



Monitoreo de Indicadores de Género 1° semestre 2026

Participación de mujeres
en empresas mineras de la
gran minería chilena

Julio 2026

Contenidos

01.

Antecedentes

02.

Objetivo & Metodología

03.

Resultados

04.

Mensajes principales

05.

Avances y desafíos





01

Antecedentes

Antecedentes

Hace 14 años la Gran Minería comprendió la relevancia de articular las necesidades de la industria minera con el mundo formativo y la política pública, para el desarrollo del talento que la industria requería.

Así nació el **Consejo de Competencias Mineras (CCM)**, el primer *Skills Council* de Chile, con el propósito de anticipar los requerimientos de capital humano y fortalecer el desarrollo de competencias para una minería cada vez más competitiva.

Posteriormente, la **Alianza CCM-Eleva** consolidó esta labor mediante la generación de evidencia técnica sobre capital humano —demanda laboral, género, impacto tecnológico, empleo local y formación, entre otros—, entregando información para apoyar la toma de decisiones de la industria, el Estado y las instituciones formativas.

Los estudios más destacados:

- Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2025-2034 (décima versión).
- Capítulos regionales del Estudio de Fuerza Laboral.
- Monitoreo de Indicadores de participación de mujeres en empresas mineras
- Estudio Impacto de las Nuevas Tecnologías en las Competencias mineras
- Estudio de Panorama Educacional minero.
- Estudios temáticos de empleo local, mujeres en minería, radiografía etaria.

Monitoreo de Indicadores de participación de mujeres en empresas mineras

Surge en el año 2021 a partir del interés de las empresas socias del CCM, con el propósito de:

- Generar evidencia sistemática y de calidad sobre la participación de las mujeres en la gran minería chilena.
- Contribuir al seguimiento de los avances en equidad de género y a la toma de decisiones basada en evidencia.
- Aportar con indicadores que permitan monitorear la Política Nacional Minera 2050 y los indicadores propuestos en la Mesa Nacional de Mujer y Minería.

 En septiembre 2023 se firma un **convenio de colaboración entre la Subsecretaría de Minería y la Alianza CCM-Eleva.**

02

Objetivo & Metodología

Objetivo

Monitorear semestralmente la participación de las mujeres en empresas mineras de la gran minería, generando evidencia para analizar su evolución, los avances alcanzados y los desafíos pendientes en materia de equidad de género.

01. Participación de mujeres sobre el total de la fuerza laboral en empresas mineras (stock)
02. Contratación de mujeres en empresas mineras (flujo)
03. Participación de mujeres en empresas mineras según región
04. Participación de mujeres en empresas mineras a nivel internacional
05. Radiografía de la participación de mujeres en el sector minero

ALCANCE

- Dotación de trabajadores propios de empresas mineras de la gran minería chilena primer semestre 2026.
- Adicionalmente, se utilizan datos históricos de los trabajadores propios entre 2014 y 2026.

PARTICIPANTES

Empresas mineras de la gran minería:

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

MUESTRA

- 12 empresas mineras de la gran minería.
 - Equivalente a 36 operaciones mineras y sus respectivos corporativos.
- Total dotación propia: 51.454

INFORMACIÓN SOLICITADA

- Número de trabajadores propios mujeres.
 - Número de trabajadores propios hombres.
 - Número de trabajadores propios total.
- Fecha de corte al 31 de mayo de 2026

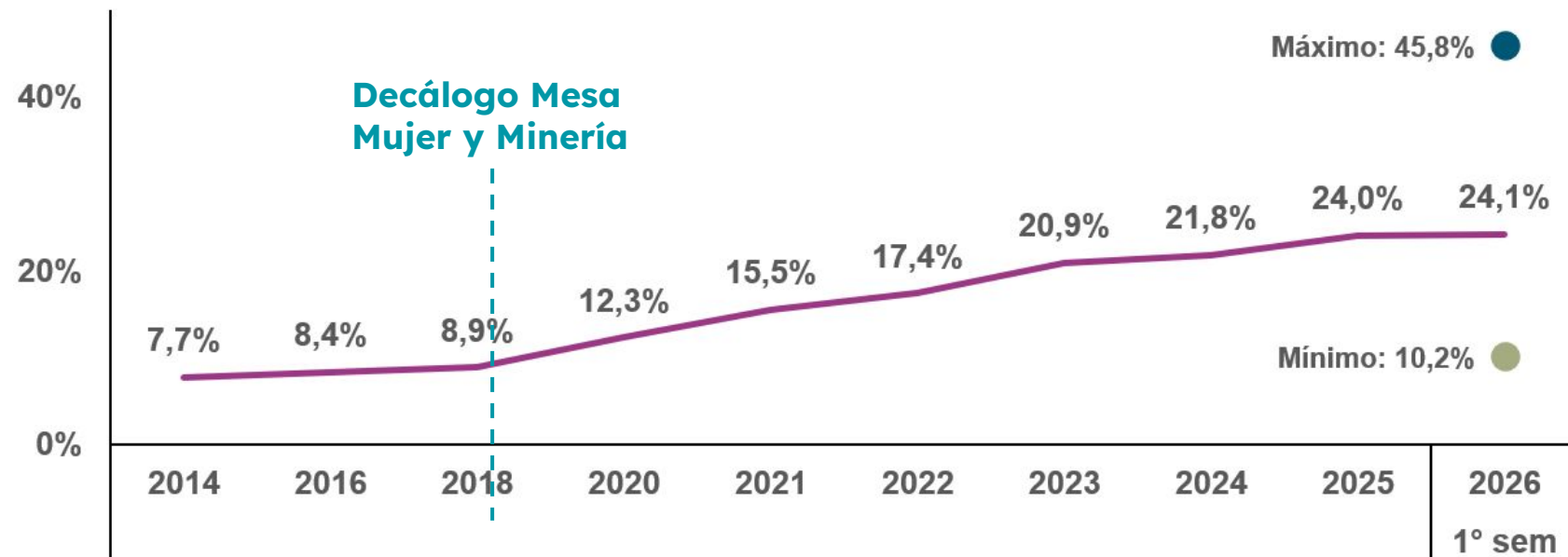


03

Resultados Monitoreo de Indicadores de Género

La participación de mujeres en empresas mineras se más que triplicó en la última década, pasando del 7,7% al 24,1% (12.413).

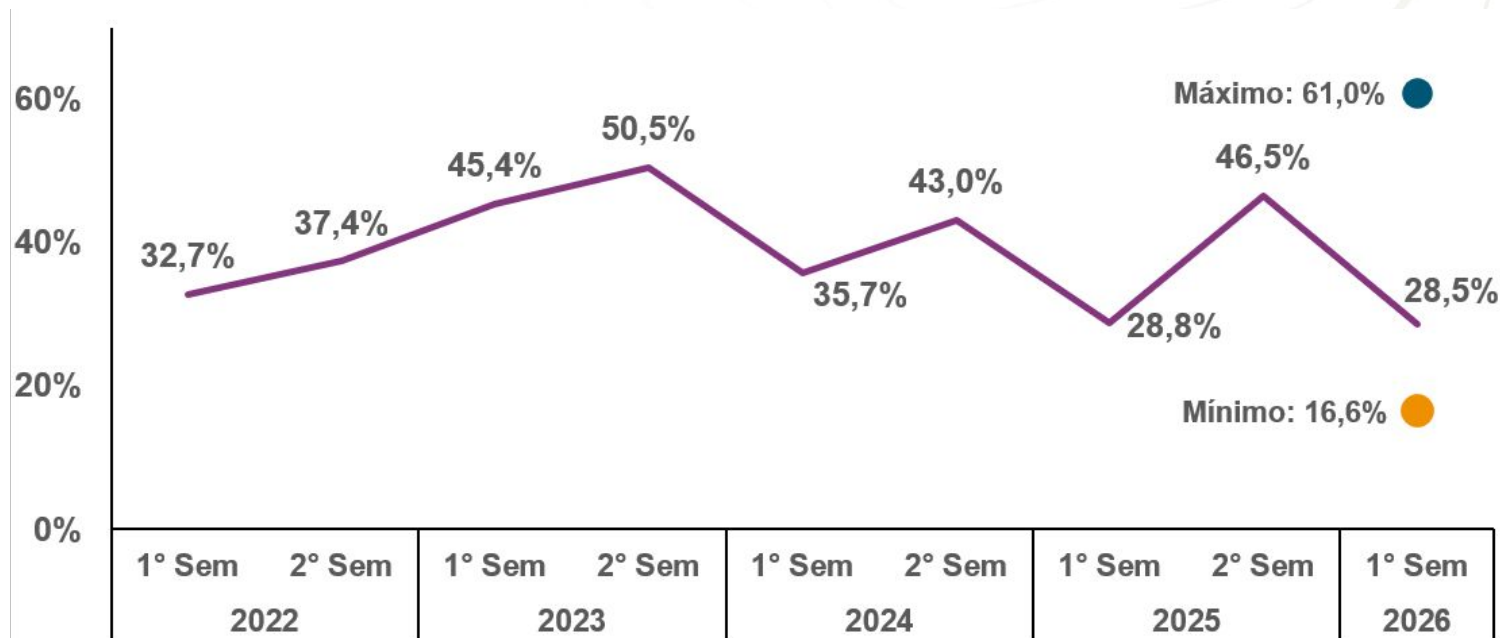
Evolución de la participación de mujeres en empresas mineras de la Gran Minería (2014-2026)



Fuente: Elaboración en base a cifras de dotación propia con fecha de corte a 31 de mayo de 2026 de 12 empresas mineras de la gran minería.

La contratación de mujeres fluctúa entre semestres, siendo menor la primera mitad de cada año.

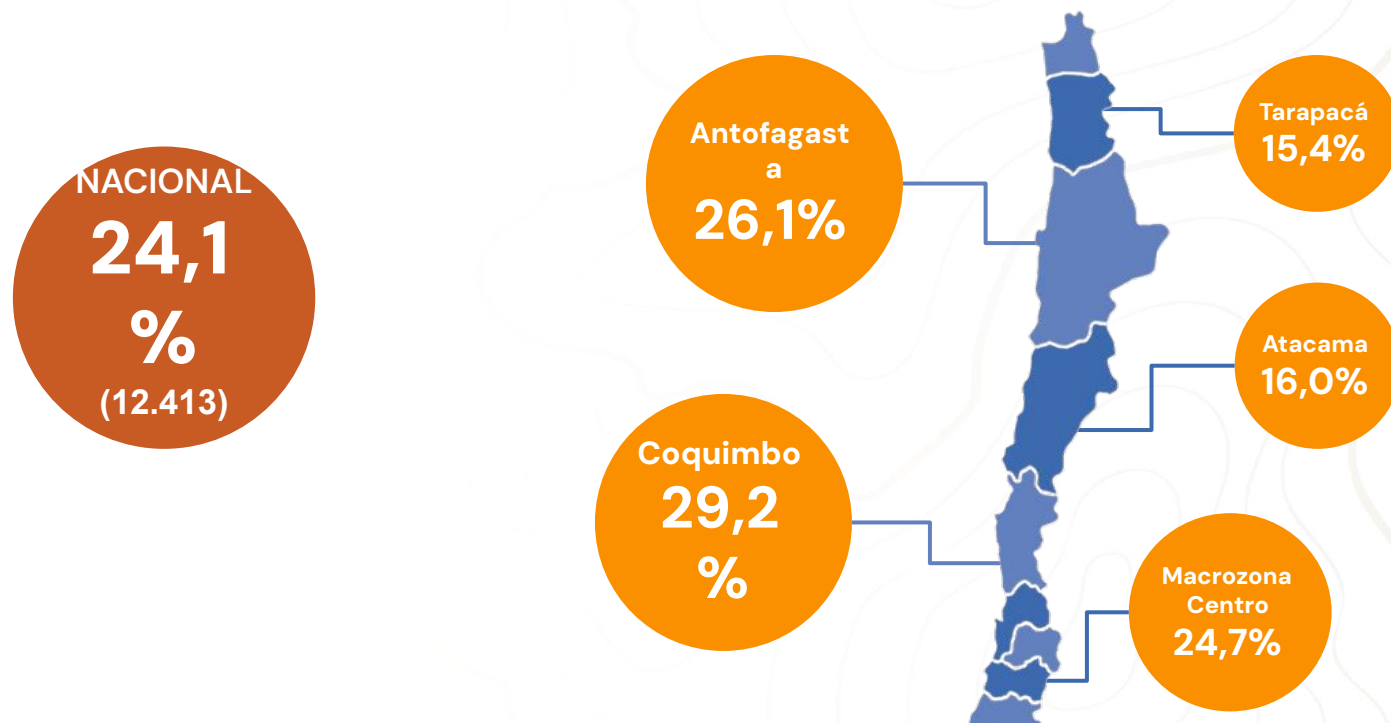
Evolución de la contratación de mujeres en empresas mineras de la Gran Minería en los últimos seis meses (2022-2026)



Fuente: Elaboración en base a cifras de dotación propia con fecha de corte a 31 de mayo de 2026 de 12 empresas mineras de la gran minería.

La participación de mujeres en empresas mineras depende del contexto que se vive en cada región.

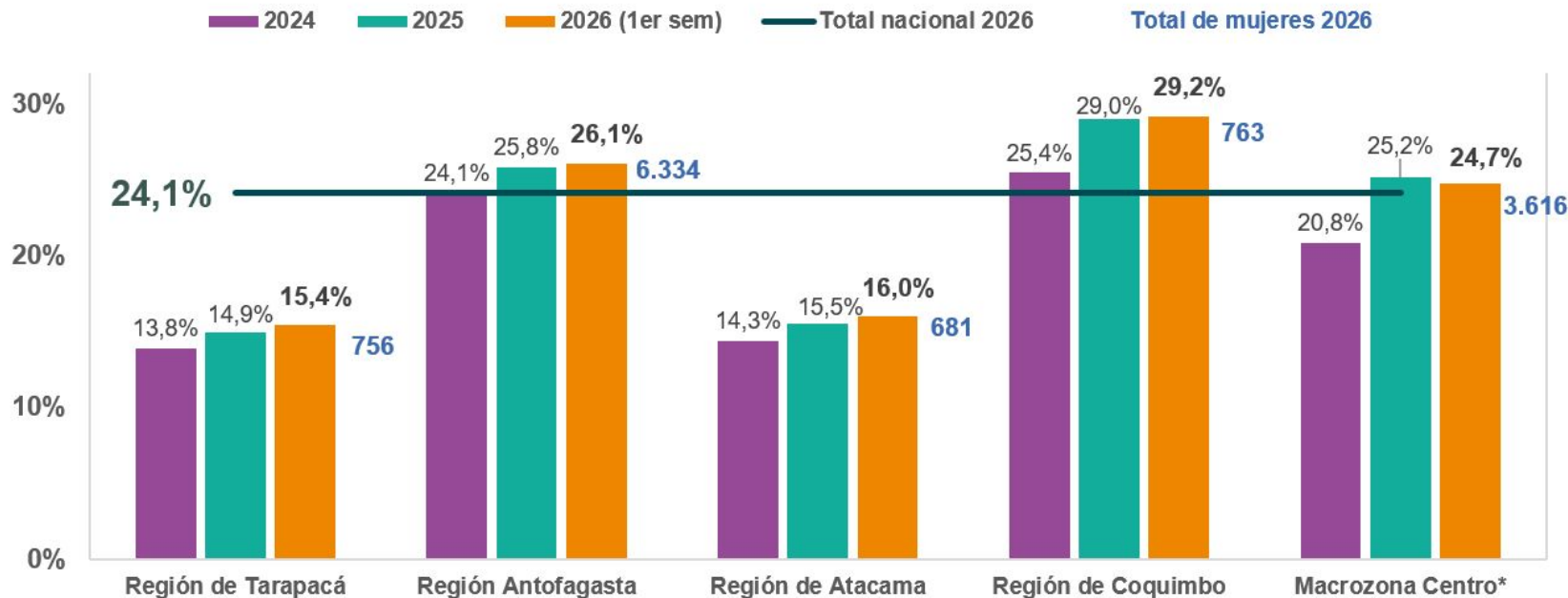
Participación de mujeres en empresas mineras según región 1er semestre 2026



Fuente: Elaboración propia en base a cifras de dotación interna con fecha de corte a mayo de 2025 de 13 empresas mineras de la gran minería.

A nivel territorial, la tendencia al alza se observa en prácticamente todas las regiones mineras del país.

Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería según región (2024-2026)



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

Fuente: Elaboración en base a cifras de dotación propia de 12 empresas mineras de la gran minería con corte diciembre 2024, diciembre 2025 y primer semestre 2026.

Chile es líder a nivel mundial en participación de mujeres en minería.

Participación de mujeres en empresas mineras según muestra de países seleccionados (2025-2026)

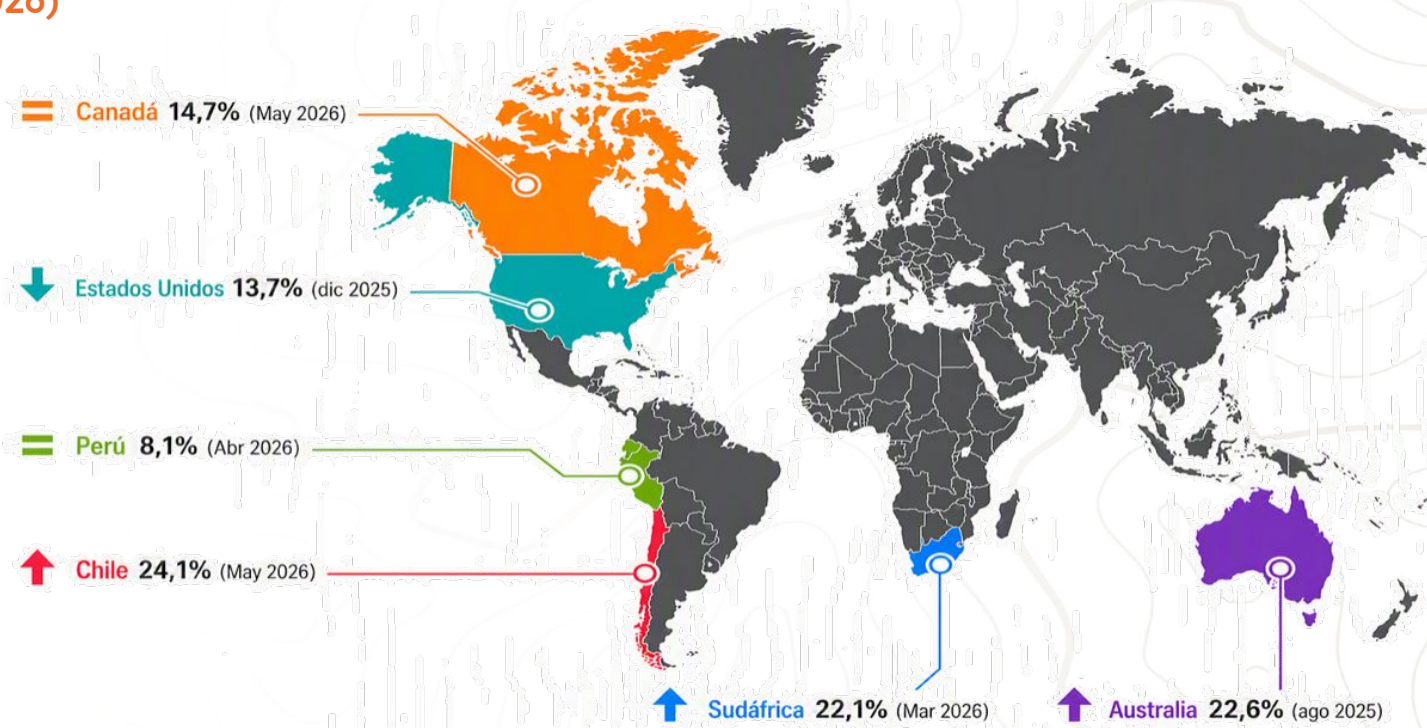
Selección de la países:

Industrias de gran escala orientadas a la extracción de minerales metálicos estratégicos.

Minería industrial intensiva en capital y tecnología.

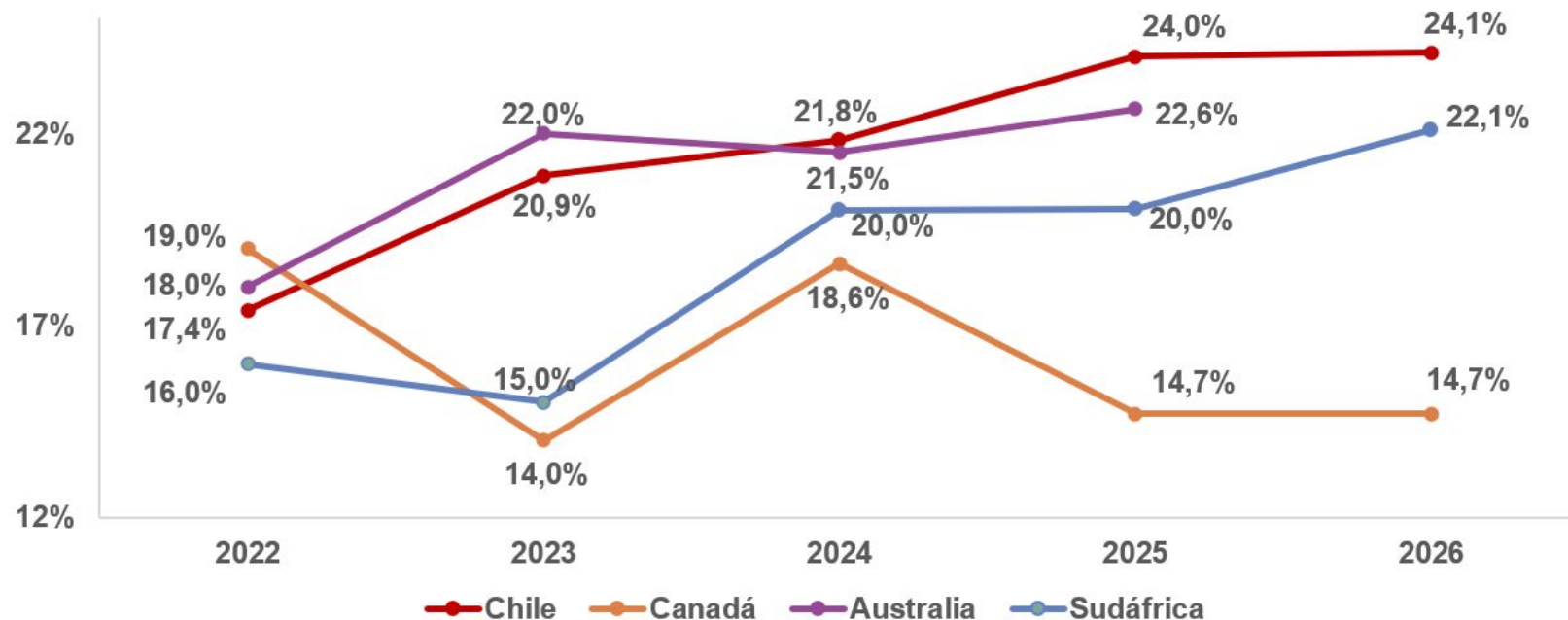
Grandes volúmenes de demanda de trabajadores técnicos y profesionales.

Disponen de información pública y metodologías comparables



La experiencia internacional muestra fluctuaciones en cuanto a la participación de mujeres en minería.

Evolución de la participación de mujeres en empresas mineras, según muestra de países seleccionados (2022-2026)



Trayectoria Formativa - Laboral



Estudio **Panorama Educativo Minero** Abril 2025

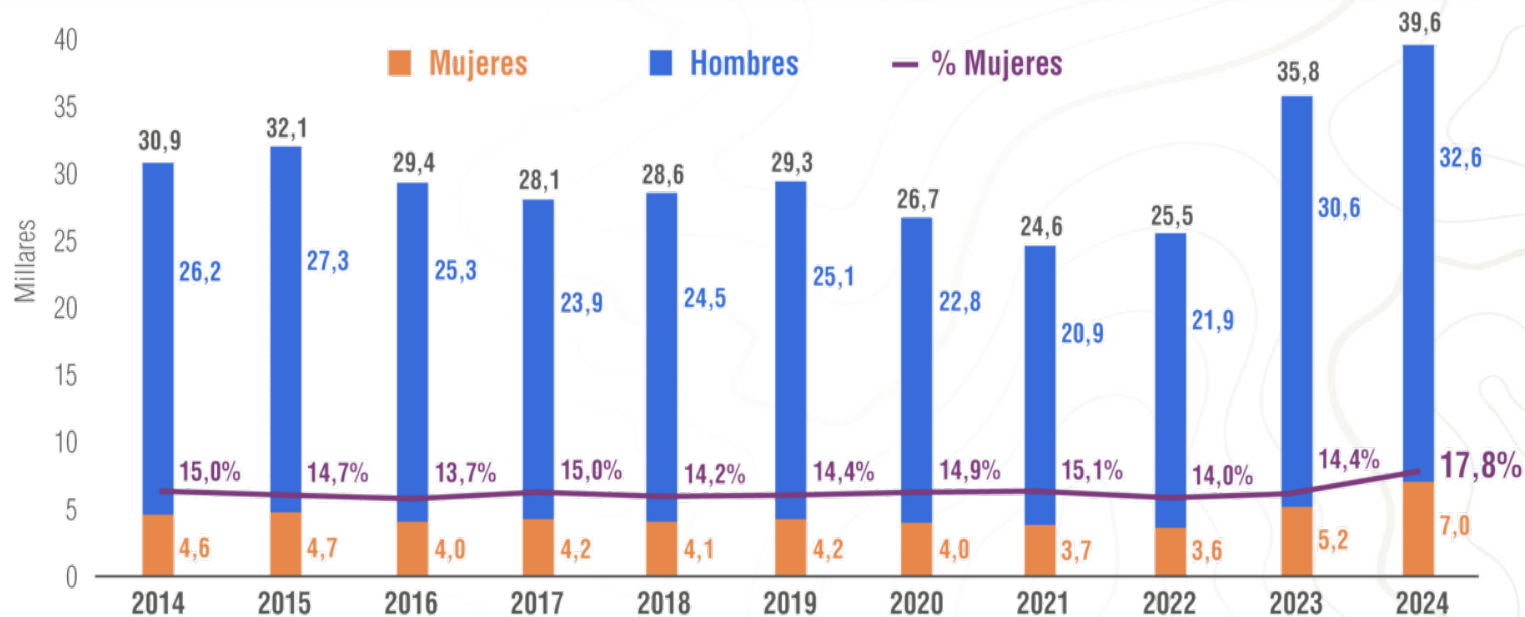
Estudio **Estructura etaria de la fuerza laboral en empresas mineras** Julio 2025



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

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

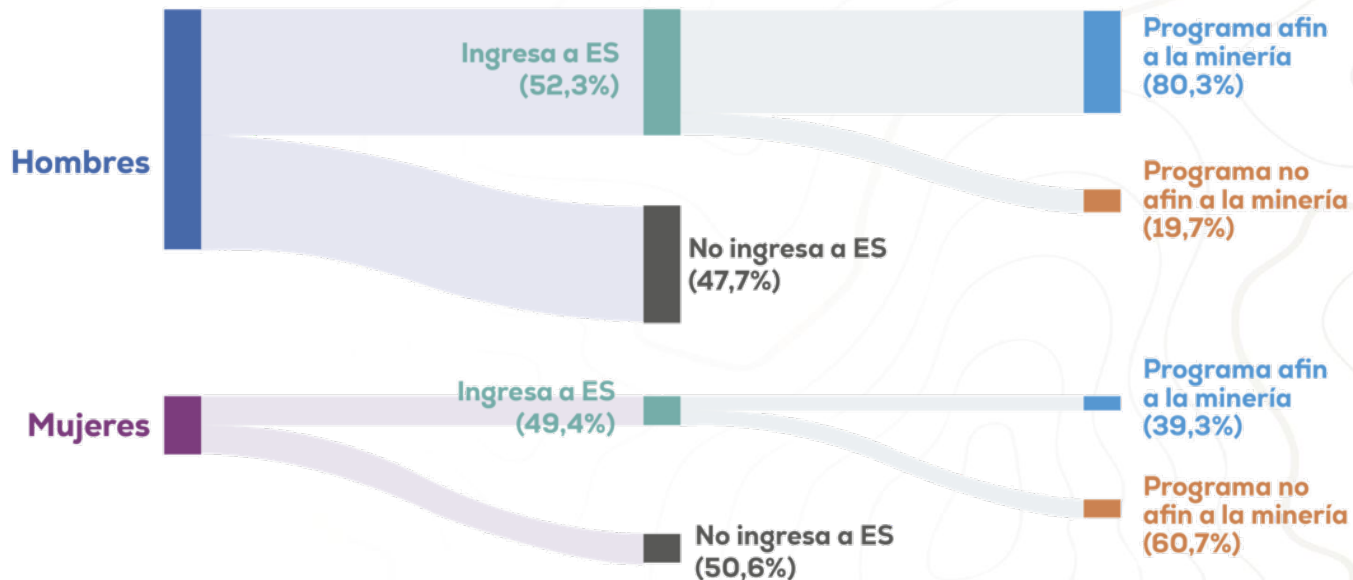
Evolución de la matrícula de primer año en programas vinculados a la minería en educación superior por sexo y porcentaje de mujeres 2014-2024



Fuente: Estudio Panorama Educacional Minero, Alianza CCM-Eleva (2025).

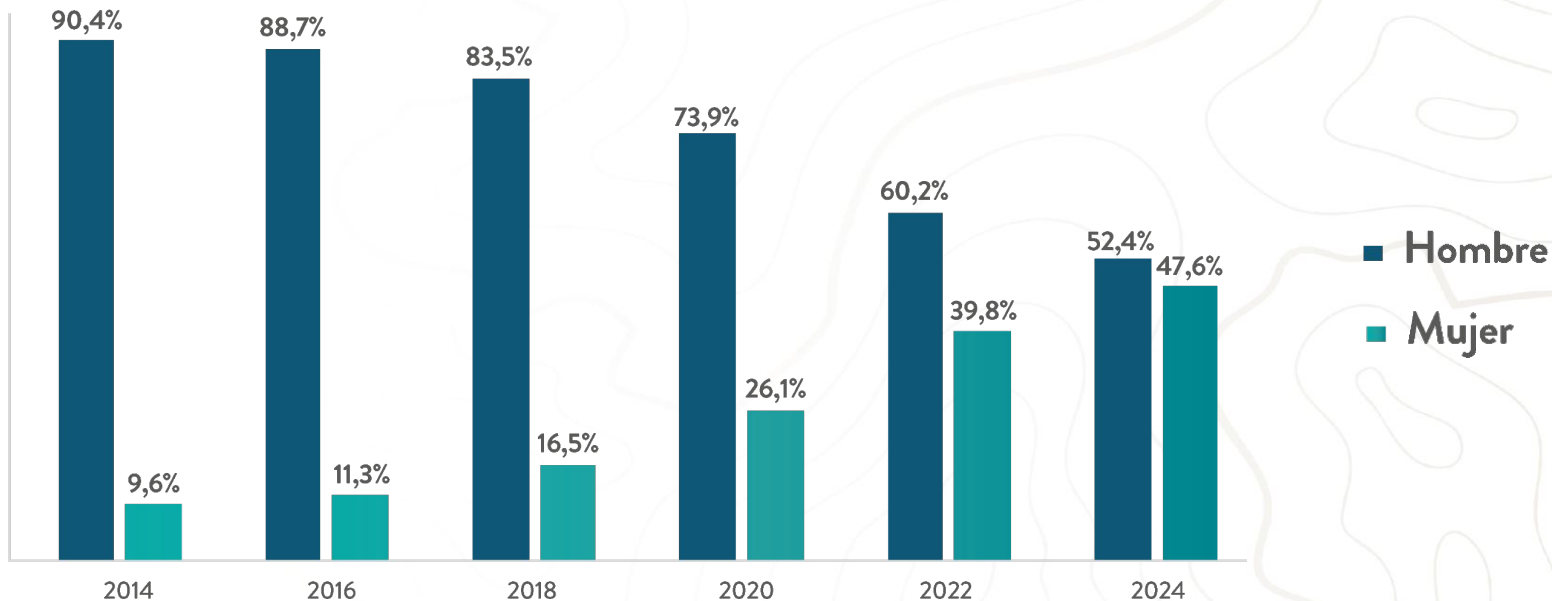
La mayoría de las mujeres egresadas de especialidades EMTP vinculadas a la minería no sigue trayectorias formativas afines a la minería en la Educación Superior.

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



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

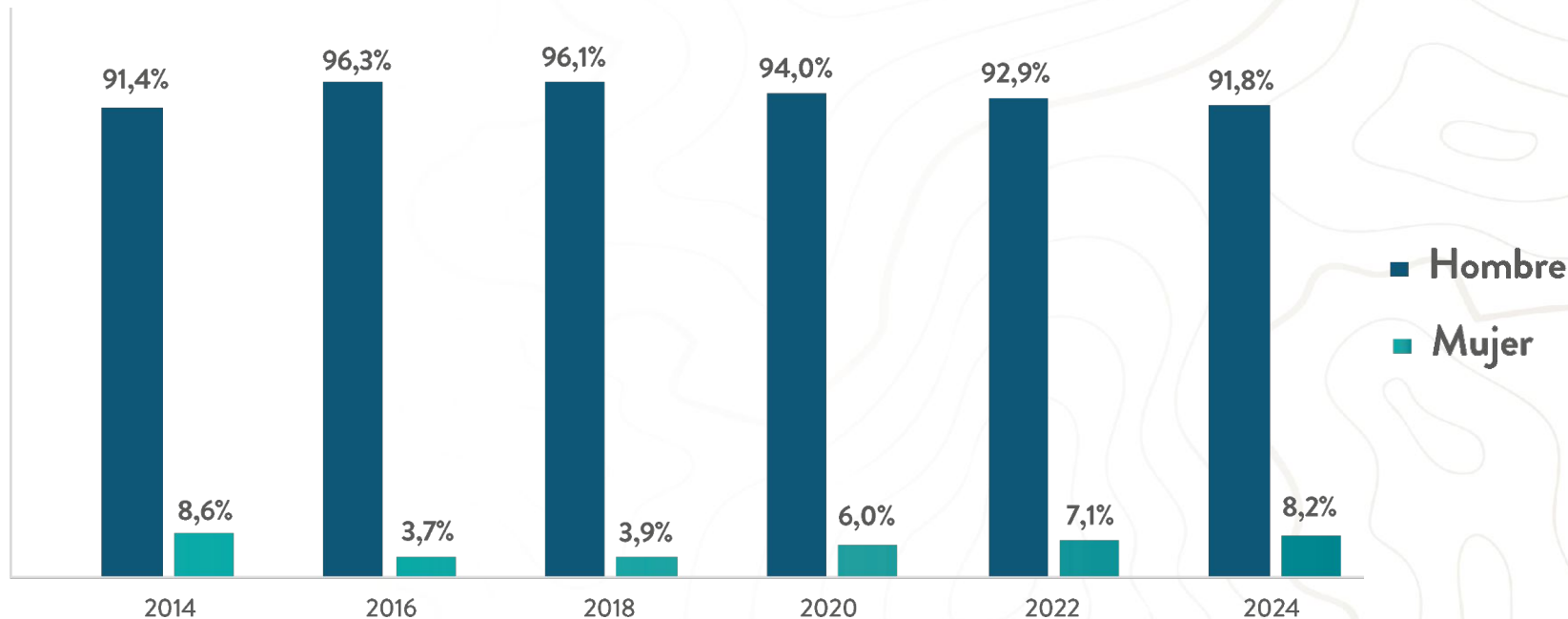
Evolución de la composición de los trabajadores/as jóvenes (18 a 29 años) en empresas mineras por sexo (2014-2024)



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

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

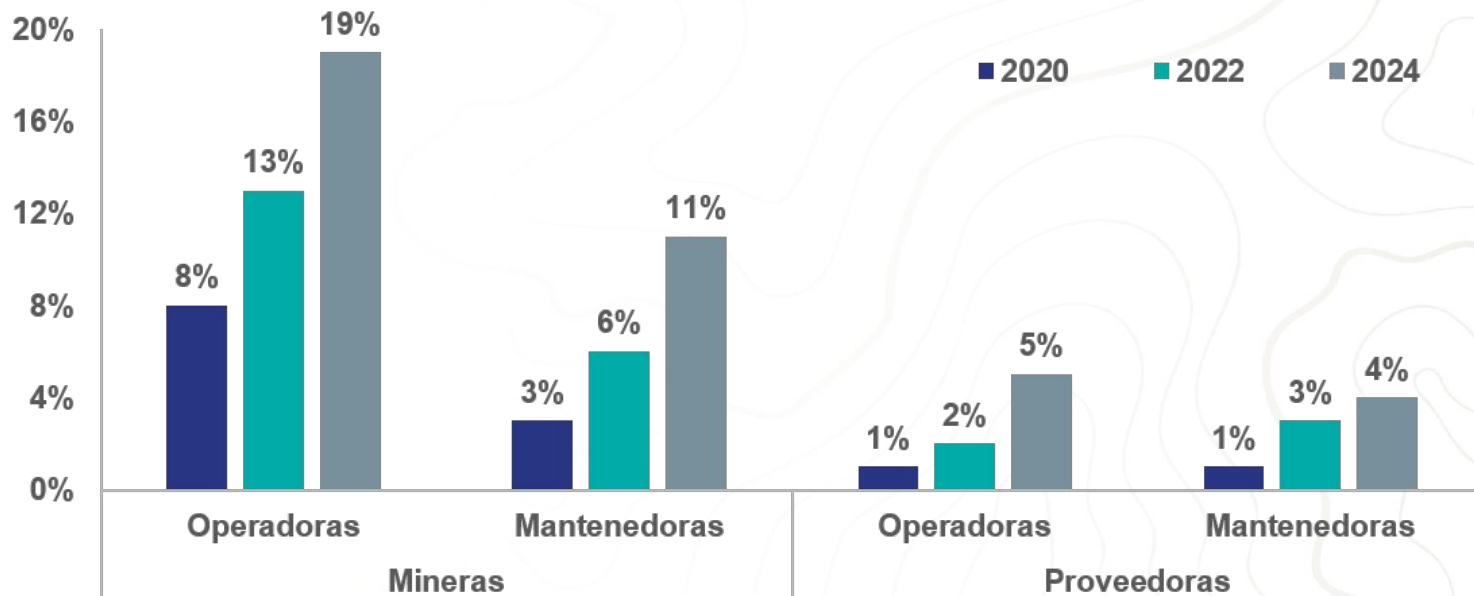
Evolución de la composición de los trabajadores/as senior (55 años o más) en empresas mineras por sexo (2014-2024)



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

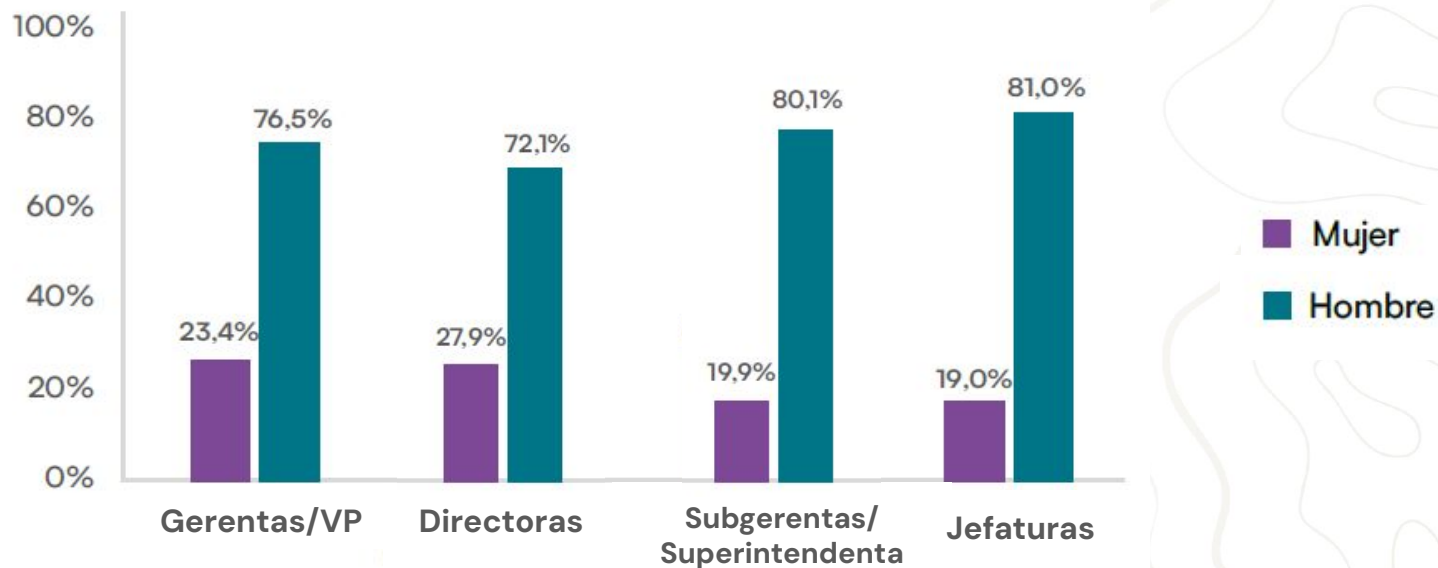
Aumenta la participación femenina en perfiles de operación y mantenimiento, con menor presencia en empresas proveedoras.

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



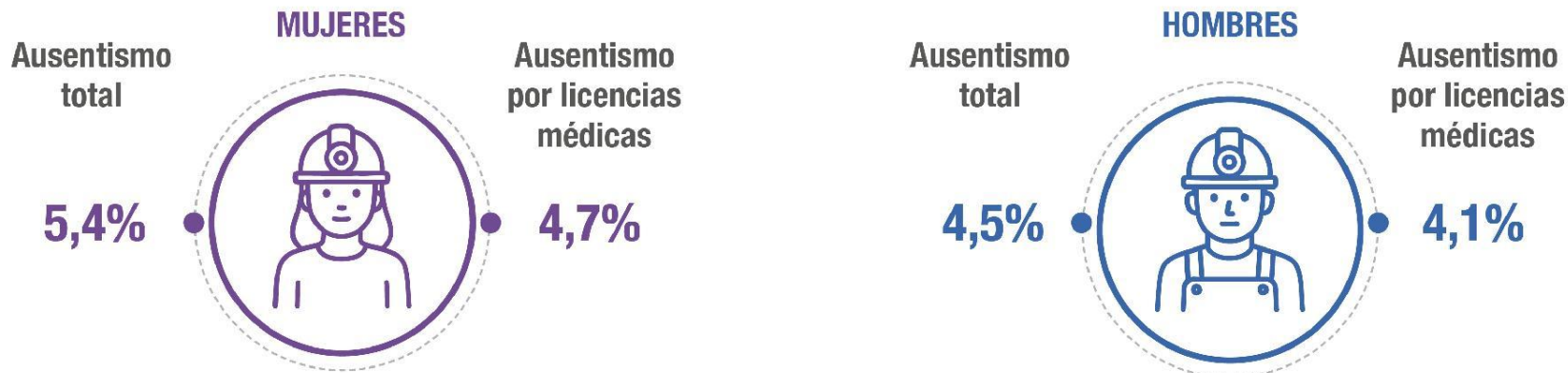
Las mujeres en cargos de toma de decisiones pasaron de un 17,4% en 2022 a un 20,2% en 2024, con mayor prevalencia en Directoras.

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



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 rotación en empresas mineras es de 9,9%, siendo mayor en mujeres 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.

04

Mensajes principales

Mensajes Principales

- La participación de mujeres en empresas mineras en los últimos doce años se más que triplicó, **aumentando desde un 7,7% en 2014 hasta un 24,1% en el primer semestre 2026.**
- La minería chilena **supera anticipadamente la meta del 20% fijada para 2030** por la Política Nacional Minera.
- **Chile lidera la participación de mujeres** comparado con Australia, Sudáfrica, EE.UU y Perú.
- Los avances en participación de mujeres **se observan en prácticamente todas las regiones** mineras del país.



05

Principales avances y desafíos

Desde las Políticas Públicas: Rol habilitador, combinando políticas, regulación y mecanismos de articulación entre actores públicos y privados.

Aportes

- Política Nacional Minera 2050 con metas explícitas de participación de mujeres.
- Mesa Nacional Mujer y Minería como instancia de coordinación sectorial.
- Avance en leyes de conciliación, corresponsabilidad y cuidados.
- Programas de SENCE, ChileValora y los ministerios de Minería, Mujer, Educación y Ciencias para formación, certificación e inserción formativa y laboral de mujeres.

Desafíos

- Fortalecer el cumplimiento de las normativas vigentes e impulsar otras.
- Dar continuidad a instancias permanentes de coordinación como la Mesa Nacional Mujer y Minería
- Continuar promoviendo incentivos públicos para la formación de mujeres en especialidades críticas para la minería.

Desde las Empresas: Liderazgo en la implementación de políticas de diversidad e inclusión para transformar la cultura organizacional y ampliar las oportunidades para las mujeres.

Aportes

- Incorporación de metas explícitas de contratación de mujeres
- Reclutamiento inclusivo y reducción de sesgos en la selección.
- Medidas de conciliación laboral compatibles con sistemas de turnos.
- Protocolos de prevención del acoso y promoción de ambientes inclusivos.
- Programas de mentoría, liderazgo y desarrollo de carrera.
- Iniciativas para aprendices, prácticas y primeras contrataciones de mujeres.

Desafíos

- Fortalecer la retención, especialmente durante el primer año de empleo.
- Incrementar la presencia de mujeres en cargos de liderazgo.
- Extender las buenas prácticas a proveedores e incorporarlos a las mediciones.
- Sostener el crecimiento de la participación de mujeres en la industria.

Avances y desafíos

Desde la Formación: Impulsar el desarrollo de competencias y vocaciones tempranas para ampliar la participación de mujeres en la minería.

Aportes

- Programas de becas y apoyos para mujeres en carreras STEM.
- Orientación vocacional y difusión de referentes femeninos en minería.
- Formación práctica mediante talleres, laboratorios y experiencias en terreno que acercan a las estudiantes a la realidad de la industria minera.

Desafíos

- Fortalecer las vocaciones STEM desde la educación escolar, reduciendo estereotipos de género.
- Incrementar la matrícula femenina en especialidades técnicas críticas para la minería.
- Mejorar la transición entre educación técnico-profesional, educación superior y empleo, favoreciendo la continuidad de las trayectorias formativas de las mujeres.



*Sigamos impulsando
una minería más
diversa e inclusiva, a
través de la
colaboración y el
compromiso de todos
los actores.*



Próximos Hitos

12 de agosto: 3era sesión Comité Técnico Estudio de Fuerza Laboral

2da semana de octubre: 4ta sesión Comité Técnico Estudio de Fuerza Laboral

1era semana de noviembre: Kickoff levantamiento de información Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2027-2036

Última semana de noviembre: Presentación del Estudio Panorama Educacional Minero: Análisis de la Oferta Formativa Técnica y Profesional

Gracias



¡Descarga el monitoreo aquí!



eleva

24,1%

de **Mujeres en Minería**