



Monitoreo de Indicadores 1° semestre 2026: Participación de Mujeres en empresas mineras de la Gran Minería

Agosto 2026

Contenido

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

1. Resumen Ejecutivo

Al cierre de mayo de 2026, las mujeres representan el 24,1% de la dotación de las empresas mineras de la gran minería chilena, equivalente a 12.413 trabajadoras de un total de 51.425 personas empleadas en 12 compañías que reúnen cerca del 95% de la producción nacional de cobre. Con este resultado, Chile mantiene su liderazgo internacional en participación femenina en empresas mineras, posicionándose como un referente en materia de equidad de género en el sector.

La incorporación de mujeres al sector ha experimentado una transformación significativa durante la última década. Mientras en 2014 la participación femenina alcanzaba apenas un 7,7%, en 2026 el indicador se ha más que triplicado, situándose en torno al 24%. Este avance permitió al sector superar con anticipación la meta del 20% de participación femenina establecida para 2030 por la Política Nacional Minera 2050 y posicionarse por sobre otros referentes internacionales, como Australia (22,6%), Sudáfrica (22,1%), Canadá (14,7%), Estados Unidos (13,7%) y Perú (8,1%).

A nivel territorial, la tendencia al alza se observa en prácticamente todas las regiones mineras del país. La única excepción corresponde a la Macrozona Centro, que registra una leve disminución de 0,5 puntos porcentuales respecto de la medición anterior. En términos relativos, la región de Coquimbo presenta la mayor participación de mujeres, con un 29,2% de su dotación, seguida por Antofagasta, con un 26,1%, y la Macrozona Centro, con un 24,7%.

Sin embargo, al analizar la presencia femenina en términos absolutos, la región de Antofagasta continúa siendo el principal polo de empleo para las mujeres en minería, concentrando 6.334 trabajadoras. Este resultado refleja el peso que tiene la región en la actividad minera nacional y el tamaño de su fuerza laboral. Así, mientras Coquimbo lidera en participación proporcional, Antofagasta destaca por reunir el mayor número de mujeres que hoy se desempeñan en la gran minería chilena.

En materia de contratación, al igual que en mediciones anteriores, durante el primer semestre se observa una disminución en las nuevas incorporaciones, tanto de hombres como de mujeres. En este contexto, la participación femenina en las contrataciones alcanzó un 28,5%, equivalente a 709 mujeres incorporadas durante el período. Esta tendencia responde, en gran medida, a la dinámica propia de la industria minera y al ciclo de desarrollo de sus proyectos. Por ello, la menor incorporación femenina en este semestre es una tendencia recurrente en la primera mitad del año y debe interpretarse como un comportamiento estacional, recurrente en las mediciones del sector, y no como un retroceso en los avances de incorporación de mujeres a la industria minera, que continúa mostrando una tendencia de crecimiento sostenido en el mediano y largo plazo.

Desafíos prioritarios

Pese a los importantes avances alcanzados, la minería chilena enfrenta tres prioridades estratégicas para asegurar que el incremento de la participación femenina se consolide como una transformación estructural y sostenible en el tiempo.

1. Sostener el liderazgo y evitar el estancamiento

Chile se ha posicionado entre los países con mayor participación femenina en minería a nivel internacional. Sin embargo, la evidencia comparada muestra que estos avances no son irreversibles. La experiencia de países como Canadá demuestra que, una vez alcanzados determinados niveles de participación pueden producirse retrocesos. El principal desafío ya no es solo seguir creciendo, sino institucionalizar las condiciones que permitan mantener y profundizar los avances alcanzados.

2. Mejorar la permanencia y retención de las mujeres en la industria

El aumento de la contratación femenina debe ir acompañado de mejores resultados en materia de permanencia. Las mujeres presentan una tasa de rotación superior a la de los hombres (13,6% versus 9,2%), brecha que se amplía durante el primer año de empleo, cuando la rotación femenina alcanza un 24,9%¹. Esta etapa es clave para la consolidación de las trayectorias laborales y evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de retención. En este contexto, la Alianza CCM-Eleva está desarrollando una Encuesta de Salida Sectorial para comprender las causas y, especialmente, los factores que determinan la permanencia de las mujeres. La evidencia generada permitirá diseñar mejores estrategias de inserción, acompañamiento y conciliación, favoreciendo trayectorias laborales más sostenibles.

3. Fortalecer la continuidad de las trayectorias formativas femeninas

Aunque el interés de las mujeres por carreras vinculadas a la minería ha aumentado de manera significativa, persisten brechas en la transición desde la educación media técnico-profesional, hacia la educación superior y, posteriormente, hacia el empleo en el sector. La menor continuidad de las mujeres en trayectorias formativas asociadas a la minería (80% hombres vs. 40% mujeres²) evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de orientación, acompañamiento y articulación educativa, con el objetivo de ampliar y consolidar el pipeline de talento femenino para la industria.

¹ CCM-Eleva, 2025. Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-20234

² CCM-Eleva, 2025. Estudio Panorama Educacional Minero: Análisis de la Oferta Formativa Técnica y Profesional Vinculada a la Minería.

2. Presentación

Hace poco más de una década, la participación de las mujeres en la gran minería chilena era inferior al 8%. Hoy, prácticamente una de cada cuatro personas que trabaja en empresas mineras es mujer. Este avance no solo refleja un cambio en las cifras, sino también una transformación profunda en la manera en que la minería concibe el talento, la diversidad y el desarrollo de su capital humano.

El Monitoreo de Indicadores de Género, desarrollado por la Alianza CCM-Eleva, nace precisamente con el propósito de acompañar esta transformación, generando evidencia periódica y de calidad que permita comprender cómo evoluciona la participación femenina en el sector. A través de este informe, ponemos a disposición de las empresas, instituciones formativas y organismos públicos información estratégica sobre la participación de mujeres en la industria, su contratación, su distribución territorial y el posicionamiento de Chile en el contexto internacional.

Los resultados del primer semestre de 2026 muestran que la minería chilena continúa consolidando avances relevantes en materia de equidad de género. Sin embargo, estos logros también plantean nuevos desafíos. El foco ya no está únicamente en incorporar más mujeres a la industria, sino también en fortalecer sus trayectorias de desarrollo, promover su permanencia, ampliar su participación en cargos de liderazgo y en especialidades estratégicas, y asegurar que los avances alcanzados beneficien de manera equilibrada a todos los territorios y procesos de la cadena de valor minera.

Asimismo, esta publicación reafirma la importancia de la colaboración público-privada en la construcción de una minería más inclusiva. La información aquí presentada constituye un insumo fundamental para el seguimiento de los compromisos establecidos en la Política Nacional Minera 2050 y en la Mesa Nacional Mujer y Minería, contribuyendo a orientar decisiones, focalizar esfuerzos y monitorear el progreso del sector hacia una mayor equidad de género.

Finalmente, agradecemos el compromiso de las empresas participantes, cuya colaboración y entrega sistemática de información hacen posible este monitoreo y contribuyen a una toma de decisiones basada en evidencia para seguir construyendo una minería más diversa e inclusiva.

ALIANZA CCM-ELEVA

3. Metodología

El presente monitoreo se elaboró a partir de un levantamiento directo y estandarizado de información con 12 empresas de la gran minería chilena, considerando una fecha de corte al 31 de mayo de 2026. La información reportada por las compañías fue sometida a una revisión de consistencia y homologación metodológica, con el propósito de asegurar la comparabilidad y calidad de los resultados.

Para efectos de este informe, se entiende por *dotación propia* el conjunto de trabajadores y trabajadoras contratados directamente por las empresas, independiente de su tipo de contrato o jornada laboral. 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 empresas, se construyeron los siguientes indicadores:

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 personas incorporadas en los últimos 6 meses.
3. **Participación femenina por territorio:** porcentaje de trabajadoras mujeres sobre la dotación propia total, desagregado por región.
4. **Comparación internacional:** análisis de la participación femenina en la minería chilena respecto a una muestra de países con industrias mineras relevantes, utilizando información pública y fuentes oficiales disponibles.

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. Novandino Litio
5. Codelco	11. SQM Yodo Nutrición Vegetal
6. Collahuasi	12. Teck

En conjunto, las empresas participantes agrupan 34 operaciones mineras, además de sus respectivas estructuras corporativas (ver Anexo 1), totalizando una muestra de dotación propia de 51.425 trabajadoras y trabajadores. Por su tamaño y composición, esta muestra presenta un alto nivel de representatividad de la gran minería nacional, considerando que las compañías participantes concentran aproximadamente el 95% de la producción de cobre del país.

Adicionalmente, la muestra incorpora empresas con una participación relevante en la producción de otros minerales estratégicos. Entre ellas, destaca CMP, que concentra cerca del 99% de las exportaciones de hierro del país; Novandino Litio, que representa alrededor del 60% de la producción nacional de litio; y Gold Fields, responsable de aproximadamente el 50% de la producción de oro en Chile.

La amplitud de esta cobertura permite disponer de una base de información robusta y consistente para el análisis de tendencias y el seguimiento de indicadores de género en el sector minero.

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.³

Canadá

La información utilizada proviene del Mining Industry Human Resources Council (MiHR), específicamente del Monthly Labour Market Dashboard, con la última cifra disponible a mayo de 2026 (MiHR, 2026)⁴.

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 de 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 aguas 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)⁵, 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.

³ <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/WGEA-Annual-Report-24-25.pdf>

⁴ <https://mihr.ca/labour-market-information/monthly-report/>

⁵ <https://www.bls.gov/web/empstat/cesfaq.htm>

Sudáfrica:

Los datos provienen de Women in Mining South Africa (WIM), a través de la plataforma del Minerals Council South Africa⁶, con la última actualización de cifras disponibles para marzo 2026. Minerals Council South Africa, **recopila indicadores auto reportados por sus empresas miembros de la gran minería (63 empresas mineras y 4 empresas proveedoras), representando el 90% de la producción minera de Sudáfrica** (oro, platino, carbón, cromo, hierro, entre otros).

Perú:

Los datos son obtenidos a través del Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía y Minas de Perú⁷, 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 abril de 2026. Los datos para la elaboración del boletín se obtienen del sistema ESTAMIN⁸ 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.

⁶ <https://www.mineralscouncil.org.za/womeninmining/wp-content/uploads/2025/12/Women-in-Mining-Strategy-2025-OCco-2027-Executive-Summary.pdf>

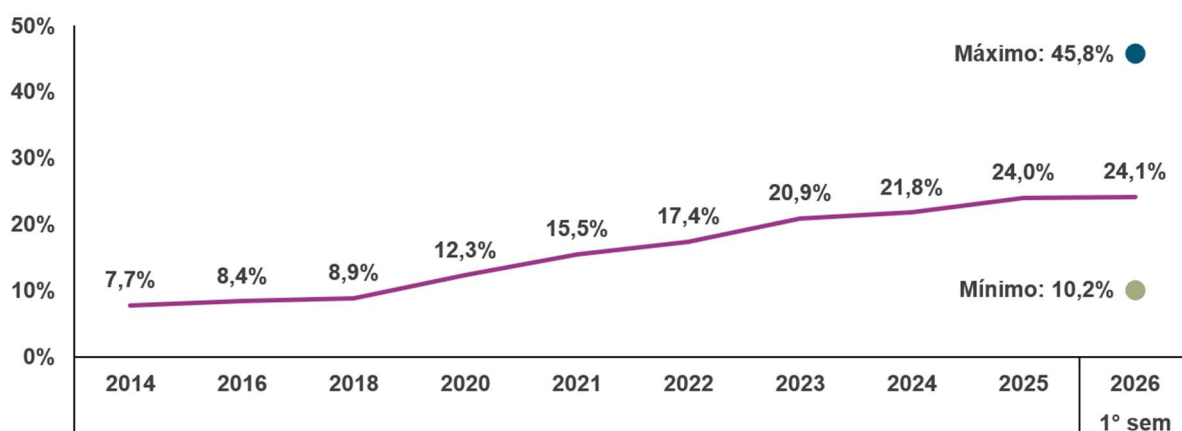
⁷ <https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/7556131-boletin-estadistico-minero-octubre-2025>

⁸ <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 2014-2026

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores internos)



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

Entre 2014 y el primer semestre de 2026, la participación de mujeres pasó de 7,7% a 24,1%, lo que representa un incremento de 16,4 puntos porcentuales y significa que la presencia femenina en empresas mineras se ha más que triplicado en doce años.

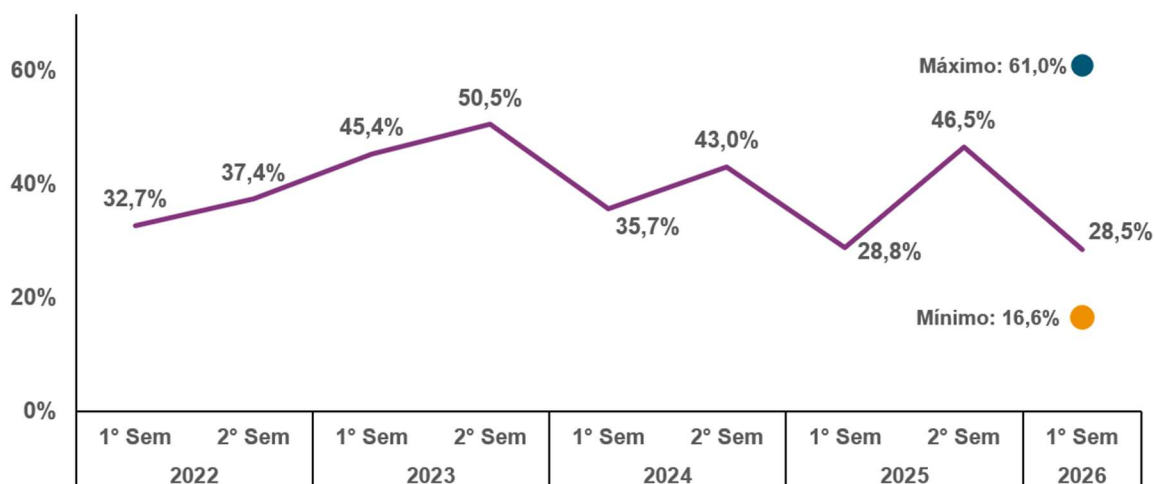
El aumento fue altamente significativo entre los años 2018 y 2023, en este período se produce el mayor avance, pasando de 8,9% a 20,9%, es decir, un aumento de 12 puntos porcentuales en cinco años. Este cambio coincide con la implementación de metas de diversidad por parte de las empresas, la firma del Decálogo de la Mesa Nacional Mujer y Minería y un contexto social e institucional más favorable a la promoción de la equidad de género, que impulsó la adopción de políticas y compromisos orientados a aumentar la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

Aunque la participación continúa aumentando, el ritmo de crecimiento se modera, pasando de 21,8% en 2024 a 24,1% en el primer semestre de 2026, equivalente a **12.413** mujeres dentro de una dotación total de **51.425** personas en las empresas participantes. Esto es esperable a medida que la industria alcanza niveles históricamente altos de participación femenina y enfrenta desafíos más complejos asociados a la permanencia, su mayor representación en cargos de liderazgo, la ampliación del pipeline de talento femenino en especialidades STEM, y la persistencia de barreras culturales que dificultan la permanencia y progresión laboral.

El gráfico también evidencia una **alta heterogeneidad entre empresas**. Mientras algunas compañías registran una participación de mujeres de hasta **45,8%**, otras alcanzan solo un **10,2%**, una brecha de más de 35 puntos porcentuales. Esto sugiere que, si bien el sector en su conjunto ha avanzado significativamente, persisten diferencias importantes en la velocidad de adopción de políticas de diversidad, en las características de sus operaciones y en las oportunidades de incorporación de mujeres según tipo de empresa y territorio.

Evolución de la Contratación de Mujeres en Empresas Mineras de la Gran Minería 2022-2026

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores con antigüedad menor a seis meses)



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

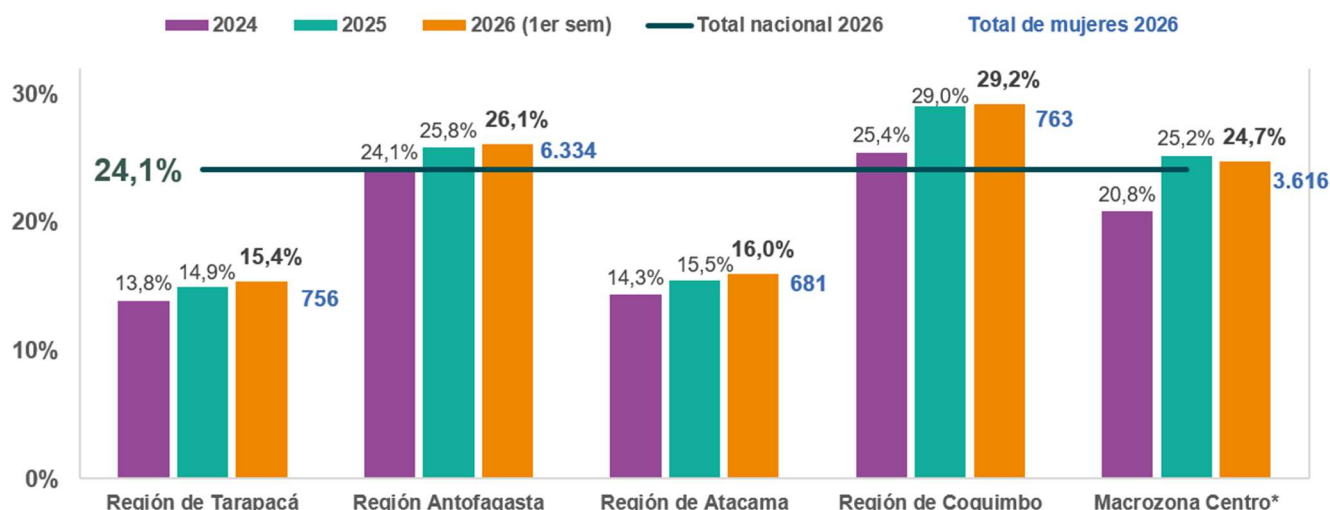
La serie semestral 2022-2026 revela un patrón estacional nítido: la contratación femenina tiende a ser sistemáticamente más alta en los segundos semestres y a caer en los primeros. Así, tras alcanzar máximos de 50,5% (2do sem 2023) y 46,5% (2do sem 2025), el indicador desciende a 28,8% en el primer semestre de 2025 y a 28,5% en el primer semestre de 2026. Este comportamiento no responde a un debilitamiento de las políticas de diversidad, sino al ciclo de desarrollo de proyectos de la industria, que concentra los procesos de incorporación de personal, de hombres y de mujeres, en la segunda mitad del año. En consecuencia, la lectura correcta de la serie no es la comparación entre semestres consecutivos, sino la comparación entre semestres equivalentes, donde el nivel se mantiene estable respecto de 2025 (28,8% frente a 28,5%).

A nivel de empresas, los resultados también muestran una importante heterogeneidad en la incorporación de talento femenino. Durante los últimos seis meses, la empresa con mayor participación de mujeres en sus contrataciones alcanzó un 61,0%, mientras que en el otro extremo una empresa registró un 16,6%. Esta amplitud evidencia que, si bien la

incorporación de mujeres se ha consolidado como una prioridad sectorial, aún existen distintos grados de avance entre las compañías.

Participación de Mujeres en Empresas Mineras de la Gran Minería según Región 2024-2026

(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 2024, diciembre 2025 y mayo 2026.

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

El primer semestre del 2026, la **región de Tarapacá** registra un incremento en la participación femenina en 0,5 puntos porcentuales respecto a la medición anterior, alcanzando un **15,4% (756)**. Sin embargo, la región aún se mantiene con los menores índices de participación femenina en empresas mineras, situándose por debajo del total nacional.

La **región de Atacama** también evidencia un ligero aumento en esta primera mitad del semestre, alcanzando un **16,0% (681)**, siendo esta su cifra más alta de los últimos tres años, aunque todavía inferior al total nacional de 24,1%.

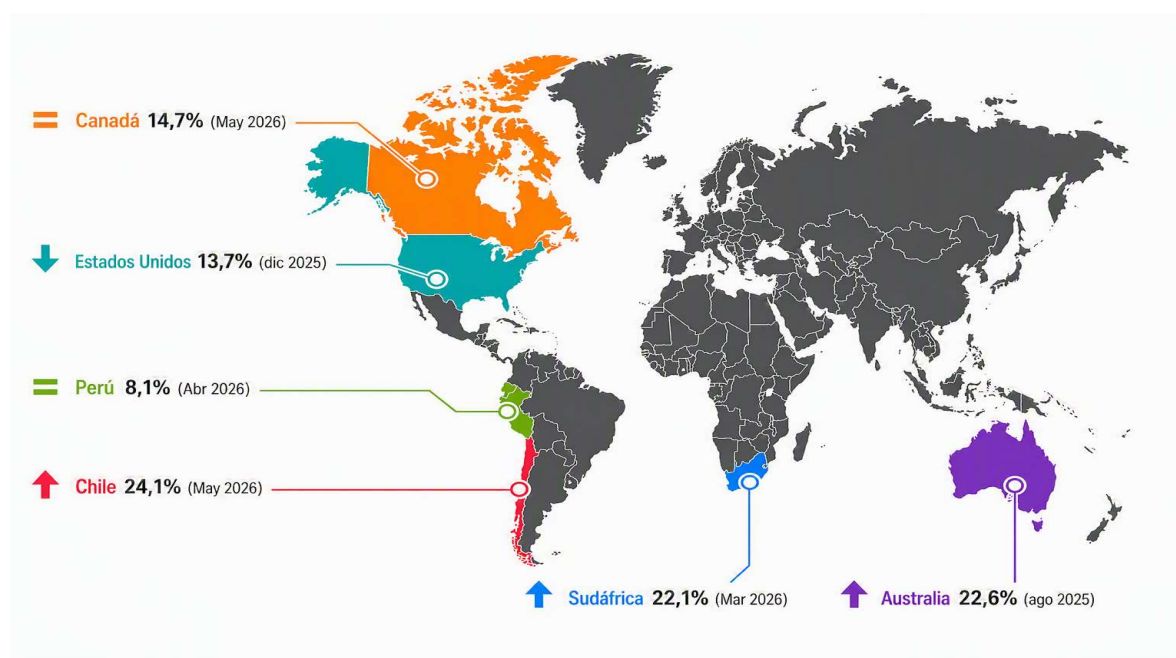
En la **Macrozona Centro (Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins)**, la participación de mujeres en empresas mineras muestra una leve disminución el primer semestre 2026, llegando a **24,7%**, lo que representa 0,6 puntos porcentuales sobre el total nacional.

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 26,1% de participación femenina en el primer semestre 2026, lo que equivale a 6.334 mujeres. En **términos absolutos, es la región con mayor dotación femenina del país**, concentrando el 51% del total de mujeres en la gran minería (12.413).

Por su parte, la región de **Coquimbo** registra un 29,2% de participación femenina, equivalente a 763 mujeres, **posicionándose como la región con el mayor porcentaje de mujeres en empresas mineras**.

Participación de Mujeres en Fuerza Laboral Minera, muestra de Países Seleccionados 2025-2026



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.

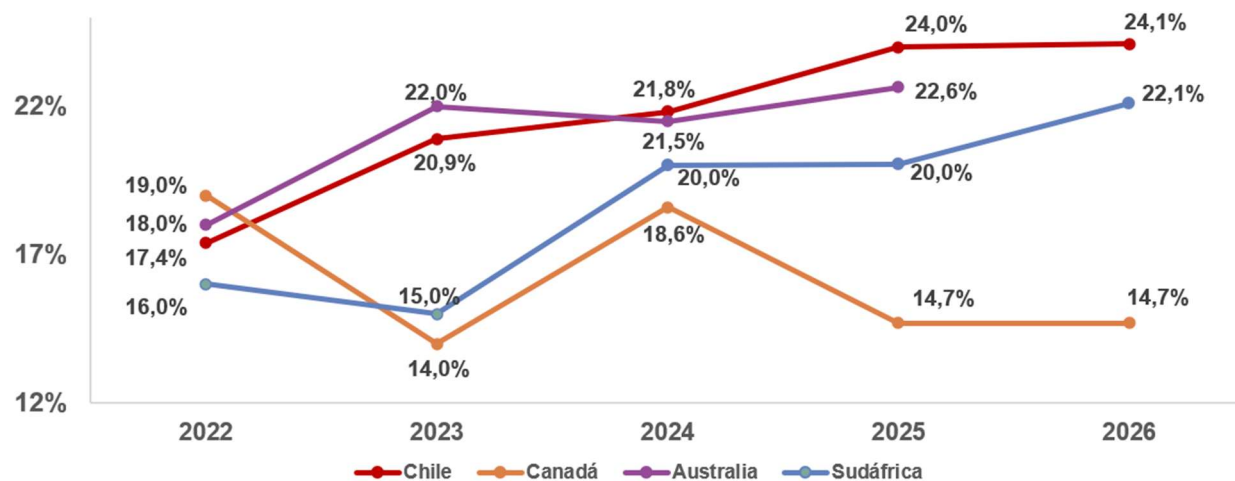
La comparación internacional de la participación femenina en la fuerza laboral minera permite situar el desempeño de Chile frente a países que cuentan con una industria minera de escala relevante y con niveles de complejidad, exigencia operacional y estándares productivos comparables. Este contraste resulta especialmente útil para dimensionar los avances alcanzados y para identificar trayectorias de referencia en materia de equidad de género en el sector.

Chile lidera el escenario internacional en participación femenina en la minería, alcanzando un 24,1%, cifra que supera a la de otras industrias mineras altamente consolidadas. Le siguen Australia (22,6%), según datos de la Workplace Gender Equality Agency del Gobierno australiano, y Sudáfrica (22,1%), de acuerdo con el Minerals Council South Africa, conformando un grupo de países que han logrado mantener niveles elevados y sostenidos de incorporación de mujeres al sector.

En un segundo nivel se ubican Canadá (14,7%), según cifras actualizadas del Mining Industry Human Resources Council, y Estados Unidos (13,7%), de acuerdo con el U.S. Bureau of Labor Statistics. A pesar de contar con mercados laborales altamente desarrollados, ambos países registran una participación femenina cercana a la mitad de la observada en Chile, lo que pone de manifiesto el liderazgo alcanzado por la industria minera chilena en esta materia.

Finalmente, Perú presenta la menor participación del grupo analizado, con un 8,1%, según información del Ministerio de Energía y Minas. Esta brecha evidencia el amplio potencial de crecimiento que aún existe en la región y refuerza la importancia de promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países latinoamericanos para acelerar una mayor incorporación de mujeres al sector minero.

Evolución de la Participación de Mujeres en Fuerza Laboral Minera, muestra de Países Seleccionados 2022-2026



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 mineras de países como Canadá, Australia y Sudáfrica entre los años 2022 y 2026 evidencia que los avances en materia de equidad de género no siguen trayectorias lineales, sino que presentan períodos de crecimiento, estancamiento e incluso retrocesos. En contraste, Chile muestra un crecimiento sostenido

durante todo el período analizado, consolidando una trayectoria ascendente y consistente en la incorporación de mujeres al sector.

- Chile pasó de 17,4% en 2022 a 24,1% en el primer semestre de 2026, sin retrocesos en ningún año del período.
- Canadá es el caso más volátil: partió en 19,0% en 2022, cayó a 14,0% en 2023, repuntó a 18,6% en 2024 y volvió a descender a 14,7% en 2025, nivel en el que se mantuvo durante 2026.
- Australia registra un crecimiento más estable, de 18,0% en 2022 a 22,6% en 2025, con una leve contracción en 2024 (21,5%).
- Sudáfrica se estancó entre 2022 y 2023 (de 16,0% a 15,0%), pero desde 2024 retomó una senda de crecimiento que la llevó de 20,0% sostenido durante 2024 y 2025 a 22,1% en 2026.

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

Los resultados del primer semestre de 2026 evidencian que la minería chilena continúa consolidando avances significativos en materia de equidad de género, alcanzando un nuevo máximo histórico de participación femenina. Con un 24,1% de mujeres en su dotación propia, las empresas mineras de la gran minería no solo superaron anticipadamente la meta del 20% establecida por la Política Nacional Minera 2050, sino que además posicionan a Chile como el país líder de participación femenina entre las principales industrias mineras del mundo.

La evolución observada durante la última década demuestra que el aumento de la participación femenina responde a un cambio estructural más que a un fenómeno coyuntural. Entre 2014 y 2026, la presencia de mujeres se triplicó, pasando de 7,7% a 24,1%. Si bien el ritmo de crecimiento comienza a moderarse respecto de los años de mayor expansión, ello es consistente con una industria que ha alcanzado niveles históricamente altos de incorporación femenina y cuyos desafíos se orientan ahora a consolidar estos avances mediante políticas que fortalezcan la permanencia, el desarrollo de carrera y el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y especialidades estratégicas.

En materia de contratación, la participación femenina alcanzó un 28,7% en el semestre observado, equivalente a 709 mujeres incorporadas, en un contexto en que la tendencia muestra que la contratación tanto de hombres como de mujeres disminuye en el primer semestre, lo que se asocia al ciclo de desarrollo de proyectos. Este comportamiento debe interpretarse como estacional y recurrente en las mediciones del sector, y no como un retroceso en los avances alcanzados: la contratación de mujeres continúa situándose por sobre su participación total en la industria, lo que anticipa un crecimiento sostenido del indicador en el mediano plazo.

El análisis territorial evidencia que los avances se distribuyen en prácticamente todas las regiones mineras, aunque persisten diferencias relevantes entre ellas. Coquimbo registra la mayor participación relativa de mujeres, mientras que Antofagasta continúa concentrando el mayor número absoluto de trabajadoras, reafirmando su rol como el principal polo de empleo femenino de la minería nacional. Asimismo, las diferencias observadas entre empresas ponen de manifiesto que aún existen distintos niveles de madurez en la implementación de estrategias de diversidad e inclusión, lo que abre oportunidades para fortalecer el intercambio de experiencias y la adopción de buenas prácticas dentro de la industria.

La comparación internacional refuerza la posición de liderazgo alcanzada por Chile. Mientras otros países con industrias mineras consolidadas, como Canadá, Australia y Sudáfrica, han experimentado períodos de crecimiento, estancamiento e incluso retrocesos en la participación femenina, Chile ha mantenido una trayectoria de crecimiento sostenido durante los últimos años.

En este contexto, el principal desafío para los próximos años consiste en avanzar desde una estrategia centrada en incrementar la participación femenina hacia una agenda

orientada a consolidar trayectorias laborales sostenibles. Ello implica fortalecer las condiciones para la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres, ampliar su presencia en cargos de mayor responsabilidad y en ocupaciones STEM, reducir las brechas territoriales y organizacionales aún existentes y continuar ampliando el pipeline de talento femenino que permita sostener estos avances en el largo plazo. De esta manera, la minería chilena podrá no solo mantener su liderazgo internacional, sino también consolidarse como un referente en la construcción de una industria más diversa e inclusiva.

***En caso de desear citar este contenido, puedes realizarlo indicando el título “Monitoreo de Indicadores de Género 1° semestre 2026: Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería chilena”, de agosto 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)**

Estudios y Publicaciones de la Alianza CCM-Eleva

- Monitoreo de Indicadores de Género, marzo y agosto 2024, marzo y agosto 2025, marzo 2026:

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

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

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

- 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-anteriores/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-anteriores/estudio-de-impacto-de-tecnologias/>

Anexo 1

Tabla 1: Empresas y divisiones participantes del monitoreo

Empresa	División	N°
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 Mining	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
Novandino Litio	Novandino Litio Corporativo	36
	Salar de Atacama	37
	Salar del Carmen	38
Teck	Teck Corporativo	39
	Carmen de Andacollo	40
	Quebrada Blanca	41