



Monitoreo de Indicadores 2° semestre 2025: Participación de Mujeres en empresas Minería Chilena

Marzo 2026

Contenido

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| 1. Resumen Ejecutivo | 3 |
| 2. Presentación | 5 |
| 3. Metodología | 6 |
| 4. Resultados | 10 |
| 5. Conclusiones | 16 |

1. Resumen Ejecutivo

La participación femenina en la gran minería chilena alcanzó un 24,0% al cierre de 2025, consolidando el liderazgo internacional de Chile en equidad de género dentro del sector. Este resultado equivale a 12.239 mujeres sobre un total de 51.012 trabajadores en 12 empresas que concentran aproximadamente el 95% de la producción de cobre del país.

Este avance representa un hito histórico: la participación femenina se triplicó en la última década, pasando de un 7,7% en 2014 a un 24,0% en 2025, superando anticipadamente la meta del 20% establecida para 2030 en la Política Nacional Minera. En el contexto internacional, Chile lidera frente a países con industrias mineras equivalentes: Australia (22,6%), Sudáfrica (20,0%), Canadá (14,7%), Estados Unidos (13,7%) y Perú (8,1%).

El crecimiento es transversal a todo el territorio nacional: todas las regiones mineras registraron aumentos entre 2024 y 2025. En términos porcentuales, la región de Coquimbo alcanza la mayor tasa con un 29,0% de participación femenina, seguida por Antofagasta con un 25,8% y la Macrozona Centro con un 25,2%. No obstante, al observar las cifras en términos absolutos, es la región de Antofagasta la que concentra el mayor número de mujeres en la industria (6.163), dado el tamaño de su dotación y su peso relativo en la gran minería. De este modo, mientras Coquimbo lidera en participación relativa, Antofagasta destaca por el volumen total de mujeres empleadas.

En materia de contratación, 2 de cada 5 nuevos trabajadores incorporados en 2025 fueron mujeres, alcanzando un 39,7% de participación femenina en las nuevas contrataciones, lo que equivale a 2.227 mujeres contratadas durante el año. Este indicador muestra una señal positiva, aunque todavía insuficiente para asegurar la consolidación del indicador en el tiempo.

Desafíos prioritarios

El progreso alcanzado es significativo, pero la industria minera chilena enfrenta aún tres desafíos estratégicos que resultan esenciales para consolidar y sostener estos avances en el tiempo.

El primero dice relación con la necesidad de mantener el liderazgo alcanzado en la participación de mujeres. La experiencia internacional muestra que, una vez alcanzados ciertos umbrales de participación femenina, las cifras tienden a fluctuar. El caso de Canadá, por ejemplo, alcanzando un 18,6% en 2024, a un 14,7% en 2025. Por ende, mantener la trayectoria ascendente chilena requiere de esfuerzos continuos y evitar dar por sentados los avances obtenidos.

Un segundo desafío se vincula con la tasa de rotación laboral¹ femenina, que alcanza el 13,6%, en comparación con el 9,2% de los hombres, lo que representa una brecha de 4,4 puntos porcentuales. Esta diferencia se acentúa durante el primer año de empleo: la rotación femenina llega al 24,9%, prácticamente el doble de la registrada en los hombres

¹ Se define tasa de rotación como la razón entre las salidas de trabajadores, tanto voluntarias como involuntarias, sobre la dotación de una empresa en un periodo determinado (t).

(12,4%)². Esta brecha refleja la necesidad urgente de fortalecer las estrategias de reclutamiento, onboarding, acompañamiento y conciliación trabajo-vida personal. Fortalecer estos ámbitos es fundamental para la retención de mujeres en sus primeros meses dentro de la industria minera.

Finalmente, el tercer desafío se vincula con las brechas en las trayectorias formativas. Si bien la matrícula de mujeres en primer año de programas de educación superior afines a la minería alcanzó un máximo histórico de 7.000 estudiantes, duplicando los niveles observados hace una década, persisten diferencias relevantes en la continuidad de estudios en el sector. Entre quienes egresan de la educación media técnico-profesional vinculada a la minería, el 80% de los hombres continúa trayectorias en educación superior asociadas al sector, mientras que solo el 40% de las mujeres lo hace³, evidenciando una brecha significativa en la progresión formativa.

² CCM-Eleva (2025). Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2025-2034. Disponible en: <https://ccm-eleva.cl/estudios/estudio-fuerza-laboral/>

³ CCM-Eleva (2025). Estudio Panorama Educativo Minero: Análisis de la oferta formativa técnica y profesional vinculada a la minería

2. Presentación

Desde su creación, la Alianza CCM-Eleva ha mantenido el compromiso de generar información oportuna y de alta calidad, que permita a las empresas de la industria minera, al sector formativo y a las instituciones públicas monitorear y analizar la evolución de indicadores estratégicos vinculados al capital humano. En este contexto, el *Monitoreo de Indicadores de Género* se configura como una herramienta concreta para generar evidencia periódica sobre la participación femenina en la minería, incorporando además información sobre contratación, comparación internacional y presencia de mujeres en las distintas regiones del país.

Esta publicación evidencia también el trabajo articulado que la Alianza CCM-Eleva desarrolla junto al sector público. En el marco del Convenio de Colaboración con la Subsecretaría de Minería, los indicadores generados son utilizados como insumos oficiales para el seguimiento de las metas definidas en la Política Nacional Minera 2050. Asimismo, en cumplimiento de los compromisos asumidos en la Mesa Nacional Mujer y Minería, se realiza el monitoreo de los indicadores acordados en esa instancia, contribuyendo a la evaluación anual de los avances en la participación de mujeres en la industria.

Finalmente, queremos reconocer y agradecer el valioso compromiso de las empresas participantes, cuya entrega oportuna, sistemática y rigurosa de información permite el desarrollo de estos estudios. Su colaboración no solo hace posible contar con evidencia robusta, sino que también fortalece una comprensión integral del estado, avances y desafíos de la equidad de género en la industria minera, contribuyendo a una toma de decisiones informada y basada en datos.

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

Vladimir Glasinovic
Director Programa Eleva
(Alianza CCM-Eleva)

3. Metodología

Para la elaboración del presente monitoreo se realizó un levantamiento directo y estandarizado de información con 12 empresas mineras de la gran minería, mediante la recopilación de reportes de dotación propia con fecha de corte 31 de diciembre de 2025. Este proceso consideró la validación, consistencia y homologación de los datos entregados por las compañías, con el fin de asegurar comparabilidad y calidad estadística en el análisis.

Se entiende por *dotación propia* al conjunto de trabajadores y trabajadoras contratados directamente por la empresa, incluyendo todas las modalidades de jornada laboral (completa y parcial) y tipos de contrato (indefinido y a plazo fijo). En términos agregados, las personas con jornada parcial, junto con quienes participan en programas formativos, como aprendices, graduados u otras modalidades de inserción, representan en conjunto no más del 3,8% de la dotación total. Por ello, una eventual mayor presencia femenina en estos segmentos no altera de manera significativa la tasa global de participación de mujeres en la fuerza laboral propia.

A partir de la información proporcionada por las compañías, se construyeron los siguientes indicadores clave para el análisis:

1. **Participación femenina en la dotación propia (stock):** porcentaje de trabajadoras mujeres sobre el total de la dotación interna.
2. **Participación femenina en nuevas contrataciones (flujo):** porcentaje de mujeres sobre el total de incorporaciones realizadas en los últimos 12 meses.
3. **Participación femenina por territorio:** porcentaje de trabajadoras mujeres sobre la dotación propia total, desagregado por región.

Empresas participantes y cobertura del monitoreo

El presente monitoreo contó con la participación de 12 compañías de la gran minería chilena:

| | |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1. Antofagasta Minerals | 7. Glencore |
| 2. Anglo American | 8. Gold Fields |
| 3. BHP | 9. Lundin Mining-Caserones |
| 4. CMP | 10. SQM Litio |
| 5. Codelco | 11. SQM Yodo Nutrición Vegetal |
| 6. Collahuasi | 12. Teck. |

En conjunto, estas empresas agrupan 41 operaciones mineras, además de sus respectivas estructuras corporativas (ver Anexo 1), totalizando una muestra de dotación propia de 51.012 trabajadoras y trabajadores. La magnitud y composición de esta muestra otorgan un elevado nivel de representatividad al monitoreo dentro de la gran minería nacional, considerando que las compañías participantes concentran aproximadamente el 95% de la producción de cobre del país. Además, dentro de esta muestra se incluyen empresas que concentran porcentajes significativos en la producción de otros metales relevantes. Por ejemplo, CMP concentra cerca del 99% de las exportaciones de hierro en Chile, SQM concentra alrededor del 60% de la producción nacional de litio y, por su parte, Gold Fields representa cerca del 50% de la producción de oro del país. Esta cobertura permite contar con una base robusta y consistente para el análisis de tendencias y la evaluación de indicadores sectoriales.

Metodología de análisis comparado internacional

Para el análisis comparativo de la participación laboral femenina en la gran minería a nivel internacional, se definió una muestra de países con industrias mineras relevantes y comparables con la chilena, considerando criterios de tamaño del sector, nivel de complejidad operativa y desafíos en materia de capital humano y equidad de género. El levantamiento se basó exclusivamente en fuentes oficiales y públicas, priorizando aquellas que reportan información actualizada, consistente y desagregada por sexo y actividad económica.

La información fue recopilada desde organismos nacionales de estadística, entidades gubernamentales y/o instituciones especializadas en el monitoreo del empleo en la industria minera. A continuación, se detallan las fuentes utilizadas para cada país incluido en el análisis:

Australia:

Los datos provienen del Annual Report 2024-2025 del Workplace Gender Equality Agency (WGEA) del gobierno australiano, con la cifra disponible del 31 de agosto de 2025 (WGEA, 2025).

Estos se obtienen mediante el Employer Census del WGEA, un reporte anual obligatorio para empleadores con 100 o más trabajadores. Las cifras del sector minero son elaboradas solamente con empresas cuya actividad principal se clasifica como minería, **registrando solo la dotación directa de estas empresas**, por ende, no necesariamente a todas las personas que trabajan en faenas mineras, ya que los trabajadores de empresas contratistas solo se incluyen si sus empleadores reportan individualmente al WGEA.⁴

⁴ <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/WGEA-Annual-Report-24-25.pdf>

Canadá

La información utilizada proviene del Mining Industry Human Resources Council (MiHR), específicamente del Monthly Labour Market Dashboard, con la última cifra disponible a diciembre de 2025 (MiHR, 2025)⁵.

El MiHR Canadá, establece que la industria minera comprende los procesos de extracción y molienda, manufactura primaria de metales y servicios de soporte, estos últimos incluyen servicios por contrato u honorarios para construcción, extracción, procesamiento y exploración de minerales.

El informe de Canadian Mining Outlook 2025 del MiHR, define la industria minera a partir del sistema NAICS (North American Industry Classification System), que incluye empresas los subsectores de extracción y procesamiento de minerales, servicios de apoyo a la minería y manufactura primaria de metales. Esta delimitación utiliza datos nacionales, **pero excluye actividades de agua abajo y empleo indirecto**, por ende, las estimaciones son más acotadas que las que entrega el Natural Resources Canada (NRCan), the Mining Association of Canada (MAC) y otras organizaciones que generan datos relevantes para la industria (Canadian Mining Outlook, 2024).

Estados Unidos:

Las cifras provienen directamente de U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS)⁶, institución oficial que reporta estadísticas laborales por sector económico, incluyendo minería. Se utilizaron las cifras más recientes disponibles para diciembre de 2025.

Los datos analizados, corresponden al sector económico “Mining and logging” los cuales se obtienen a partir de información del programa Current Employment Statistics (CES) del Bureau of Labor Statistics. En este contexto, el sector incluye a todas las unidades productivas cuya actividad principal corresponde a la extracción de recursos naturales — como minería, petróleo, gas y actividades forestales—, independientemente de su tamaño, estructura empresarial o posición dentro de la cadena de valor. Esto implica que la estadística incorpora tanto empresas operadoras como empresas de servicios directamente asociados a la actividad extractiva, siempre que su actividad predominante esté clasificada dentro del sector.

Sudáfrica:

Los datos provienen de Women in Mining South Africa (WIM)⁷, a través de la plataforma del Minerals Council South Africa⁸, con la última actualización de cifras disponibles para septiembre de 2024. Minerals Council South Africa, **recopila indicadores auto reportados por sus empresas miembros de la gran minería (63 empresas mineras y 4 empresas**

⁵ [Monthly Labour Market Dashboard - MiHR | Mining Industry Human Resources Council](#)

⁶ <https://www.bls.gov/opub/hom/ces/concepts.htm> / <https://www.bls.gov/web/empsit/cesfaq.htm>

⁷ <https://www.mineralscouncil.org.za/womeninmining/wp-content/uploads/2025/12/Women-in-Mining-Strategy-2025-OCco-2027-Executive-Summary.pdf>

⁸ <https://mc.wamdev.co.za/about/members>

proveedoras), representando el 90% de la producción minera de Sudáfrica (oro, planito, carbón, cromo, hierro, entre otros).

Perú:

Los datos son obtenidos a través del Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía y Minas de Perú⁹, donde se publica de forma mensual la información sobre empleo en minería, para el análisis de datos de participación de mujeres, se utilizó la última cifra disponible, correspondiente a octubre de 2025. Los datos para la elaboración del boletín se obtienen del sistema ESTAMIN¹⁰ del Ministerio de Energía y Minas del Perú, el cual recaba información de “titulares mineros” **que corresponden a los titulares de concesiones, es decir, empresas operadoras responsables de la explotación minera y no incluye a empresas contratistas**, las cuales no reportan bajo esta categoría.

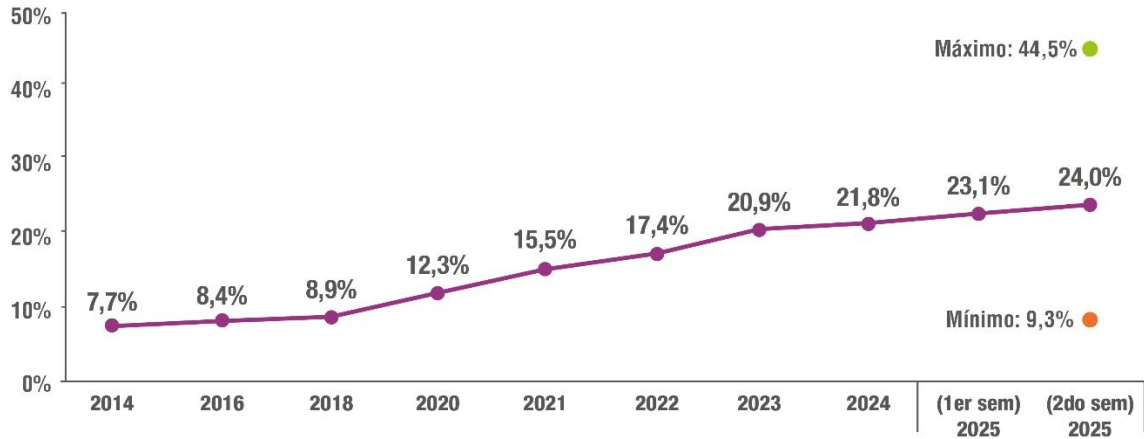
⁹ <https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/7556131-boletin-estadistico-minero-octubre-2025>

¹⁰ <https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/2147022-preguntas-frecuentes-sector-minero>

4. Resultados

Evolución de la Participación de Mujeres en Empresas Mineras de la Gran Minería 2014-2025

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores internos)



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.

Entre 2014 y 2025, la participación de mujeres en la dotación propia de empresas de la gran minería chilena ha experimentado un crecimiento sostenido. El aumento fue altamente significativo entre los años 2018 y 2023, donde el porcentaje de trabajadoras pasó del 8,9% al 20,9%. En 2024 el crecimiento se moderó en comparación con periodos anteriores, alcanzando un 21,8%.

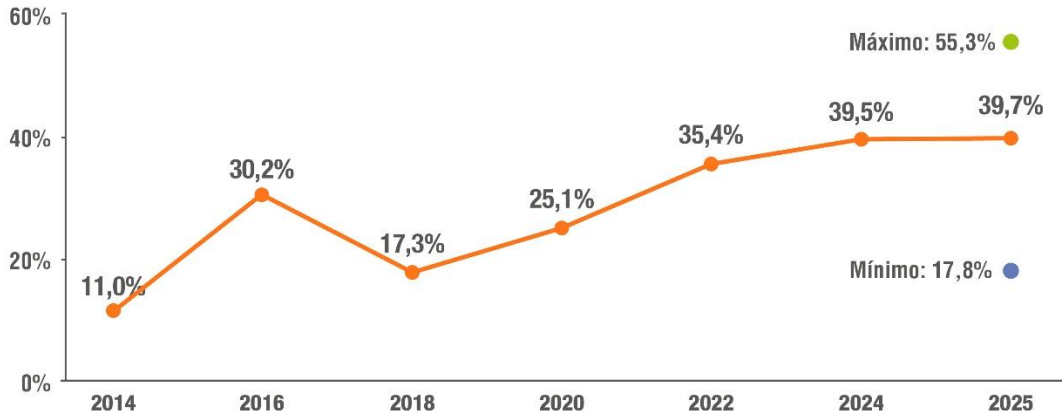
Durante el primer semestre de 2025 la participación femenina llegó a un 23,1%, posicionando a Chile como líder mundial en participación de la mujer en la industria. Finalmente, en el **segundo semestre del año 2025**, la participación de mujeres en la dotación interna alcanzó un **24,0%**, equivalente a **12.239** mujeres sobre un total de **51.012** trabajadoras y trabajadores en empresas participantes. Estas cifras reflejan que Chile mantiene su liderazgo con otros países mineros, y supera las metas internas establecidas por las empresas mineras para el período 2025-2028, fijadas en un 24%¹¹ de participación femenina (CCM-Eleva, 2025).

La variabilidad entre compañías también resulta significativa. **La empresa con menor proporción de mujeres registró un 9,3% de participación**, lo que representa un aumento frente al 8,9% del primer semestre de 2025. Mientras que **la empresa con mayor presencia de mujeres alcanzó un 44,5% de trabajadoras en el segundo semestre de 2025**.

¹¹ CCM-Eleva. (2025). Estudio de fuerza laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034.

Evolución de la Contratación de Mujeres en Empresas Mineras de la Gran Minería 2014-2025

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores con antigüedad menor a un año)



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.

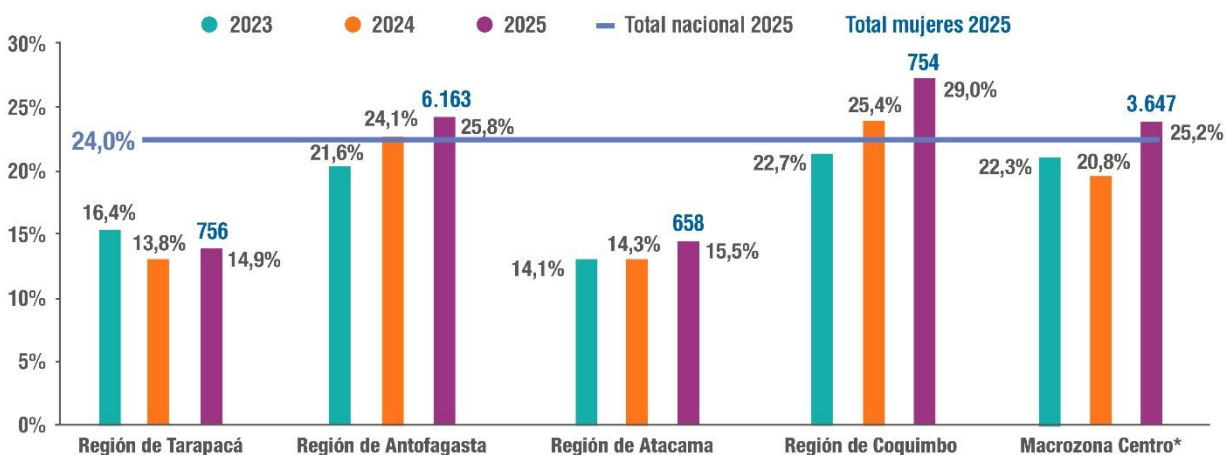
La participación de mujeres en la industria minera ha aumentado de forma sostenida durante la última década, al igual que su contratación. En 2014, esta última alcanzaba un 11,0%, creciendo rápidamente hasta llegar a un 30,2% en 2016. Aunque en 2018 se registró una disminución considerable, desde 2020 la tendencia volvió a ser positiva, **alcanzando su punto más alto en 2025, donde un 39,7% de las personas contratadas por empresas mineras fueron mujeres, esto corresponde a 2.227 mujeres sobre un total de 5.613 trabajadores contratados en el 2025.**

En este contexto, **la empresa con mayor proporción de contratación femenina alcanzó un 55,3%.** En contraste, **la compañía con menor cifra de contratación de mujeres registró un 17,8%.**

Estas cifras reflejan el impacto positivo de las políticas de género y de los esfuerzos del sector minero por avanzar hacia la equidad, evidenciando que la contratación de mujeres continúa superando su participación total dentro de la industria.

Participación de Mujeres en Empresas Mineras de la Gran Minería según Región 2023-2025

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores por región)



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.

Al desagregar la participación de mujeres en las empresas mineras por región, se observa un crecimiento respecto al año 2024 en todas las regiones mineras del país.

En 2025, la **región de Tarapacá** registra un leve incremento en la participación femenina, alcanzando un **14,9% (756)**. Sin embargo, esta cifra aún no recupera el nivel de 2023, cuando llegó a 16,4%, siendo la región con los menores índices de participación femenina en empresas minera, situándose por debajo del total nacional.

La **región de Atacama** también evidencia un ligero aumento en 2025, alcanzando un **15,5% (658)**, siendo esta su cifra más alta de los últimos tres años, aunque todavía inferior al total nacional de 24,0%.

En la **Macrozona Centro**, la participación de mujeres en empresas mineras muestra una recuperación significativa tras la caída de 2024, llegando a **25,2%**, lo que representa 1,2 puntos porcentuales sobre el total nacional. Es además la zona con **el mayor crecimiento interanual, con un alza de 4,4 puntos porcentuales**.

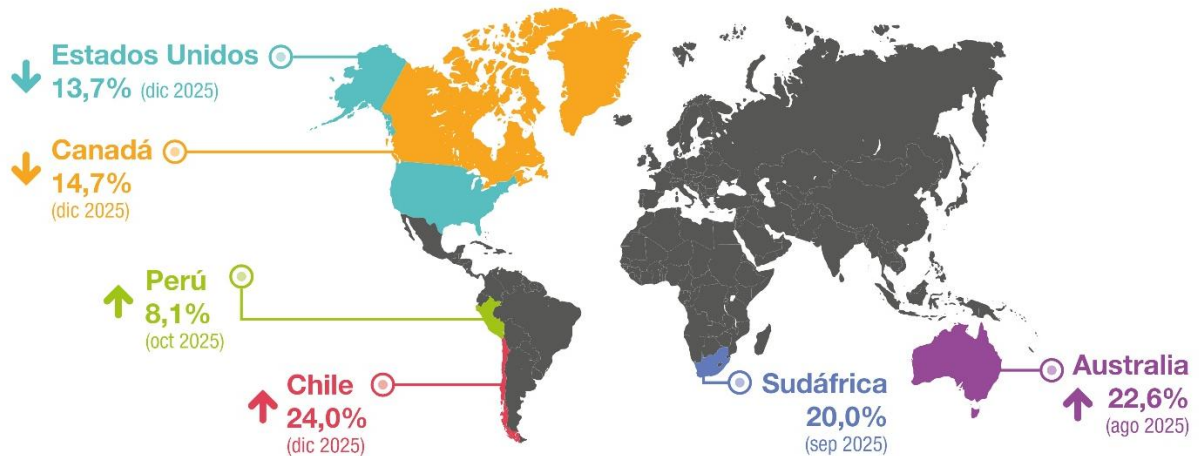
Por último, las regiones de Antofagasta y Coquimbo exhiben los indicadores más destacados, aunque con diferencias relevantes entre participación relativa y volumen absoluto.

La región de **Antofagasta** mantiene un crecimiento sostenido, alcanzando un 25,8% de participación femenina en 2025, lo que equivale a 6.163 mujeres. En **términos absolutos**,

es la región con mayor dotación femenina del país, concentrando el 51,5% del total de mujeres en la gran minería.

Por su parte, la región de **Coquimbo** registra un 29,0% de participación femenina, equivalente a 754 mujeres, **posicionándose como la región con el mayor porcentaje de mujeres en empresas mineras**. Además, presenta un incremento de 3,6 puntos porcentuales respecto de 2024, siendo la segunda región con mayor aumento interanual en este indicador.

Participación de Mujeres en Fuerza Laboral Minera, muestra de Países Seleccionados 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.

A partir de la comparación internacional de datos sobre la participación femenina en la fuerza laboral minera, es posible analizar la presencia de mujeres en distintos países que cuentan con una industria minera de relevancia y con características comparables al chileno, tanto en su escala productiva como en la complejidad y exigencias de sus actividades laborales.

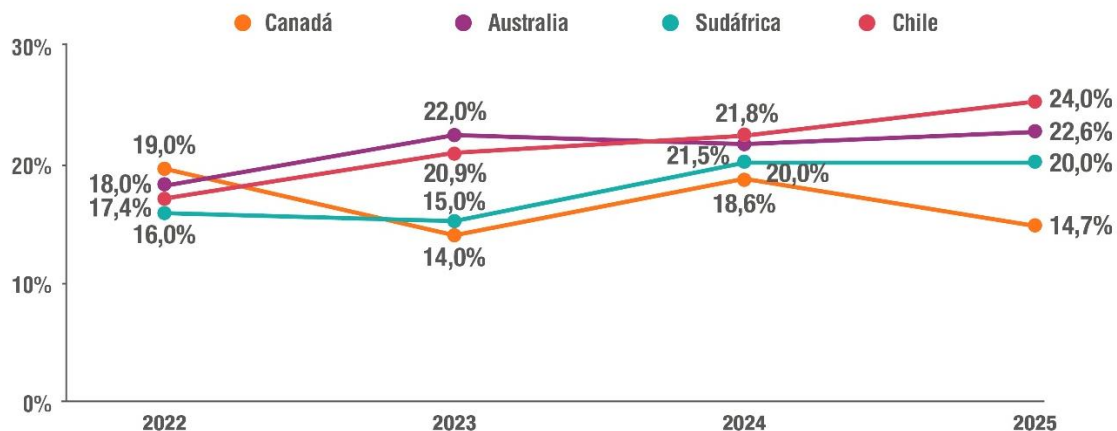
De acuerdo con el Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía y Minas de **Perú** (octubre de 2025), la participación femenina en la minería peruana alcanza el **8,1%**. En el caso de **Estados Unidos**, a través del U.S Bureau of Labor Statistics, la cifra de participación de mujeres a diciembre de 2025 se sitúa en **13,7%**. Mientras que **Canadá**, según el Mining Industry Human Resources Council (MiHR) a diciembre de 2025, reporta un **14,7%** de mujeres empleadas en el sector. Por su parte, **Sudáfrica**, a través del Minerals

Council South Africa y sus datos correspondientes a julio-septiembre de 2025, registra una participación femenina del **20,0%**.

En **Australia**, las cifras entregadas por la Workplace Gender Equality Agency del Gobierno australiano (al 31 de agosto de 2025) señalan que la participación de las mujeres en la industria minera alcanza el **22,6%**. En este panorama comparado, **Chile se mantiene como líder, con un 24,0% de participación femenina** en la dotación propia de empresas mineras, según datos de CCM-Eleva a diciembre de 2025.

El análisis comparativo entre países con una fuerte presencia minera permite identificar experiencias exitosas que pueden orientar el diseño de nuevas políticas y estrategias sectoriales, no solo para avanzar en la equidad de género dentro de la industria minera, sino también en otros rubros productivos. En el caso chileno, mantener este liderazgo refleja el compromiso y trabajo conjunto de los actores del ecosistema minero, lo que contribuye a fortalecer la inserción, permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en el sector.

Evolución de la Participación de Mujeres en Fuerza Laboral Minera, muestra de Países Seleccionados 2024-2025



Fuente: elaboración propia en base al *Australian Government*; Mining Industry Human Resources Council (MiHR); *Minerals Council Sudáfrica*; CCM-Eleva.

La evolución de la participación de mujeres en la industria minera en países como Canadá, Australia y Sudáfrica entre los años 2022 y 2025, evidencian que **los avances en participación femenina en el sector no siguen trayectorias lineales**, sino que se presentan como ciclos de alzas y descensos en cada uno de estos países. En contraste, Chile muestra un crecimiento sostenido durante el mismo período.

En el caso chileno, la participación femenina en la minería alcanzó un 17,4% en 2022; mientras que en 2025 la cifra ascendió a 24,0%. **Canadá** presenta una mayor volatilidad, con un 19,0% en 2022, cayendo a 14,0% en 2023, recuperándose a 18,6% en 2024, pero con un nuevo descenso a 14,7% en 2025. Por su parte, **Australia** mantiene un crecimiento

más sostenido, con un 18,0% en 2022 a un 22,6% en 2025, con una pequeña variación en 2024. Mientras que **Sudáfrica** registra un leve estancamiento entre los años 2022 y 2023 con un 16,0% y un 15,0%, respectivamente. Sin embargo, logra crecimiento y estabilidad posterior, alcanzando un 20,0%.

Estas fluctuaciones podrían estar determinadas por variables estructurales y/o coyunturales propias de cada país. Sin embargo, permiten dar cuenta que la consolidación de la participación de las mujeres en la industria no es un proceso lineal, sino que es parte de una dinámica habitual en la minería internacional, donde los descensos temporales y recuperaciones parciales son una tendencia.

5. Conclusiones

La participación de mujeres en la minería ha experimentado un avance significativo durante la última década, transformándose en un eje estratégico para la competitividad, la sostenibilidad y la modernización del sector. Este progreso ha sido impulsado por la convergencia de políticas públicas, compromisos empresariales y el trabajo articulado de distintos actores del ecosistema minero-formativo. En este escenario, comprender la evolución de la incorporación de mujeres y sus implicancias laborales, educativas y organizacionales resulta clave para orientar las decisiones futuras del sector.

La incorporación de mujeres en sectores históricamente masculinizados se ha convertido en una prioridad clave para las políticas sectoriales y para el Estado, posicionándose como un desafío central para el fortalecimiento del capital humano y la promoción de una industria más diversa e inclusiva. En este marco, la Política Nacional Minera para 2030 estableció como meta alcanzar un 20% de participación femenina al año 2030; sin embargo, esta proyección ya fue superada, llegando a un 24,0% en empresas mineras durante 2025.

A nivel territorial, la participación de mujeres en empresas mineras presenta variaciones entre regiones, reflejando diferencias en la estructura productiva y en la disponibilidad de capital humano; no obstante, se observa un aumento sostenido en todas las regiones entre 2024 y 2025, lo que evidencia un proceso de expansión transversal de la participación femenina en el sector.

En términos comparados, la evidencia internacional indica una tendencia general al alza en los países analizados; sin embargo, también muestra que, una vez alcanzados ciertos niveles de participación, el crecimiento deja de ser sostenido y comienza a presentar fluctuaciones.

Este crecimiento no solo implica una mayor presencia numérica de mujeres en la minería, sino también cambios en la composición y dinámica de la fuerza laboral. Como se indicó en el último Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2025-2034, las mujeres en la industria presentan un nivel educativo superior al de los hombres, con un 66% con educación universitaria en empresas mineras y un 58% en empresas proveedoras. Esta mayor formación académica refleja su creciente incorporación en cargos que demandan mayores competencias y habilidades. Sin embargo, aunque la representación femenina en posiciones de toma de decisiones ha aumentado desde el 13,1% registrado en 2020 hasta el 20,2% actual, aún existe un amplio margen para seguir avanzando.

Otro elemento relevante es la dimensión generacional. Las mujeres en minería son, en promedio, siete años más jóvenes que los hombres (38 y 45 años, respectivamente), lo que evidencia una incorporación más reciente al sector. Esta renovación se refleja en el fuerte avance de su presencia en las cohortes jóvenes: la participación femenina en la dotación de 18 a 29 años aumentó de 9,6% en 2014 a 47,6% en 2024, alcanzando prácticamente la paridad. En contraste, su presencia en la dotación senior continúa siendo baja —8,2% en

2024, aunque en aumento respecto de 2016—, lo que da cuenta tanto de brechas persistentes como de oportunidades de crecimiento en etapas avanzadas de la trayectoria laboral.

La rotación laboral sigue siendo un desafío relevante, pero también una oportunidad para fortalecer la retención y proyección profesional de las mujeres en la minería. En la actualidad, la tasa de rotación¹² femenina alcanza el 13,6%, frente al 9,2% de los hombres. Esta disparidad se acentúa en mujeres con menos de 1 año de antigüedad (24,4%, por encima del 12,9% de hombres). Sin embargo, tras 1 año, la brecha se reduce, con tasas de 9,0% en hombres y 10,4% en mujeres.

En este contexto, resulta clave avanzar en estrategias de acompañamiento, conciliación trabajo-vida personal y desarrollo de trayectorias laborales sostenibles, que permitan consolidar la participación femenina y favorecer su permanencia y crecimiento dentro del sector.

El progreso alcanzado demuestra que la industria minera chilena ha sido capaz de ampliar oportunidades y acelerar la incorporación femenina; sin embargo, el desafío actual es consolidar estos avances. Ello implica profundizar la articulación público-privada, fortalecer la orientación vocacional temprana, robustecer las trayectorias formativas y diseñar políticas efectivas de retención y desarrollo profesional. Solo así será posible seguir avanzando hacia una minería más diversa, inclusiva, innovadora y sostenible en el largo plazo.

***En caso de desear citar este contenido, puedes realizarlo indicando el título “Monitoreo de Indicadores de Género 2º semestre 2025: Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería chilena”, de marzo de 2026, 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)**

¹² Se define tasa de rotación como la razón entre las salidas de trabajadores, tanto voluntarias como involuntarias, sobre la dotación de una empresa en un periodo determinado (t).

Estudios y Publicaciones de la Alianza CCM-Eleva

- Estudio de Fuerza Laboral de Gran Minería Chilena 2025-2034.

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

- Monitoreo de Indicadores de Género, marzo y agosto 2024, marzo y agosto 2025:

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

- Estudio estructura etaria de la fuerza laboral minera en Chile, Julio 2025:

[Estudio Estructura etaria - CCM Eleva](#)

- Estudio Panorama Educacional Minero: Análisis de la oferta formativa técnica y profesional vinculada a la minería.

<https://ccm-eleva.cl/estudios/estudio-fuerza-laboral/estudio-de-oferta-formativa/>

- 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/>

Anexo 1

Tabla 1: Empresas y divisiones participantes del monitoreo

| Empresa | División | Nº |
|----------------------------|--|----|
| Antofagasta Minerals | Antofagasta Minerals Corporativo | 1 |
| | Antucoya | 2 |
| | Distrito Centinela | 3 |
| | Los Pelambres | 4 |
| | Zaldívar | 5 |
| Anglo American | Anglo American Corporativo | 6 |
| | Chagres | 7 |
| | El Soldado | 8 |
| | Los Bronces | 9 |
| BHP | BHP Chile | 10 |
| | Cerro Colorado | 11 |
| | Escondida | 12 |
| | Spence | 13 |
| CMP | CMP Valle Copiapó | 14 |
| | CMP Valle del Elqui | 15 |
| | CMP Valle del Huasco | 16 |
| Codelco | Codelco Corporativo | 17 |
| | Andina | 18 |
| | Chuquicamata | 19 |
| | Gabriela Mistral | 20 |
| | Ministro Hales | 21 |
| | Radomiro Tomic | 22 |
| | Salvador | 23 |
| | El Teniente | 24 |
| Collahuasi | Collahuasi | 25 |
| Glencore | Alto Norte | 26 |
| | Lomas Bayas | 27 |
| Gold Fields | Salares Norte | 28 |
| Lundin | Caserones | 29 |
| SQM Yodo Nutrición Vegetal | SQM Yodo Nutrición Vegetal Corporativo | 30 |
| | Coya Sur | 31 |
| | María Elena | 32 |
| | Nueva Victoria | 33 |
| | Pampa Blanca | 34 |
| | Pedro de Valdivia | 35 |
| SQM Litio | SQM Litio y Potasio Corporativo | 36 |
| | Salar de Atacama | 37 |
| | Salar del Carmen | 38 |
| Teck | Teck Corporativo | 39 |
| | Carmen de Andacollo | 40 |
| | Quebrada Blanca | 41 |