

ENCUESTA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA MINERA ECUATORIANA 2025

Con el apoyo de:



Ejecutada por:



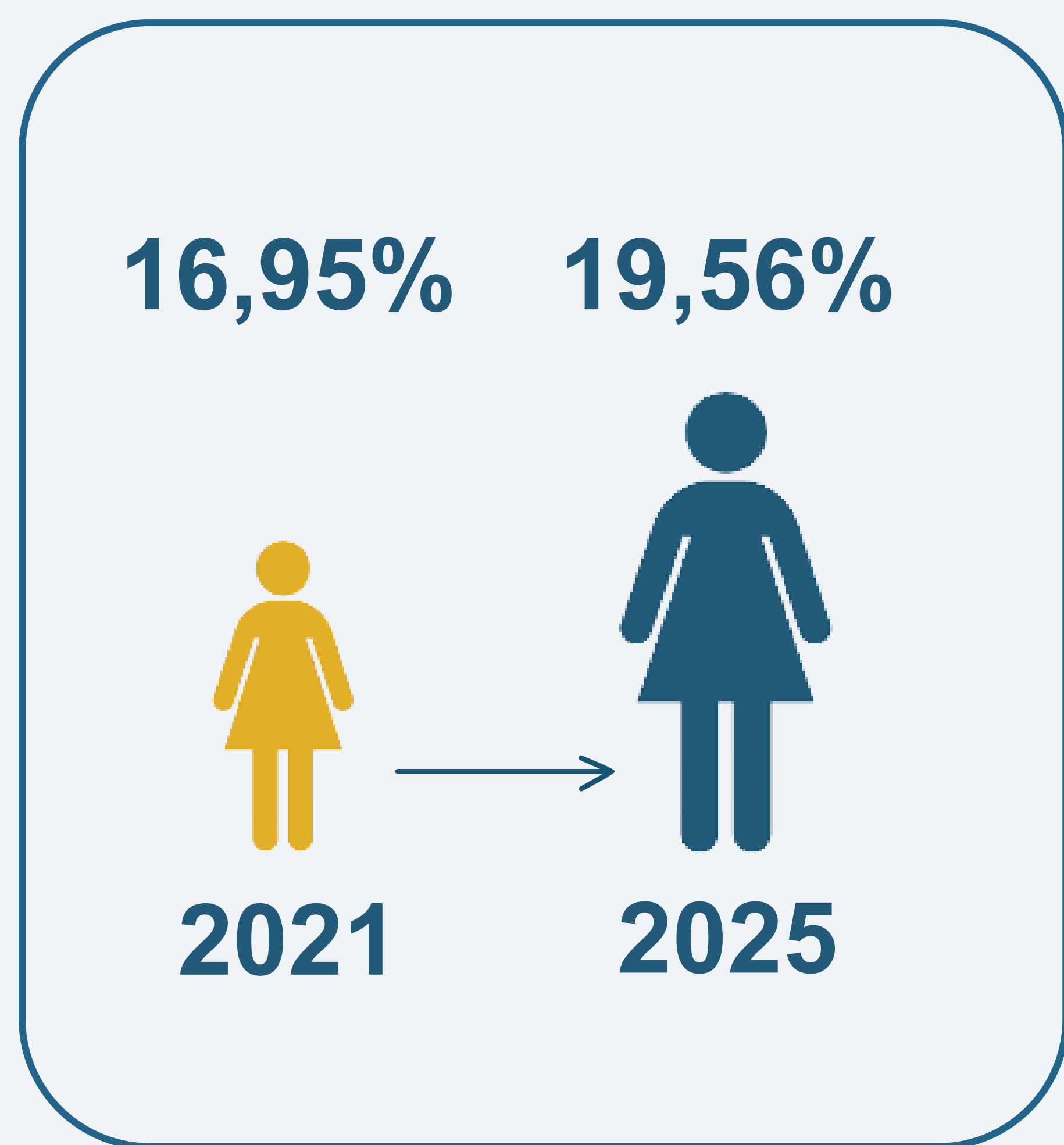
La segunda edición de la Encuesta de Equidad de Género en la Industria Minera Ecuatoriana es una iniciativa de Women in Mining Ecuador (WIM Ecuador), con el respaldo del Banco Interamericano de Desarrollo (IDB) y la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ), y fue ejecutada por Actuaría Consultores S.A.. Su objetivo es impulsar la equidad de género en la minería ecuatoriana mediante datos clave que orienten políticas salariales, oportunidades de crecimiento y entornos laborales inclusivos. En esta edición participaron **14 empresas del sector minero en Ecuador**, de las cuales **10** también formaron parte de la primera edición en **2021**.



RESULTADOS REPORTADOS POR LAS EMPRESAS ASPECTOS DEMOGRÁFICOS Y DE EQUIDAD SALARIAL

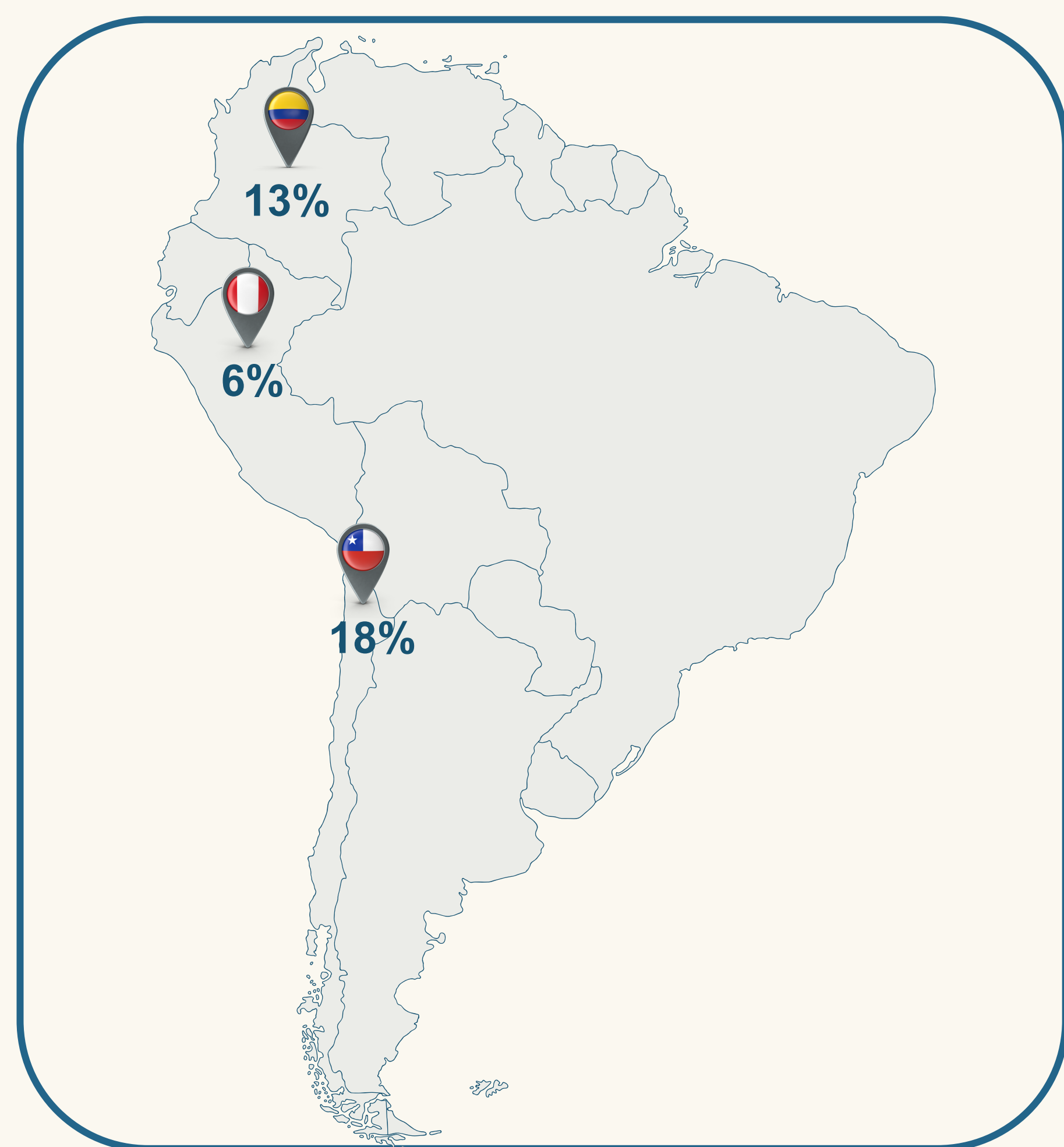
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MINERA

ECUADOR



- En Ecuador, la participación de las mujeres en la industria minera ha crecido en los últimos años.
- Con respecto al año 2021, la participación de la mujer en la industria minera ha crecido en 2,61%.

OTROS PAÍSES LATINOAMERICANOS



Fuentes

- Pacto Global Colombia. La desigualdad de género en la minería: un desafío pendiente (2023).
- Desde adentro Perú. Hacia una mayor representación femenina en el sector minero (2023).
- Fundación Chile. Participación de mujeres en la minería (2024).

ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN POR GÉNERO

Nivel organizacional	Índice de Participación
Gerencias	0,28
Jefaturas/Supervisión	0,48
Coordinaciones	0,39
Analistas / Asistentes	1,15
Técnicos	0,15
Operadores	0,19
Obreros	0,17

- En el nivel gerencial, existen **28 mujeres** por cada **100 hombres**.
- Un índice de 1 significa paridad de género en participación. Los valores menores a 1, indican menor cantidad de mujeres que de hombres.

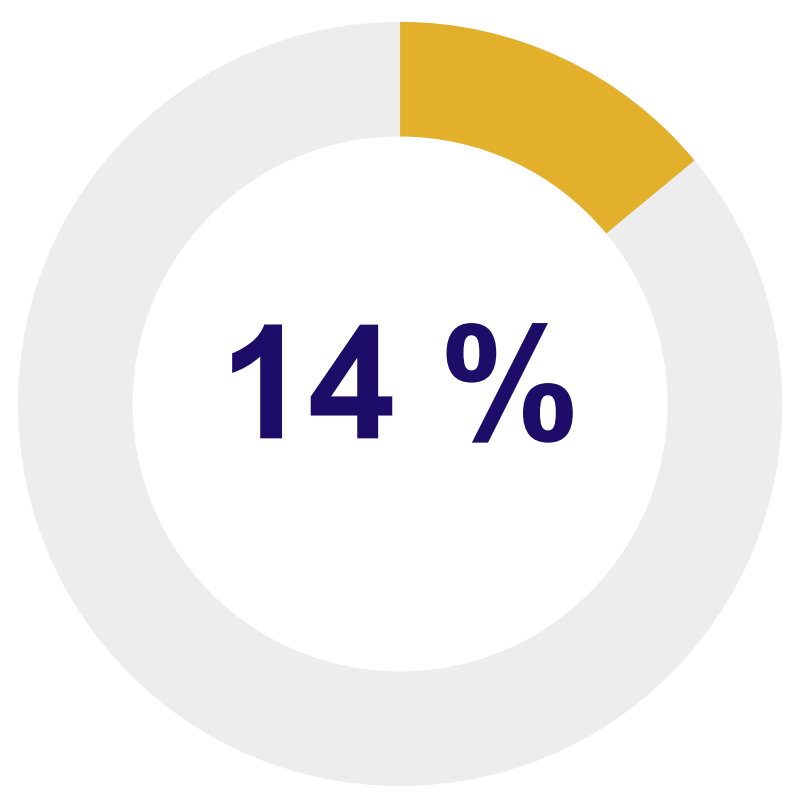
ÍNDICE DE EQUIDAD SALARIAL

Nivel organizacional	Índice de Equidad salarial
Gerencias	0,77
Jefaturas/Supervisión	0,99
Coordinaciones	0,97
Analistas / Asistentes	1,16
Técnicos	0,86
Operadores	0,97
Obreros	0,91

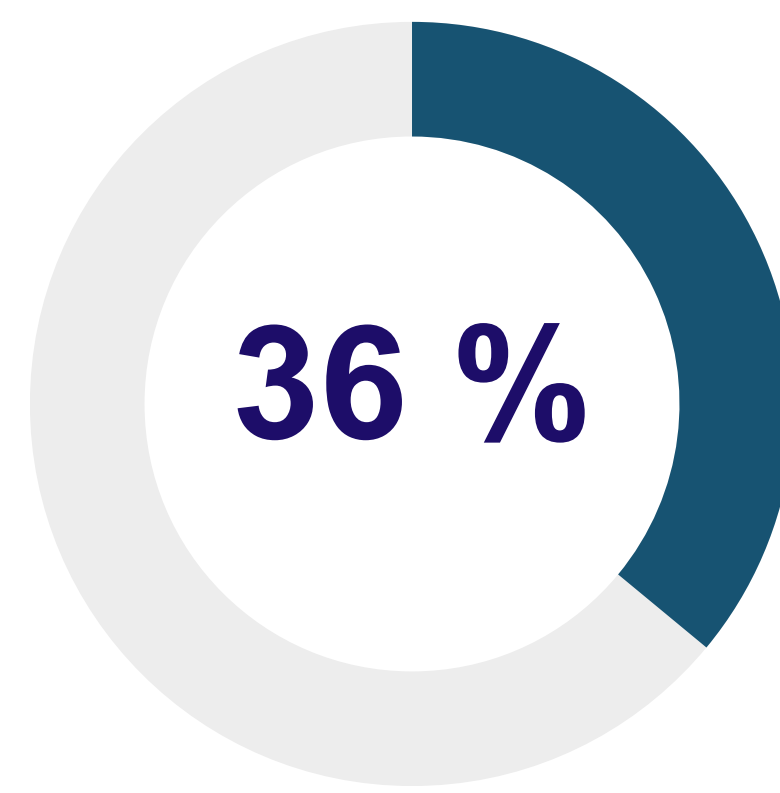
- En **gerencias** las mujeres ganan **77 centavos** por cada **dólar** que percibe un hombre.
- Un índice de 1 significa igualdad salarial entre hombres y mujeres. Los valores inferiores a 1 indican que las mujeres ganan menos que los hombres en promedio.



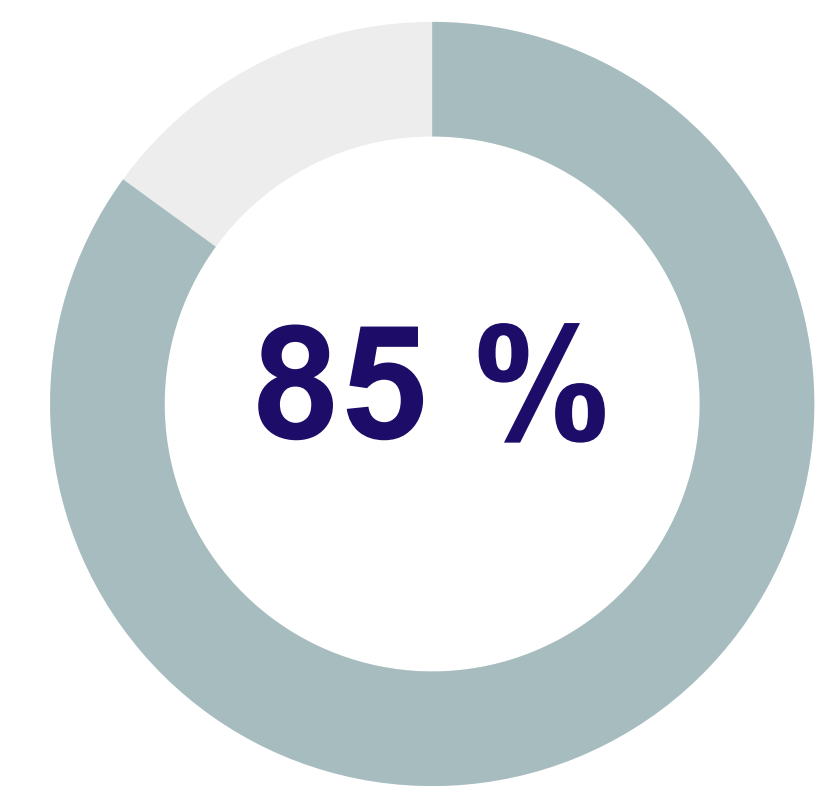
RECLUTAMIENTO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL



El 14% de las compañías afirman tener políticas estructuradas para el desarrollo profesional y la formación de las mujeres.



El 36% de las compañías afirman que cuentan con estrategias de reclutamiento con enfoque de género.



El 85% de las mujeres en nómina de las compañías, participaron en programas de capacitación en los últimos 12 meses.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



EQUILIBRIO VIDA / TRABAJO Y BIENESTAR

Prestaciones de maternidad

- El 71% de las compañías afirman disponer de salas de lactancia totalmente equipadas.
- El 43% de las compañías reportó ofrecer prestaciones adicionales por maternidad y lactancia, más allá de los requisitos legales.

Programas de bienestar

- El 71% de las compañías afirman tener programas que apoyan la conciliación de la vida laboral y familiar y las responsabilidades familiares compartidas.



El 43% de las compañías afirman disponer de políticas o buenas prácticas de comunicación destinadas a prevenir sesgos inconscientes de género (bias).



El 50% de las compañías afirman promover los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que operan.



El 60% de las mujeres contratadas en los últimos doce meses por las compañías participantes, provienen de la comunidad local de acuerdo a la información reportada.



COMPARACIÓN DE RESULTADOS 2021 Y 2025

ÍNDICE		2021	2025	
Participación de Mujeres	Gerencias	0,16	0,28	● ↑
	Jefaturas / Supervisión	0,32	0,48	● ↑
	Coordinaciones	0,31	0,39	● ↑
	Analistas / Asistentes	0,27	1,15	● ↑
	Operadores	0,13	0,19	● ↑
	Obreros	0,19	0,17	● ↓

ÍNDICE		2021	2025	
Equidad salarial	Gerencias	1,37	0,77	● ↓
	Jefaturas / Supervisión	0,90	0,99	● ↑
	Coordinaciones	0,96	0,97	● ↑
	Analistas / Asistentes	1,09	1,16	● ↑
	Operadores	0,87	0,97	● ↑
	Obreros	0,86	0,91	● ↑

Los colores muestran si el índice ha mejorado o decrecido.

RECOMENDACIONES

1 Implementar auditorías salariales obligatorias y garantizar un seguimiento transparente de las diferencias salariales a todos los niveles organizacionales.

2 Promover la contratación justa e imparcial, la formación técnica, el desarrollo del liderazgo, los programas de mentoría y los planes de carrera equitativos.

3 Garantizar lugares de trabajo seguros e inclusivos aplicando protocolos contra el acoso, eliminando la discriminación y proporcionando equipos de protección personal y condiciones de trabajo adecuados para las mujeres.

4 Mejorar las prestaciones por maternidad y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar para eliminar las barreras estructurales y retener el talento femenino.

5 Reforzar la participación de las mujeres en las iniciativas comunitarias: Apoyar programas educativos y emprendimientos de mujeres en las comunidades locales.

6 Desarrollar indicadores medibles para evaluar el impacto de las políticas de género y garantizar su aplicación efectiva.

