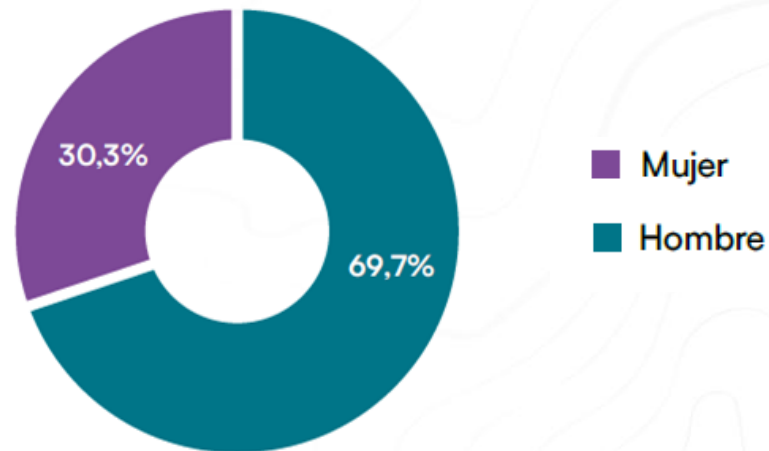
**Las mujeres en cargos de toma de decisiones pasaron de un 17,4% en 2022 a un 20,2% en 2024, con mayor prevalencia en Directoras.**

Distribución de trabajadores/as en cargos de toma de decisiones según sexo en empresas mineras (2024)



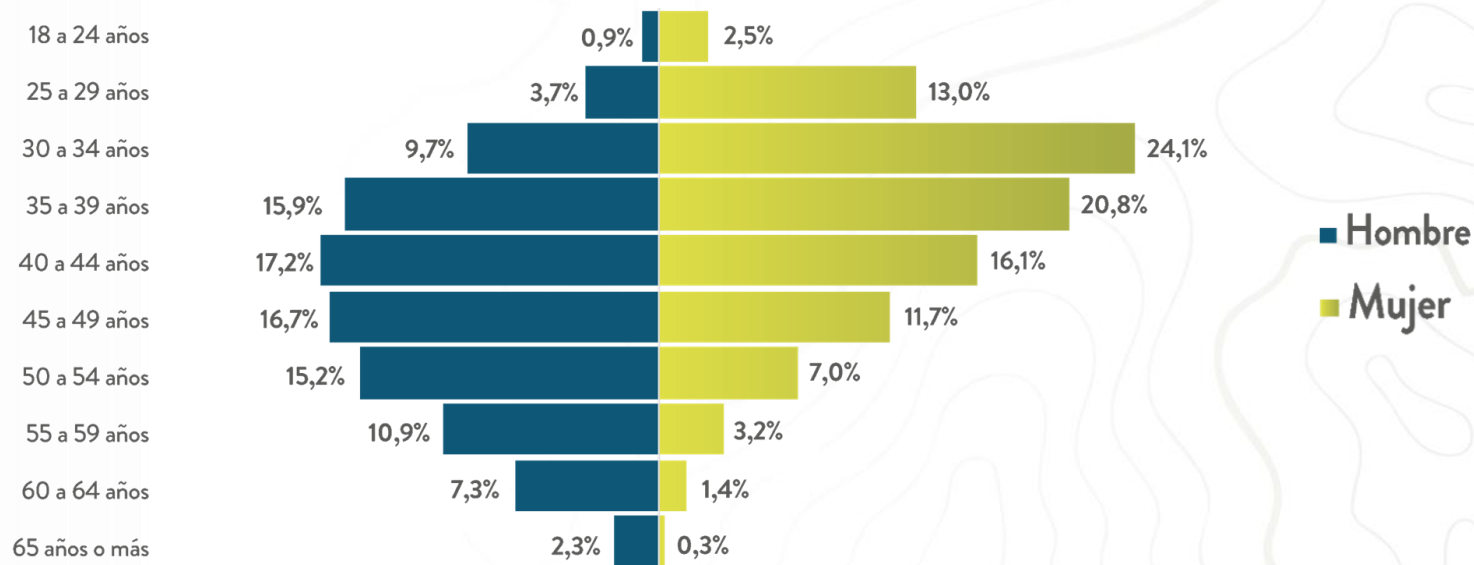
## La participación de mujeres es mayor en Centros Integrados de Operaciones.

Distribución de trabajadores/as según sexo en Centros Integrados de Operaciones de empresas mineras (2024)



**Las mujeres se concentran en tramos etarios más jóvenes que los hombres, el 60% tiene menos de 40 años.**

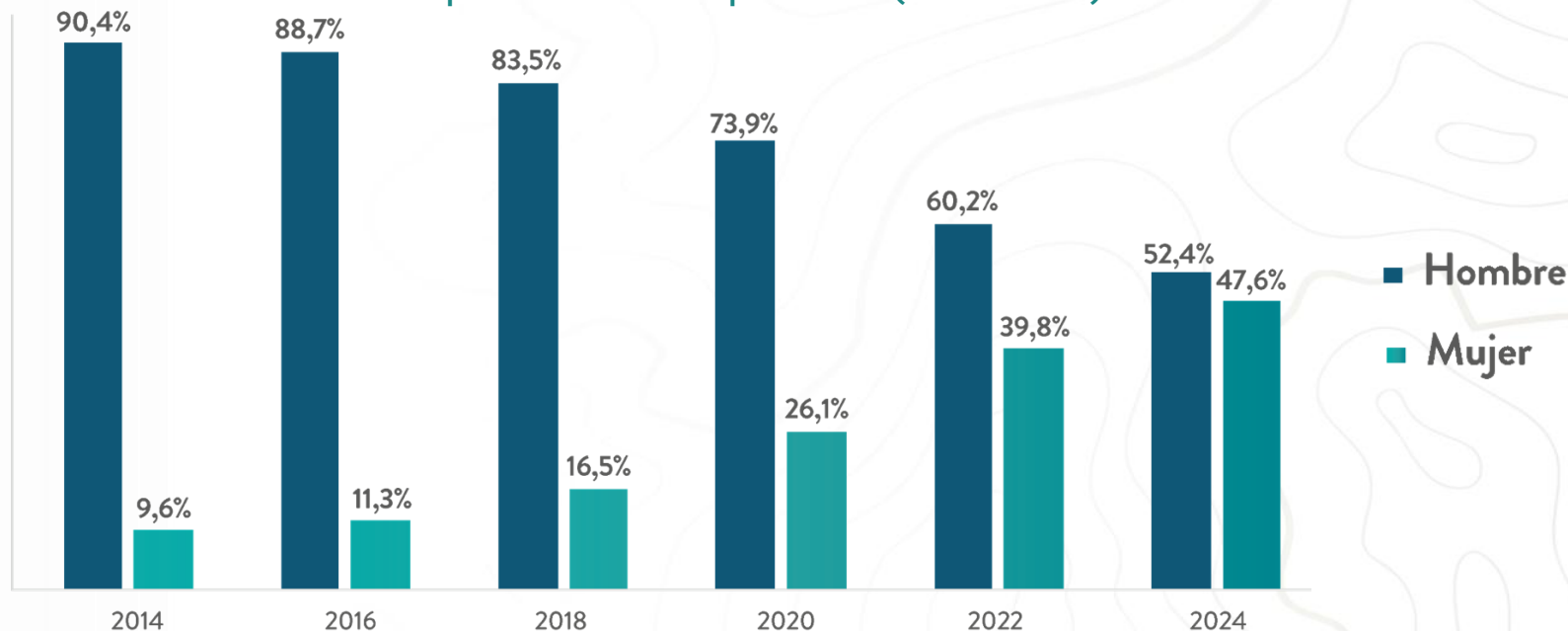
### Distribución de los trabajadores/as de empresas mineras por rango de edad y sexo (2024)



Fuente: Estudio Estructura etaria de la fuerza laboral en empresas mineras, Alianza CCM-Eleva (2025).

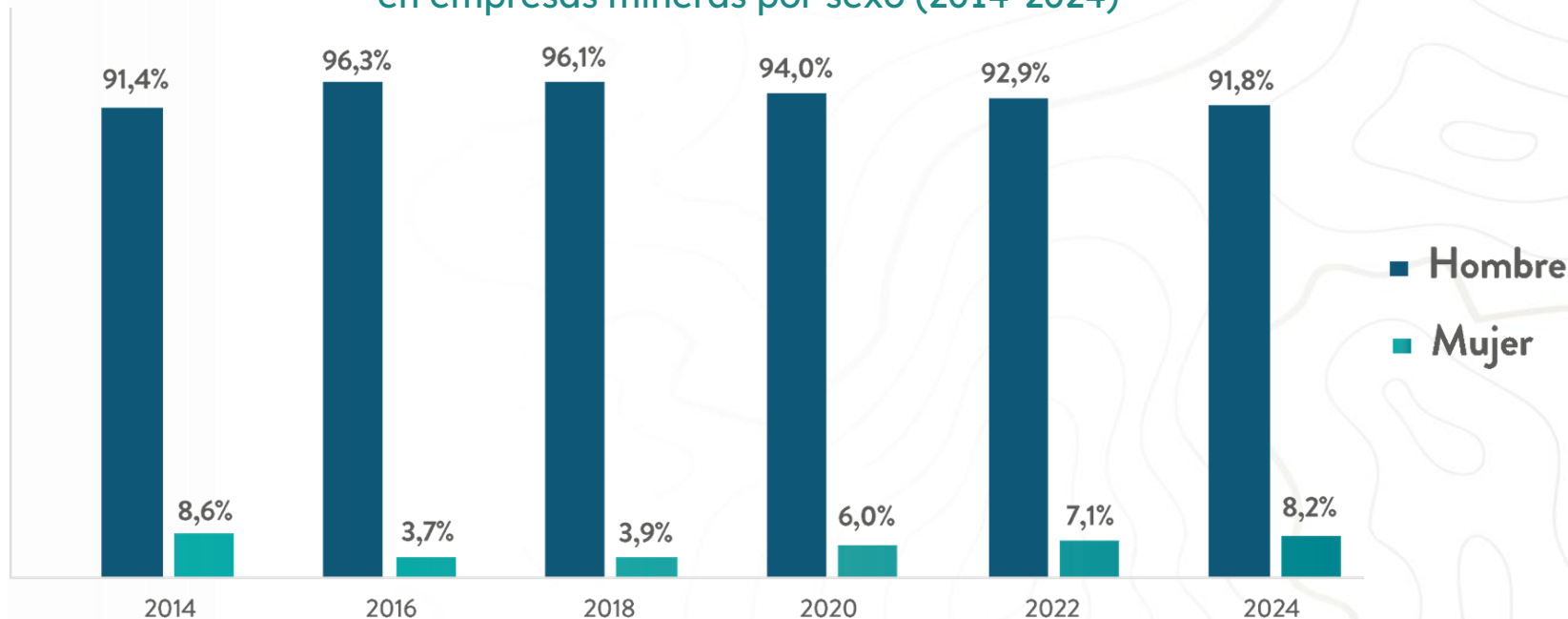
Entre los jóvenes (18 a 29 años), la distribución de género en empresas mineras es paritaria.

Evolución de la composición de los trabajadores/as jóvenes (18 a 29 años) en empresas mineras por sexo (2014-2024)



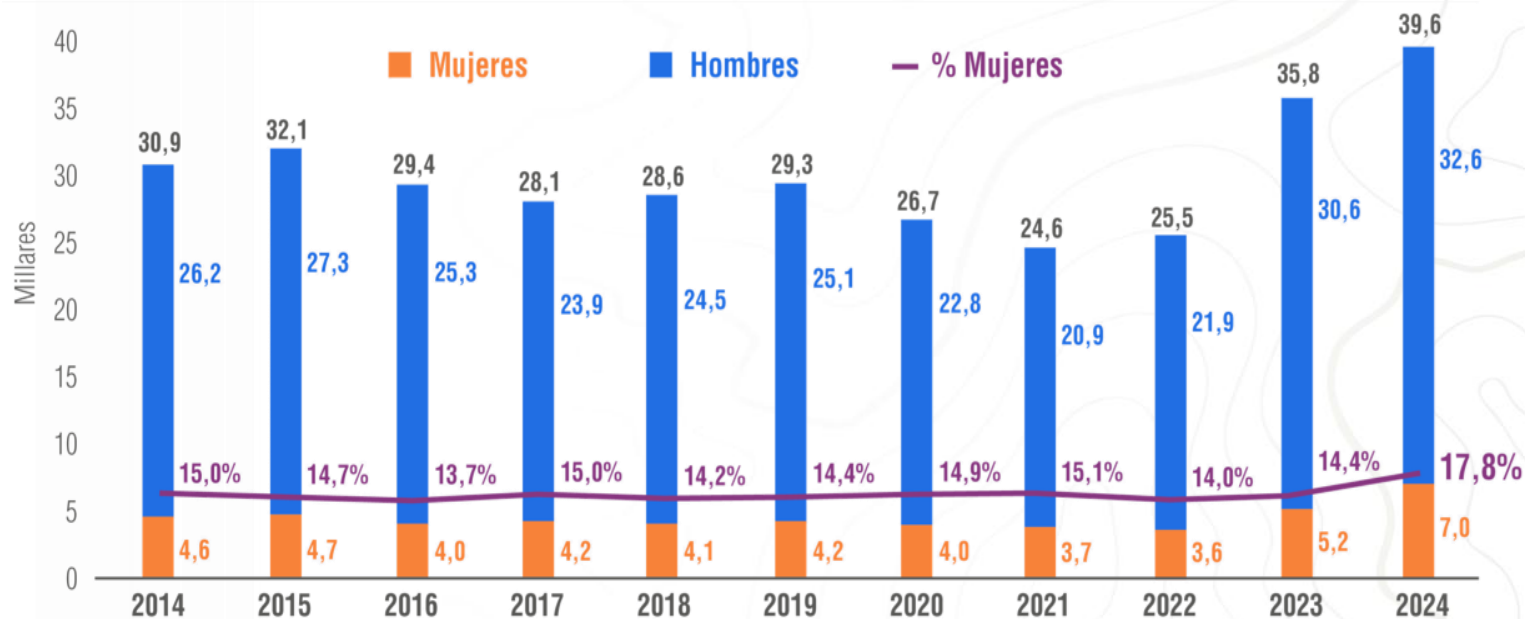
## La participación de mujeres entre los trabajadores senior (55 años o más) aumenta, pero se mantiene baja.

Evolución de la composición de los trabajadores/as senior (55 años o más) en empresas mineras por sexo (2014-2024)



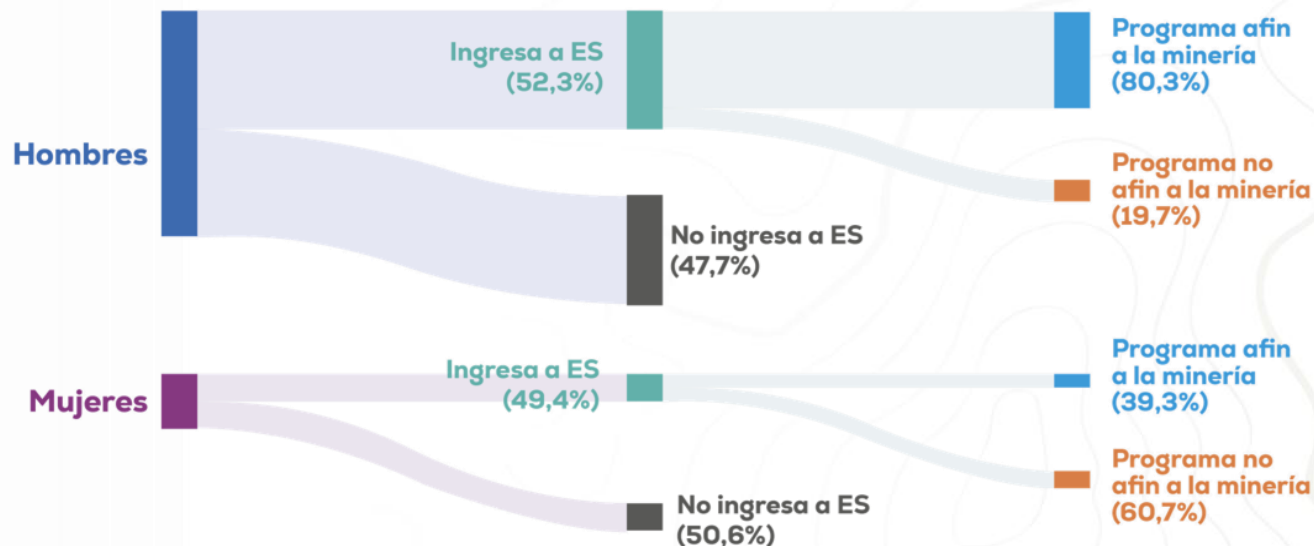
## La participación de mujeres en la matrícula de programas vinculados a minería aumentó respecto a la tendencias pasadas.

Evolución de la matrícula de primer año en programas vinculados a la minería en educación superior por sexo y porcentaje de mujeres 2014-2024



**La mayoría de las mujeres egresadas de especialidades EMTP vinculadas a la minería, no sigue trayectorias formativas afines a la minería en la Educación Superior.**

Trayectorias hacia IES de egresados de especialidades EMTP vinculadas a la minería a un año de su egreso por sexo (2023-2024)



# Mensajes principales





- La participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería alcanzó un **24,0%**, el desafío es sostener este avance, ya que la experiencia internacional muestra fluctuaciones tras ciertos umbrales.



- La mayor rotación de mujeres durante el primer año (**24,9% vs 12,4%**) evidencia el desafío de fortalecer estrategias de retención para el talento femenino que se incorpora a la industria.



- Las trayectorias de mujeres desde la EMTP hacia la educación superior minera es considerablemente menor que la de los hombres (**40% vs 80%**). Esto evidencia el desafío de fortalecer la promoción temprana de vocaciones en áreas STEM y en la industria minera.

**24%**  
de **Mujeres en Minería**

**8M** día internacional de la mujer