



ASOCIACIÓN DE
INDUSTRIALES DE
ANTOFAGASTA

Monitoreo de Indicadores de Género en Empresas Mineras

marzo 2025



CECILIA MELÉNDEZ, GERENTA IMPULSA 4.0

CONTEXTO GENERAL

- ❖ La Alianza CCM-Eleva conformada por una alianza por Consejo Competencias Mineras (2012) el primer Skills council de Chile, autor del Marco de Cualificaciones para la Minería y Estudio de Fuera Laboral Minera, y Programa eleva (2016) primera experiencia de implementación del marco de cualificaciones TP (sector minería) en Chile.
- ❖ Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Minería y la Alianza CCM-Eleva , los indicadores reportados por la Alianza CCM-Eleva en sus monitoreos son utilizados de manera oficial para el seguimiento de metas de la Política Nacional Minera 2050, 2023.
- ❖ Mesa Nacional Mujer y Minería, se registra la evolución de los indicadores propuestos en dicha instancia, con el fin de participar en la evaluación conjunta que se realiza anualmente respecto a la participación de mujeres en la industria.
- ❖ Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN), quienes hacen seguimiento al indicador de participación de mujeres en empresas proveedoras socias de APRIMIN y permiten su incorporación en el presente monitoreo.
- ❖ A partir de los reportes dotacionales (con fecha corte noviembre de 2024) de 12 empresas mineras que representan el 95% de la producción de cobre a nivel nacional, se elaboraron los siguientes indicadores relevantes para el sector: (1) Porcentaje de trabajadoras mujeres sobre el total de la fuerza laboral (stock). (2) Porcentaje de trabajadoras mujeres sobre las contrataciones de los últimos 6 meses (flujo). (3) Porcentaje de trabajadoras mujeres sobre el total de la fuerza laboral diferenciado por región.

EMPRESAS MINERAS PARTICIPANTES



En su conjunto, la dotación de las empresas mineras participantes se compone de un total de **51.534 trabajadoras y trabajadores** de la gran minería



METODOLOGÍA MONITOREO DE INDICADORES

A partir de los reportes dotacionales (con fecha corte al 30 de noviembre de 2024) de 12 empresas mineras que representan el 95% de la producción de cobre a nivel nacional, se elaboraron los siguientes indicadores relevantes para la industria:

INDICADORES DE GÉNERO:

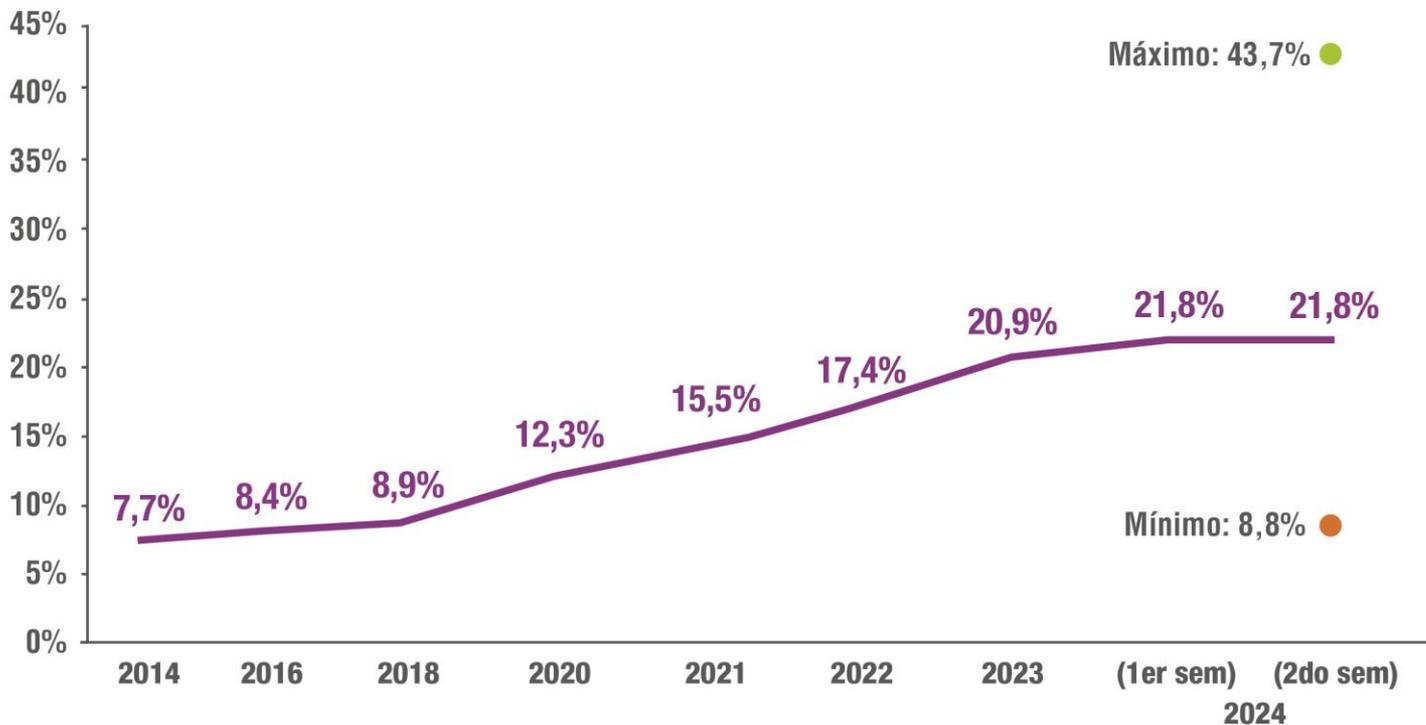
- Porcentaje de trabajadoras mujeres sobre el total de la fuerza laboral (stock).
- Porcentaje de trabajadoras mujeres sobre las contrataciones de los últimos 6 meses (flujo).
- Porcentaje de trabajadoras mujeres sobre el total de la fuerza laboral diferenciado por región.

► INDICADOR EMPRESAS PROVEEDORAS

El indicador de participan de mujeres en empresas proveedoras de la minería, se utilizó los datos levantados por la **Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)**.

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS MINERAS DE LA GRAN MINERÍA 2014-2024

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores en empresas mineras)

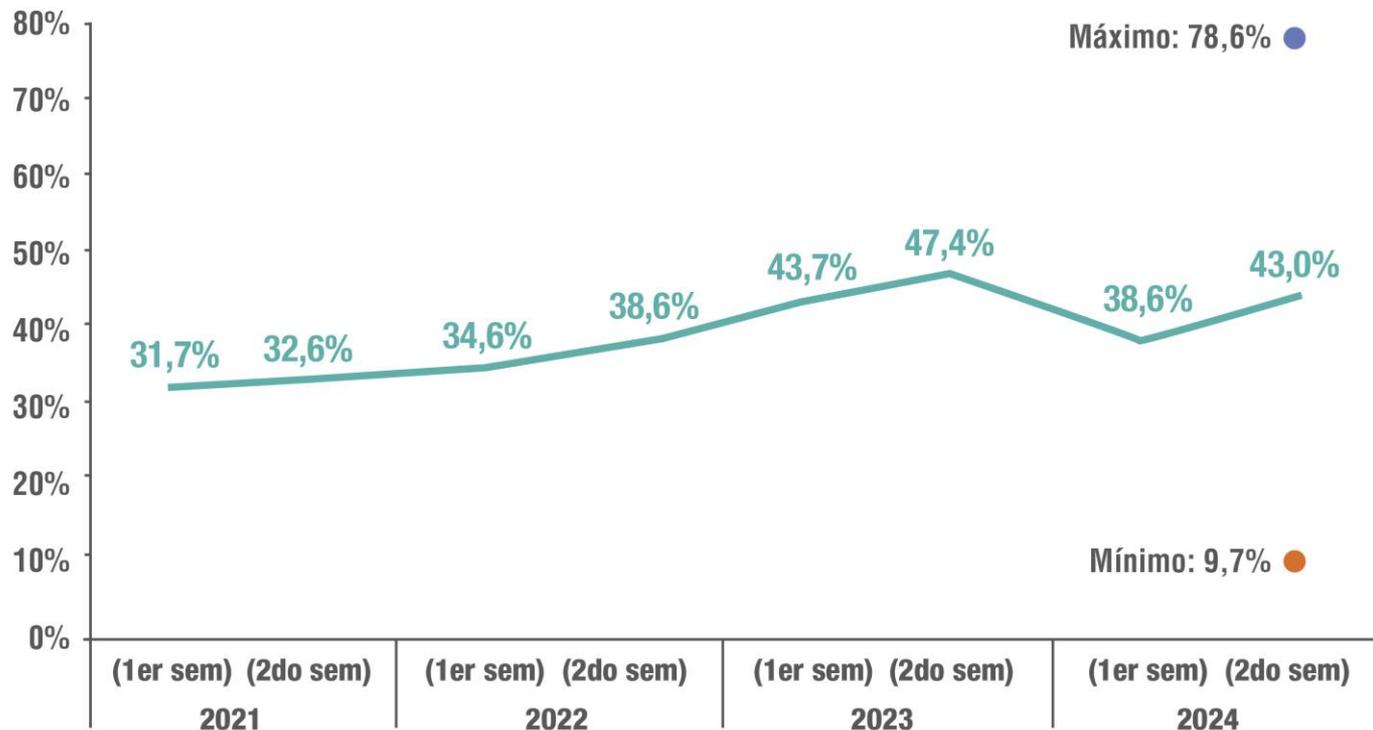


Al segundo semestre del 2024, 11.239 mujeres eran trabajadoras directas de empresas mineras, un 21,8% de la dotación total.

Fuente: reportes de dotación interna con fecha de corte a noviembre de 2024 de 12 empresas mineras de la gran minería. Monitoreo Indicadores de Género 2024 (2do semestre), Alianza CCM-Eleva.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS MINERAS DE LA GRAN MINERÍA 2021-2024

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

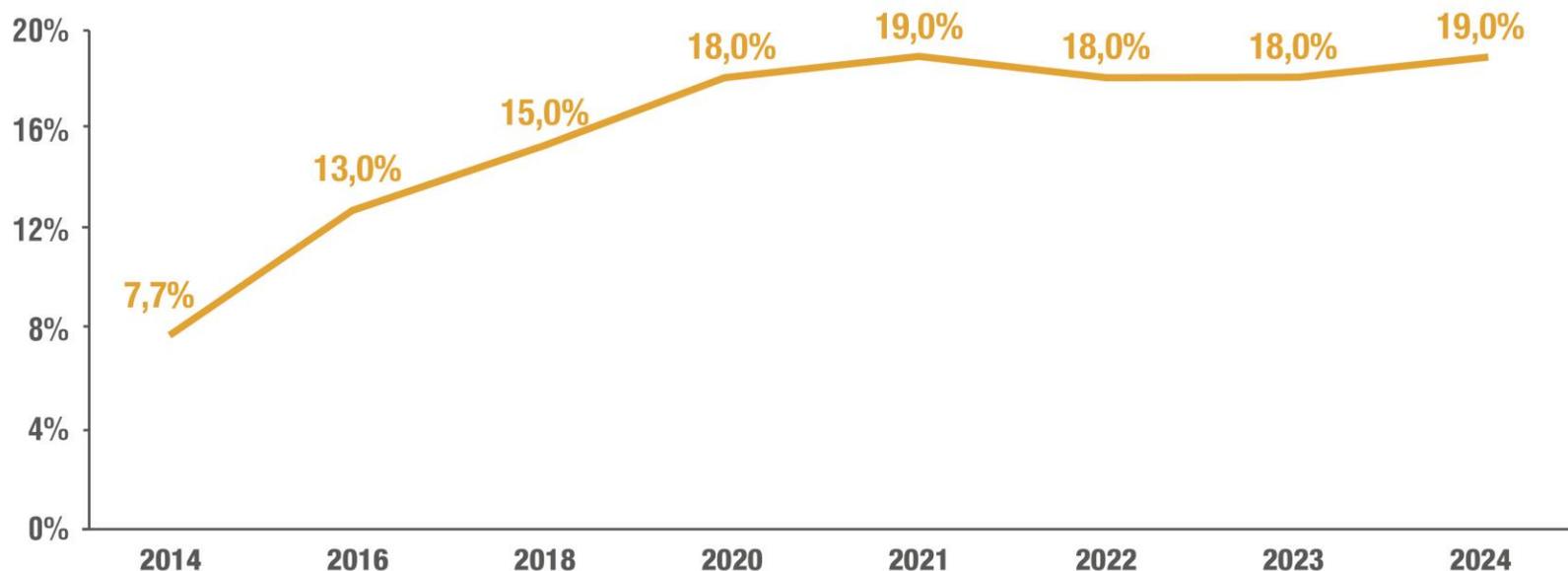


Al segundo semestre del 2024, un 43,0% de las personas contratadas fueron mujeres.

Fuente: reportes de dotación interna con fecha de corte a noviembre de 2024 de 12 empresas mineras de la gran minería. Monitoreo Indicadores de Género 2024 (2do semestre), Alianza CCM-Eleva.

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS PROVEEDORAS SOCIAS APRIMIN 2014-2024

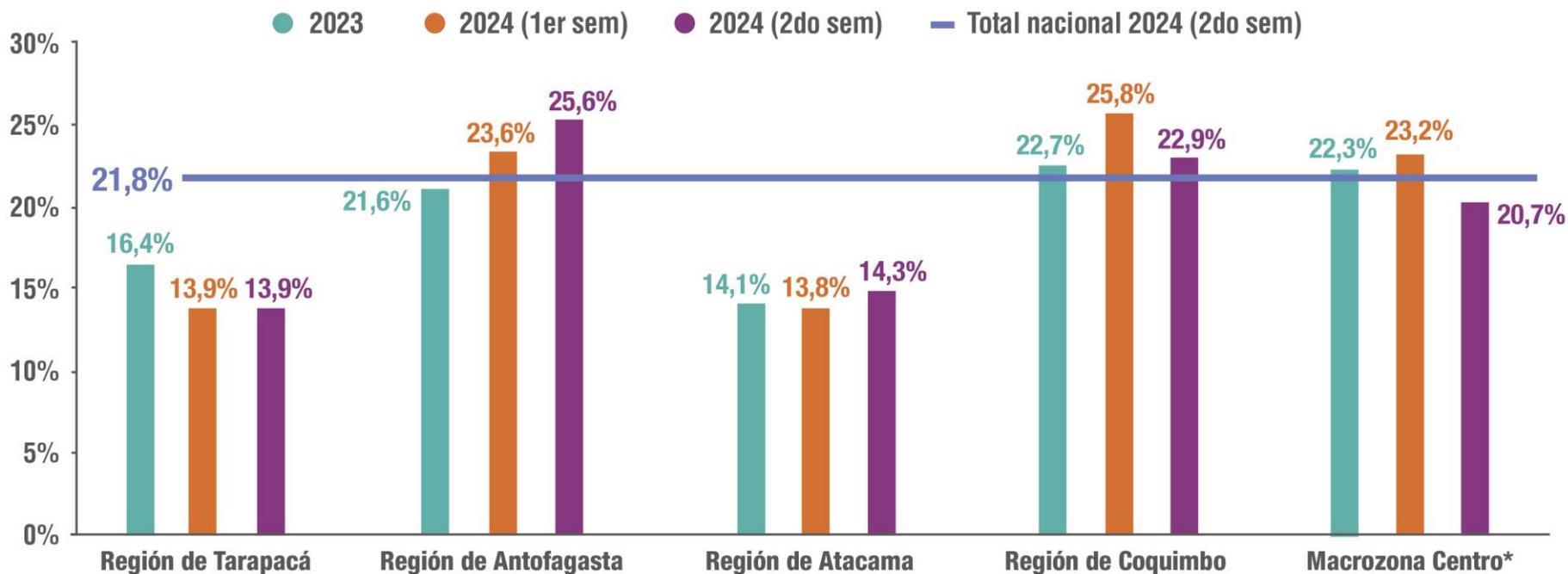
(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores en empresas proveedoras de la minería)



Fuente: elaborado por la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN) a partir de series de encuestas a empresas proveedoras socias que prestan servicios en toda la cadena de valor de gran minería.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS MINERAS SEGÚN REGIÓN 2023-2024

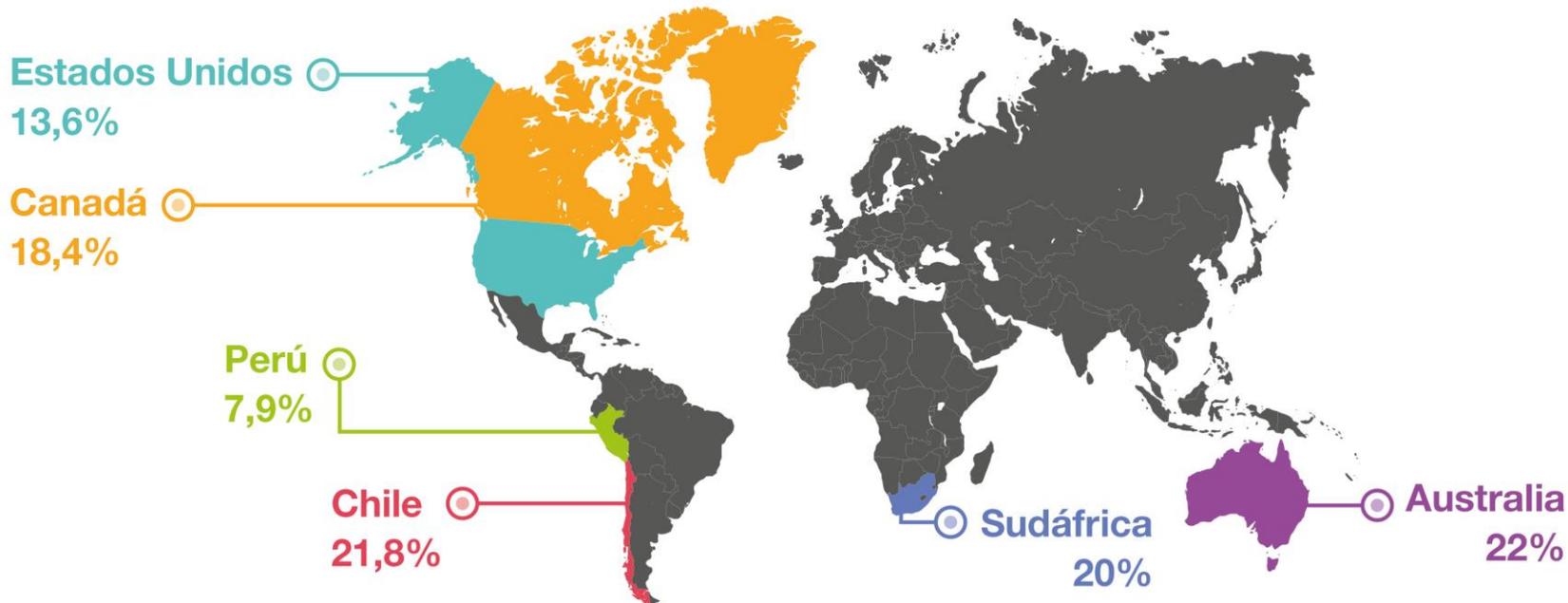
(Porcentaje de mujeres en empresas mineras sobre el total de trabajadores por región)



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

Fuente: reportes de dotación interna con fecha de corte a noviembre de 2024 de 12 empresas mineras de la gran minería. Monitoreo Indicadores de Género 2024 (2do semestre), Alianza CCM-Eleva.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA MINERÍA INTERNACIONAL 2024



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

Desafíos para la incorporación de más mujeres en la industria minera



Más mujeres en carreras STEM

*El **30,2%** de mujeres estudiando carreras STEM.

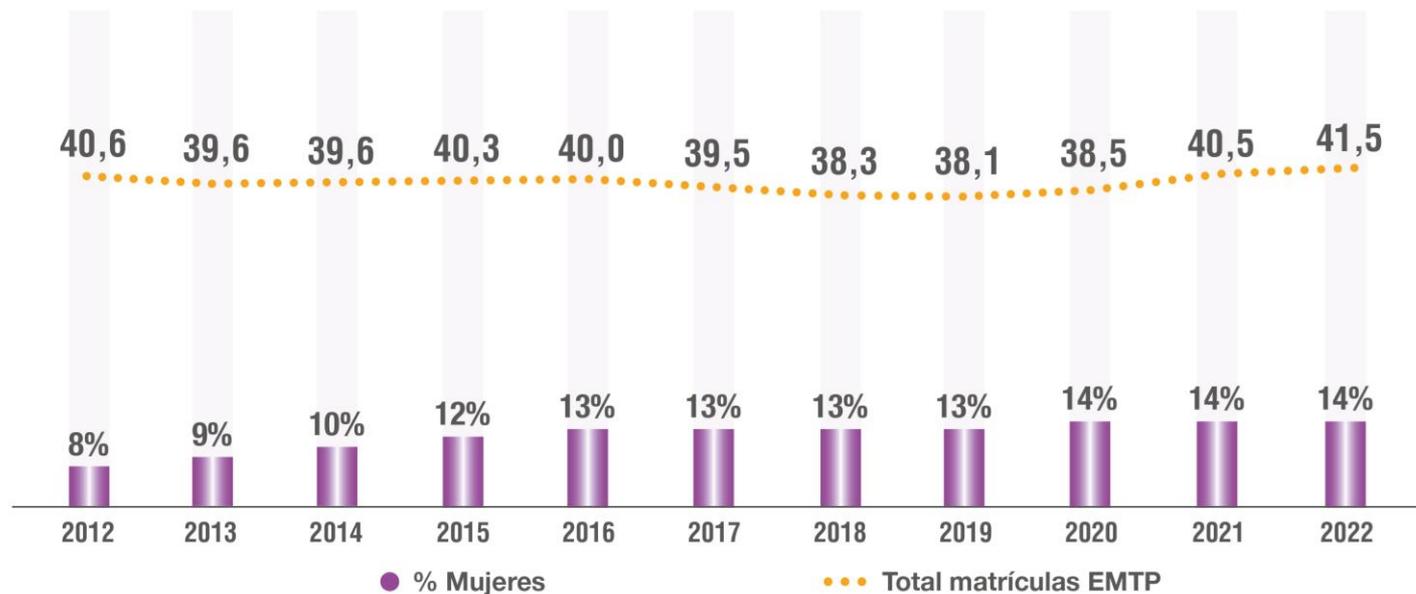
Estancamiento de matrículas femeninas en la oferta formativa vinculada a la minería:

- 13% matrículas de mujeres en Ed. Media TP.
- 14% matrículas de mujeres en Ed. Superior.

*(Fuente: MINEDUC; 2024)

EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA PROFESIONAL (EMTP) EVOLUCIÓN DE LAS MATRÍCULAS EN ESPECIALIDADES VINCULADAS A LA MINERÍA Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2012-2022

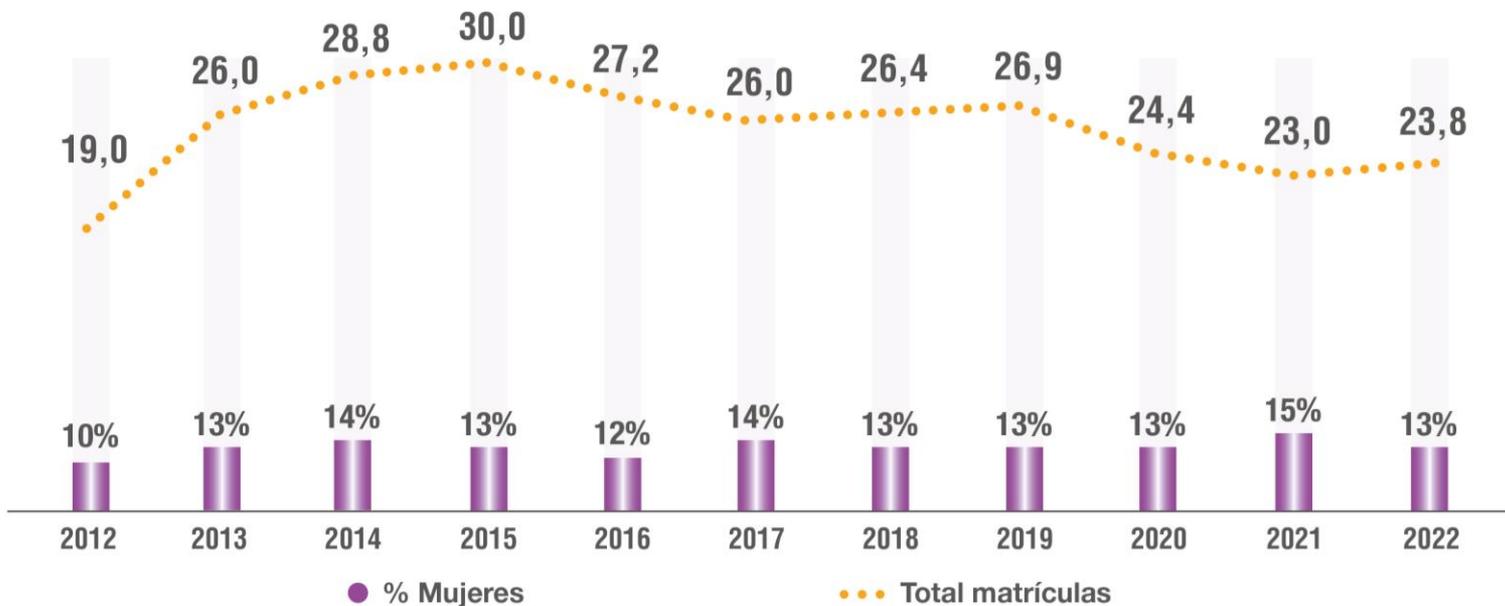
(Número de matriculados en miles de personas y porcentaje de mujeres)



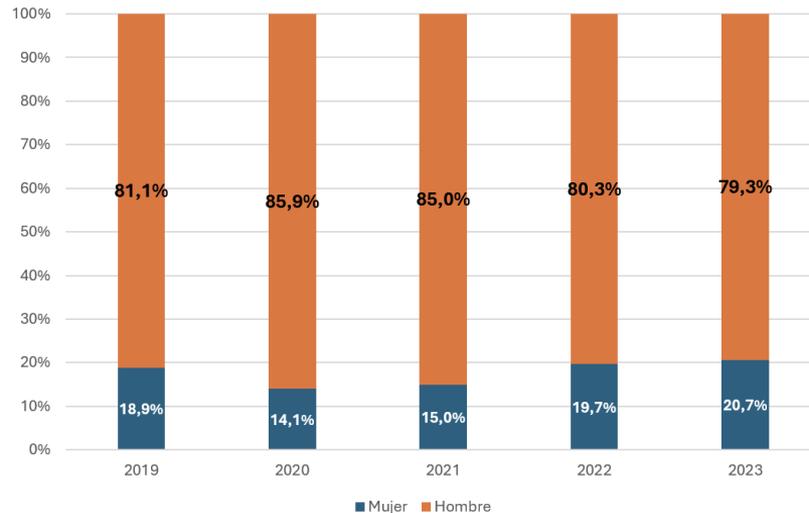
EDUCACIÓN SUPERIOR

EVOLUCIÓN DE LAS MATRÍCULAS DE PRIMER AÑO EN PROGRAMAS RELACIONADOS CON LA MINERÍA Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2012-2022

(Número de matriculados en miles de personas y porcentaje de mujeres)



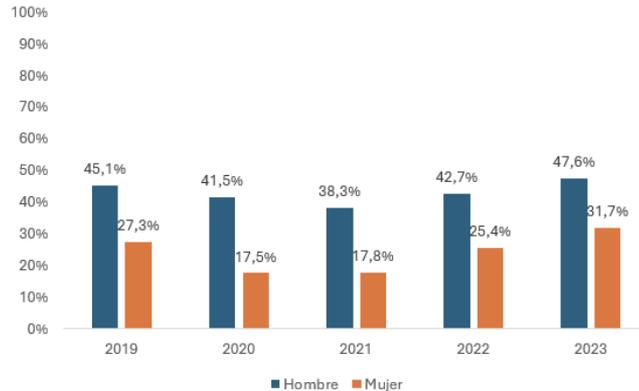
Egresados y egresadas de Especialidades de Educación Media Técnico Profesional afín a STEM matriculadas en carreras industriales, ing. y tecnología en instituciones de educación superior - Región de Antofagasta



Cohortes de egreso de especialidades EMTP afines a STEM

De la totalidad de los y las egresados/as de especialidades técnicas profesionales de nivel medio que se matricularon en programas de industriales, ing. y tecnología de instituciones de educación superior, las mujeres constituyen menos del 20% en todos los años analizados.

Egresados y egresadas de especialidades EMTP afín a STEM matriculados en carreras industriales, ing. y tecnología de educación superior – Región de Antofagasta



Cohortes de egreso de especialidades EMTP afines a STEM

Del total de egresados de especialidades EMTP afines a STEM entre el 38% y 47% optan por carreras asociadas a industria, ing. y tecnología.

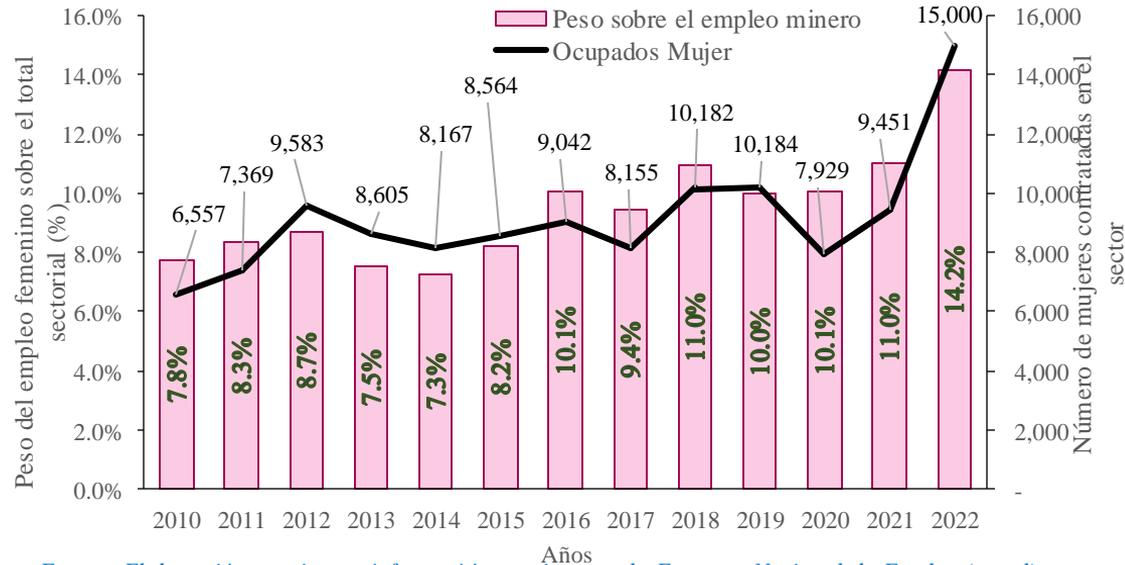
Del total de egresadas de especialidades EMTP afines a STEM entre el 17 y 31% optan por carreras asociadas a industria, ing. y tecnología.

Desde el 2021 se observa un incremento de estudiantes EMTP afines a STEM que optan por carreras asociadas a industria, ing. y tecnología.

Brecha de género: ¿Qué roles están desempeñando hoy la mujer en la minería?

¿Cuáles son las principales barreras para la participación de las mujeres en la industria minera de la Región?

Figura 2. Dinámica del empleo femenino y su peso relativo en el sector de la minería (agregando la conmutación interregional) para la Región de Antofagasta, 2010-2022.



Fuente: Elaboración propia con información provista por la Encuesta Nacional de Empleo (anual), periodo 2010-2022 (2022 último año disponible).

1. Sistemas de turnos poco flexibles y extensos
2. Barreras culturales asociadas a roles tradicionales
3. Barreras de acceso vinculadas a condiciones físicas y de salud
4. Políticas de reclutamiento
5. Gap de Infraestructuras e indumentaria



ASOCIACIÓN DE
INDUSTRIALES DE
ANTOFAGASTA

Monitoreo de Indicadores de Género en Empresas Mineras

marzo 2025



CECILIA MELÉNDEZ, GERENTA IMPULSA 4.0