Suecia Sverige

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

DATABOOK SECTOR

MINERÍA

Participación y contribución de las mujeres en Colombia



DATABOOK SECTOR · MINERÍA

Los databooks son una acción impulsada desde ONU Mujeres con apoyo de la Embajada de Suecia en Colombia y en alianza con Pacto Global para promover el liderazgo de las mujeres en sectores claves para la economía y el desarrollo económico del país: transporte, minería, energía, digitalización, infraestructura y construcción.

Transporte | **Minería** | Energía | Digitalización | Infraestructura y construcción

© 2026 ONU Mujeres. Todos los derechos reservados

MENSAJE CENTRAL

Reconocer y movilizar el talento de las mujeres en toda la cadena minera es una oportunidad para fortalecer la productividad, la innovación y la sostenibilidad del sector, donde la participación de las mujeres representa el 14,5% del empleo total. Aprovechar plenamente sus capacidades requiere invertir en formación técnica y profesional y en generación de empleos formales y seguros, así como en rutas para incentivar el desarrollo profesional, vinculado con cargos operativos y directivos. También demanda alianzas entre empresas, instituciones educativas y entidades públicas que conecten la formación con oportunidades laborales efectivas, junto con servicios de cuidado y de medidas de corresponsabilidad adaptadas a los territorios mineros. De esta forma, el sector podrá ampliar su base de talento, mejorar sus capacidades productivas y generar un desarrollo más sostenible, conectado con las necesidades territoriales.

14,5%

del empleo total del sector minero corresponde a mujeres

Fuente: Ministerio de Minas y Energía, Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético, 2026



Formación técnica y profesional



Empleos formales y seguros, con rutas hacia cargos operativos y directivos



Servicios de cuidado y corresponsabilidad en los territorios mineros

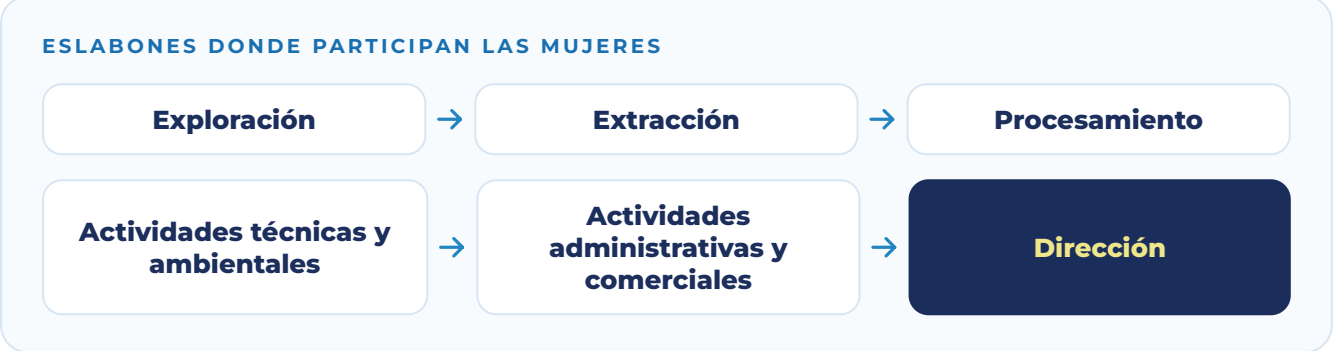
1. Alcance y contexto

Este *databook* analiza la participación y contribución de las mujeres en el sector minero en Colombia, identificando brechas y condiciones que amplíen su autonomía económica, el acceso a empleos de calidad, la formación, el liderazgo y la participación en decisiones productivas y territoriales.

La minería se relaciona con el aprovechamiento de recursos del subsuelo, la generación de empleo y los encadenamientos productivos, así como con las transformaciones sociales, económicas y ambientales en los territorios. La minería en Colombia comprende una diversidad de minerales, escalas de operación y métodos de explotación que configuran realidades productivas y territoriales diferentes.

En el oro y la plata se encuentran operaciones subterráneas como las de *Aris Mining* en Segovia (Antioquia) y Marmato (Caldas), así como la minería aluvial desarrollada por Mineros S.A. en el Bajo Cauca Antioqueño y el proyecto de minería a cielo abierto de Gramalote, en San Roque (Antioquia). La producción también incluye minerales estratégicos para distintas cadenas industriales: Drummond Ltd. explota carbón térmico en el Cesar; Minera El Roble extrae principalmente cobre, además de oro y plata, en El Carmen de Atrato (Chocó) y Cerro Matoso produce ferroníquel a partir de sus operaciones de níquel en Montelíbano (Córdoba). Por su parte, *Fortia* desarrolla actividades relacionadas con carbón metalúrgico y térmico, así como producción de coque, en Cundinamarca, Boyacá y Norte de Santander; mientras que Acerías Paz del Río integra la extracción de mineral de hierro, carbón metalúrgico y caliza con la producción de acero en Boyacá. A estas actividades se suman iniciativas de exploración, como los proyectos de cobre y plata, asociados a *Freeport-McMoRan,* en la región del Cesar.

Esta diversidad evidencia que la minería no constituye una actividad homogénea: reúne operaciones subterráneas y a cielo abierto, explotación aluvial, proyectos de exploración y procesos de transformación vinculados a cadenas industriales. En consecuencia, la participación de las mujeres se debe analizar a lo largo de distintos eslabones, desde la exploración, extracción y procesamiento hasta las áreas técnicas, ambientales, administrativas, comerciales y de dirección, sin asumir que las oportunidades y barreras son iguales en todos los subsectores.



También es importante reconocer las particularidades de los territorios donde se desarrollan las operaciones y las relaciones entre actividad minera, empleo local y comunidades. Esta aproximación permite situar el análisis del cierre de brecha entre mujeres y hombres en la diversidad real del sector, y resaltar la necesidad de contar con información desagregada por sexo, ocupación, nivel jerárquico, tipo de operación y territorio; con el fin de identificar dónde participan las mujeres, en qué condiciones desarrollan su trabajo y qué oportunidades existen para fortalecer su autonomía económica y su capacidad de decisión.

2. Objetivo

Analizar la participación y contribución de las mujeres en la minería colombiana mediante cinco dimensiones: 1) Participación laboral y empleo; 2) Condiciones laborales y calidad del empleo; 3) Formación técnica y desarrollo de capacidades; 4) Liderazgo y toma de decisiones; y 5) Participación comunitaria, derechos territoriales, economía del cuidado y conciliación. El análisis identifica oportunidades para una transformación sectorial inclusiva y sostenible, así como vacíos de información para el seguimiento.

3. Dimensiones de análisis

DIMENSIÓN 1 — Participación laboral y empleo — PÁG. 7

DIMENSIÓN 2 — Condiciones laborales y calidad del empleo — PÁG. 9

DIMENSIÓN 3 — Formación técnica y desarrollo de capacidades — PÁG. 10

DIMENSIÓN 4 — Liderazgo y toma de decisiones — PÁG. 11

DIMENSIÓN 5 — Participación comunitaria, derechos territoriales, economía del cuidado y conciliación — PÁG. 12

3.1. DIMENSIÓN 1.

Participación laboral y oportunidades de empleo

La minería reúne actividades y escalas diversas. Las mujeres participan en puestos técnicos, en la explotación de minas y canteras; y, en otros, de carácter administrativo, profesional y de apoyo, pero para efectos de la medición, se requiere distinguir entre empleo directo e indirecto, y no asumir que una fuente representa toda la cadena.

La Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH estimó que —en el trimestre móvil diciembre de 2025–febrero de 2026– 52 mil mujeres y 272 mil hombres estuvieron ocupados en la explotación de minas y canteras. A partir de esos conteos redondeados, la participación de las mujeres calculada es de aproximadamente 16,0%. Al respecto, se debe señalar que EITI Colombia (*Extractive Industries Transparency Initiative*) reportó para 2021 una composición diferente del empleo directo e indirecto; sus resultados no constituyen una serie comparable con la GEIH.

PERSONAS OCUPADAS EN EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS

MUJERES	HOMBRES	PARTICIPACIÓN
52 mil	**272 mil**	**≈16,0%**
mujeres ocupadas	hombres ocupados	participación femenina calculada

Fuente: DANE–GEIH, dic. 2025–feb. 2026

Para tener en cuenta en la lectura de los indicadores, la política pública sectorial reporta una participación de las mujeres del 14,5% en el empleo minero y del 8,8% en la minería industrial (Ministerio de Minas y Energía, 2026). La estimación del 16,0% calculada con la GEIH corresponde a las personas ocupadas en explotación de minas y canteras en diciembre de 2025–febrero de 2026. Por sus fuentes, periodos, coberturas y definiciones, estos porcentajes no se deben tratar como equivalentes ni como una serie homogénea.

Tabla 1. Indicadores Participación laboral y oportunidades de empleo

INDICADOR	VALOR	FUENTE / AÑO
Personas ocupadas en explotación de minas y canteras	**52 mil mujeres; 272 mil hombres; 16,0% de participación femenina calculada**	DANE–GEIH, dic. 2025–feb. 2026
Mujeres en empleo directo	**1.533; 8,7% del empleo directo**	EITI Colombia, 2021
Mujeres en empleo indirecto	**4.817; 25,4% del empleo indirecto**	EITI Colombia, 2021
Participación de mujeres en empleo minero (fuente de política sectorial)	**14,5%**	Ministerio de Minas y Energía, Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético, 2026
Participación de mujeres en minería industrial	**8,8%**	Ministerio de Minas y Energía, Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético, 2026
Participación de mujeres en nuevas contrataciones del subsector minero	**21,2%**	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021

Nota. GEIH y EITI tienen años, universos y definiciones diferentes. Los porcentajes no se deben combinar como una serie temporal ni interpretarse como una medición completa de la cadena minera.

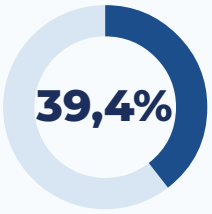
3.2. DIMENSIÓN 2.

Condiciones laborales y calidad del empleo

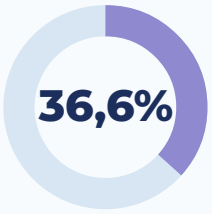
La calidad del empleo incluye remuneración, estabilidad, protección social, seguridad y salud, ausencia de discriminación, mecanismos de denuncia y oportunidades de desarrollo. La información empresarial disponible describe prácticas de registro y reporte de quejas, no la prevalencia de violencia entre las trabajadoras.

En la medición relacionada con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) de 2020, el 39,4% de las empresas del agregado minero-energético registraba quejas de violencia laboral desagregadas por sexo y el 36,6% de estas se llevaban a cabo ante los accionistas o la junta directiva. Los datos empresariales se basan en información con corte a 2019.

EMPRESAS DEL AGREGADO MINERO-ENERGÉTICO · MEDICIÓN WEPS 2020



Registra quejas de violencia laboral desagregadas por sexo



Reporta las quejas ante accionistas o junta directiva

LECTURA

Describe prácticas de registro y reporte, no la prevalencia de violencia

Tabla 2. Indicadores condiciones laborales y calidad del empleo

INDICADOR	VALOR	FUENTE / AÑO
Empresas que registran quejas de violencia laboral por sexo	**39,4%**	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Empresas que reportan quejas a accionistas o junta directiva	**36,6%**	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021

3.3. DIMENSIÓN 3.

Formación técnica y desarrollo de capacidades

La formación técnica y especializada puede ampliar la participación de las mujeres en ocupaciones de mayor cualificación, incluidas funciones tecnológicas, ambientales y productivas. Sin embargo, la matrícula y la graduación no prueban por sí solas una inserción laboral equivalente; se requiere observar las trayectorias educativas y laborales.

En 2025, el Sistema Nacional de Información para la Educación Superior– SNIES, en el área de Minería y extracción registró 265 mujeres y 738 hombres en matrícula de primer curso, además de seis personas no binarias. Entre las personas graduadas se reportaron 172 mujeres y 430 hombres.

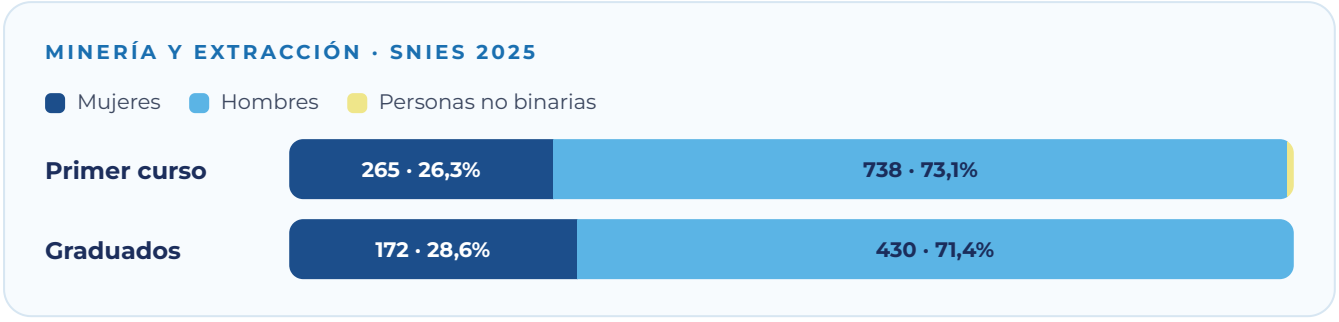


Tabla 3. Indicadores formación técnica y desarrollo de capacidades

INDICADOR	MUJERES	HOMBRES	PERSONAS NO BINARIAS / TOTAL
Matrícula de primer curso (SNIES, 2025)	**265 (26,3%)**	**738 (73,1%)**	6 (0,6%); total 1.009
Graduados (SNIES, 2025)	**172 (28,6%)**	**430 (71,4%)**	No reportado; total 602

Nota. Los porcentajes se calcularon a partir de conteos SNIES. La ausencia de una categoría en graduados no debe interpretarse como cero. El área Minería y extracción no equivale a toda la formación STEM.

3.4. DIMENSIÓN 4.

Liderazgo y toma de decisiones

Las mujeres aportan conocimientos técnicos, experiencia operativa y capacidades de gestión en cargos de coordinación, dirección y órganos de gobierno. La evidencia WEPs permite observar diferencias por nivel jerárquico, pero corresponde a empresas participantes y no constituye un censo de toda la minería colombiana.

En la medición de 2020, la participación de mujeres se reportó en 14,4% en cargos operacionales, 38,7% en puestos de entrada, 28,6% en gerencia media, 23,7% en alta dirección, 16,2% en alta gerencia y 18,1% en órganos de gobierno del sector minero. Para el agregado minero-energético se publicaron cifras diferenciadas.

Tabla 4. Indicadores liderazgo y toma de decisiones

INDICADOR	MINERÍA	AGREGADO MINERO-ENERGÉTICO	FUENTE
Cargos operacionales	14,4%	30,0%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Nivel de entrada	38,7%	41,0%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Gerencia media	28,6%	25,2%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Alta dirección	23,7%	21,9%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Alta gerencia	16,2%	20,2%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Órganos de gobierno	18,1%	19,4%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Mujeres entre ascensos operacionales	13,2%	18,3%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021
Mujeres entre ascensos de nivel jerárquico más alto	No disponible	50%	Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021

3.5. DIMENSIÓN 5.

Participación comunitaria y economía del cuidado y conciliación

Las mujeres participan en liderazgos comunitarios, diálogos territoriales y procesos de seguimiento, y pueden aportar a decisiones sobre recursos naturales, medios de vida y transformaciones locales. En contextos locales de minería de subsistencia y pequeña minería, la Agencia Nacional de Minería-ANM en 2022 reportó que las mujeres representan más del 70% de la comunidad minera. Sin embargo, este dato corresponde a esos contextos y no debe extrapolarse al conjunto del empleo minero nacional; pero resalta la importancia de medir su participación en la formalización, el acceso a tecnologías limpias, la protección social, la financiación y las decisiones territoriales.

+70%

de la comunidad minera en contextos de minería de subsistencia y pequeña minería son mujeres

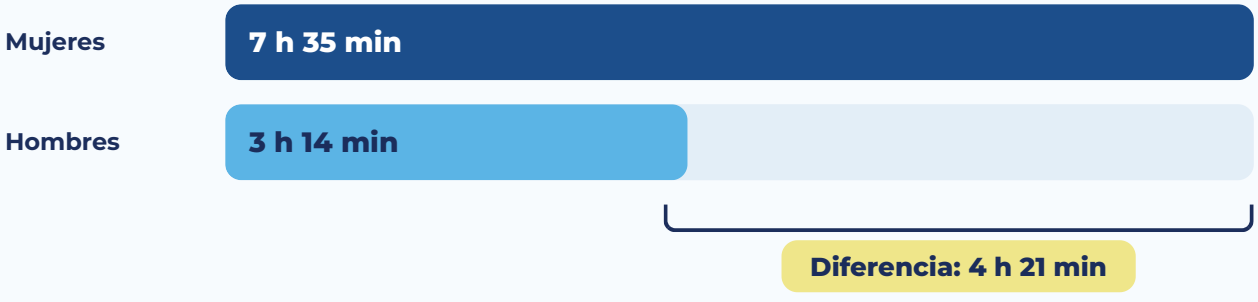
Fuente: Agencia Nacional de Minería, 2022

MEDIR SU PARTICIPACIÓN EN

- Formalización
- Tecnologías limpias
- Protección social
- Financiación
- Decisiones territoriales

La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo-ENUT 2024–2025 reporta que las mujeres dedican en promedio 7 horas y 35 minutos diarios al trabajo no remunerado, frente a 3 horas y 14 minutos de los hombres. [La diferencia de 4 horas y 21 minutos es nacional y no debe atribuirse específicamente a quienes trabajan en minería].

TIEMPO DIARIO DE TRABAJO NO REMUNERADO



Fuente: DANE - ENUT, 2024–2025

Tabla 5. Indicadores participación comunitaria y economía del cuidado y conciliación

INDICADOR	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
Tiempo diario dedicado al trabajo no remunerado (DANE-ENUT, 2024 - 2025)	7 h 35 min	3 h 14 min	4 h 21 min

4. ¿Qué falta medir? Vacíos y necesidades de información

La principal brecha de información es la limitada disponibilidad de indicadores del sector minero desagregados de manera interseccional. No basta con conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el agregado nacional, por lo que es necesario identificar cómo cambian las oportunidades, las condiciones laborales y los impactos según la zona de residencia (rural o urbana) y la pertenencia étnica, además de considerar su cruce con sexo/género, territorio, tipo de minería y ocupación. Sin estas desagregaciones, las cifras promedio pueden ocultar desigualdades específicas y dejar por fuera a grupos de mujeres que enfrentan barreras diferenciadas.

Tabla 6. vacíos y necesidades de información

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN	¿QUÉ FALTA MEDIR?	¿CÓMO AVANZAR?
Ruralidad / urbanidad	Desagregar por zona rural/urbana: participación y ocupación, tipo de actividad minera, formalidad, ingresos, protección social, acceso a formación, cargos y participación en decisiones. Identificar explícitamente la definición geográfica usada por cada fuente.	Incorporar variables de ruralidad y urbanidad en las fuentes estadísticas y los registros sectoriales. Armonizar las definiciones geográficas y publicar resultados comparables por zona y periodo.
Pertenencia étnica	Incluir pertenencia étnica autoidentificada en los registros y encuestas, cuando sea viable y pertinente, y publicar resultados por grupo étnico y sexo/género, con salvaguardas de confidencialidad y tamaños de muestra suficientes.	Incorporar la variable de pertenencia étnica autoidentificada en encuestas y registros, cuando sea viable y pertinente. Establecer categorías armonizadas y publicar resultados con salvaguardas de confidencialidad y tamaños de muestra suficientes.
Cruce ruralidad × pertenencia étnica × sexo/género	Producir tabulaciones cruzadas que permitan identificar a mujeres rurales de distintos grupos étnicos y comparar sus condiciones con las de hombres del mismo grupo y con mujeres de otros grupos y zonas.	Construir tabulaciones cruzadas y análisis interseccionales a partir de fuentes compatibles. Evaluar la suficiencia de las muestras, documentar las limitaciones y evitar publicar resultados que comprometan la confidencialidad.

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN	¿QUÉ FALTA MEDIR?	¿CÓMO AVANZAR?
Territorio y tipo de minería	Cruzar departamento/municipio, mineral, minería industrial, pequeña minería y minería artesanal/de subsistencia, formalidad, tipo de vínculo laboral y pertenencia a comunidades étnicas, evitando extrapolar datos de un subsector a todo el sector.	Articular las fuentes estadísticas, los registros administrativos y la información empresarial y territorial. Unificar clasificaciones y definiciones, identificar el alcance de cada fuente y evitar extrapolar resultados de un subsector al conjunto de la minería.
Empleo e ingresos	Medir participación laboral, ocupación, desempleo, ingresos, brecha salarial, posición ocupacional, jornada, formalidad, seguridad social y acceso a activos, con desagregaciones por sexo/género, ruralidad y pertenencia étnica.	Fortalecer las desagregaciones de las operaciones estadísticas y los registros laborales. Establecer indicadores, denominadores y periodicidades comparables, y documentar las limitaciones de representatividad y precisión.
Formación y transición al empleo	Desagregar matrícula, permanencia, graduación, prácticas, contratación e inserción laboral por zona, pertenencia étnica, sexo/género, programa y territorio.	Articular los datos de educación superior y formación para el trabajo con registros de contratación y empleo. Implementar seguimiento a las personas graduadas para identificar trayectorias, brechas de inserción y oportunidades de desarrollo profesional.
Participación y derechos territoriales	Medir participación en consultas y espacios de decisión, acceso a información, formalización, propiedad y uso de activos, distribución de beneficios, impactos ambientales y mecanismos de queja, desagregando por ruralidad y pertenencia étnica.	Integrar información de procesos de participación, registros de formalización y estudios territoriales. Definir indicadores de participación efectiva e incidencia en las decisiones, y establecer mecanismos de seguimiento con las comunidades.
Violencias y protección	Distinguir experiencias reportadas, canales de denuncia, respuesta institucional y resultados; desagregar por ocupación, zona, pertenencia étnica y otras variables pertinentes sin comprometer la privacidad.	Diseñar mediciones específicas con definiciones operativas claras, instrumentos adecuados y protocolos de confidencialidad. Complementar los registros de quejas con encuestas que permitan distinguir prevalencia, denuncia, atención y resultados.
{información regional	Documentar registros de participación de mujeres por regiones según la evocación minera de las regiones.	Elaborar fichas técnicas y metadatos para cada fuente; armonizar categorías y periodos; documentar las limitaciones; reportar datos.

5. CONCLUSIONES

Las mujeres como protagonistas de la transformación



La minería colombiana presenta una distribución territorial amplia y heterogénea. La información de la Unidad de Planeación Minero Energética-UPME sobre potencial mineral y la Agencia Nacional de Minería-ANM sobre títulos y jurisdicciones, describen dimensiones distintas. Para explicar la distribución regional de la actividad, es necesario diferenciar potencial geológico, títulos vigentes, producción por mineral, empleo e impactos territoriales.

Las fuentes muestran que las mujeres participan en el empleo minero, aunque su peso y sus oportunidades varían según el tipo de empleo y el nivel ocupacional. En la GEIH representaron aproximadamente 16,0% de las personas ocupadas en explotación de minas y canteras en diciembre de 2025–febrero de 2026, cálculo basado en conteos redondeados. En EITI (2021) su participación fue 8,7% del empleo directo y 25,4% del indirecto [los universos no son comparables como serie].

≈16,0%
de las personas ocupadas en minas y canteras
Fuente: DANE–GEIH, dic. 2025–feb. 2026

8,7%
del empleo directo
Fuente: EITI Colombia, 2021

25,4%
del empleo indirecto
Fuente: EITI Colombia, 2021

26,3%
de la matrícula de primer curso
Fuente: SNIES, 2025

En 2025, las mujeres representaron 26,3% de la matrícula de primer curso y 28,6% de los graduados del área SNIES Minería y extracción. Esta presencia constituye una base potencial de capacidades, pero no demuestra por sí sola una inserción equivalente en puestos técnicos o de decisión.

Los datos WEP 2020 muestran diferencias de representación por nivel jerárquico. Los indicadores de registro de quejas describen prácticas empresariales, no la prevalencia de violencia. Son antecedentes relevantes, pero no sustituyen una línea base actualizada y representativa de todo el sector.

La autonomía económica y la sostenibilidad requieren reconocer también la participación comunitaria, los derechos territoriales y la carga del trabajo doméstico y de cuidado. La ENUT muestra una diferencia nacional de 4 horas y 21 minutos diarios de trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, un contexto estructural que debe investigarse en los territorios mineros.

La agenda debe pasar de visibilizar la participación de las mujeres a generar oportunidades verificables en empleo de calidad, formación, liderazgo, prevención de violencias y gobernanza territorial. Para medir avances se necesita información completa, actualizada y territorialmente desagregada, con definiciones y universos comparables. Reconocer y movilizar el talento de las mujeres puede contribuir a una minería más productiva, inclusiva y sostenible, siempre que las oportunidades se acompañen de condiciones laborales adecuadas y participación efectiva en las decisiones.

6.

Oportunidades para acelerar la transformación:

1. **Promover el acceso de mujeres a empleos mineros de calidad:** impulsar su vinculación a empleos formales y seguros en distintos eslabones de la cadena minera, tanto en actividades directas como indirectas. Hacer seguimiento a las condiciones contractuales, los ingresos, la protección social, la permanencia y las oportunidades de ascenso para identificar barreras diferenciadas según el tipo de empleo y el nivel ocupacional.

2. **Conectar la formación con oportunidades laborales del sector minero:** establecer alianzas entre instituciones educativas, empresas mineras y entidades públicas para facilitar prácticas, certificaciones, mentorías y mecanismos de contratación de mujeres formadas en minería y extracción. Medir cuántas acceden efectivamente a empleos técnicos y profesionales, sus condiciones de vinculación y sus posibilidades de desarrollo profesional.

3. **Fortalecer el liderazgo y la participación territorial de mujeres en el sector minero:** incentivar su participación en gremios, en asociaciones empresariales, en redes profesionales y en espacios de gobernanza territorial, mediante iniciativas de reconocimiento profesional, de intercambio de experiencias y de mentoría para el fortalecimiento de capacidades. Impulsar su acceso a cargos directivos y espacios de decisión sobre la actividad minera y sus impactos territoriales, garantizando mecanismos de participación con incidencia efectiva y visibilizando sus contribuciones al desarrollo productivo, la innovación y la sostenibilidad del sector.

4. **Incorporar la corresponsabilidad respecto al trabajo de cuidado no remunerado:** Promover horarios previsibles, servicios de cuidado y medidas de corresponsabilidad que faciliten el acceso de mujeres a la formación, el empleo y la participación en espacios de decisión, considerando las particularidades de los territorios mineros.

5. **Fortalecer registros administrativos e indicadores sectoriales con suficiente desagregación:** consolidar información actualizada y comparable sobre empleo directo e indirecto, ocupaciones, ingresos, formación, condiciones laborales y cargos de liderazgo, desagregada por regiones y zonas urbanas y rurales.

Referencias

Agencia Nacional de Minería. (2025, 11 de julio). ¿Cómo está distribuida la minería en Colombia? https://www.anm.gov.co/como-esta-distribuida-la-mineria-en-colombia

Agencia Nacional de Minería. (2025, 19 de agosto). Actividad minera en Colombia. https://www.anm.gov.co/index.php/actividad-minera-en-colombia

Agencia Nacional de Minería. (2025, 7 de abril). Potencial mineral en Colombia. https://www.anm.gov.co/potencial-mineral/potencial-mineral-en-colombia

Agencia Nacional de Minería. (2022, 8 de marzo). Conmemoración del Día Internacional de la Mujer y de la firma del Pacto Mujer Minera. https://www.anm.gov.co/comprometidos-con-la-equidad-de-genero-la-anm-y-empresas-del-sector-firman-pacto-mujer-minera

Botello, S., Hernández, J., Martínez-Restrepo, S., Donguy, C. y Tafur Marín, L. (2021). Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético. Ministerio de Minas y Energía, Banco Interamericano de Desarrollo, INSUCO y CoreWoman. https://publications.iadb.org/es/estudio-sectorial-de-equidad-de-genero-para-el-sector-minero-energetico

Banco Interamericano de Desarrollo, Insuco, CoreWoman y Ministerio de Minas y Energía, estudio sectorial, 2021

Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE. (2026, 13 de abril). Mercado laboral según sexo: trimestre móvil diciembre de 2025–febrero de 2026 [boletín técnico, gráfico 3, p. 6]. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-dic2025-feb2026.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE. (2026, 2 de junio). La participación femenina en trabajo no remunerado alcanza el 89,8% y es 1,38 veces mayor a la de los hombres [comunicado de prensa; resultados preliminares de la ENUT 2024–2025]. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/ENUT/cp-ENUT-2024-2025-2.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2026). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2024–2025 [base de datos y documentación técnica]. https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/910

EITI Colombia. (2021). Participación social: empleos directos e indirectos por género (2020–2021), sector minero-energético [datos para la vigencia 2020]. https://eiticolombia.gov.co/informes/informe-2021/participacion-social/

Ministerio de Educación Nacional, Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). (2026; datos de la vigencia 2025). Bases consolidadas de educación superior: matrícula de primer curso y graduados por área de conocimiento y sexo/género [consulta del área “Minería y extracción”]. https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/

Ministerio de Minas y Energía, Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético, 2026

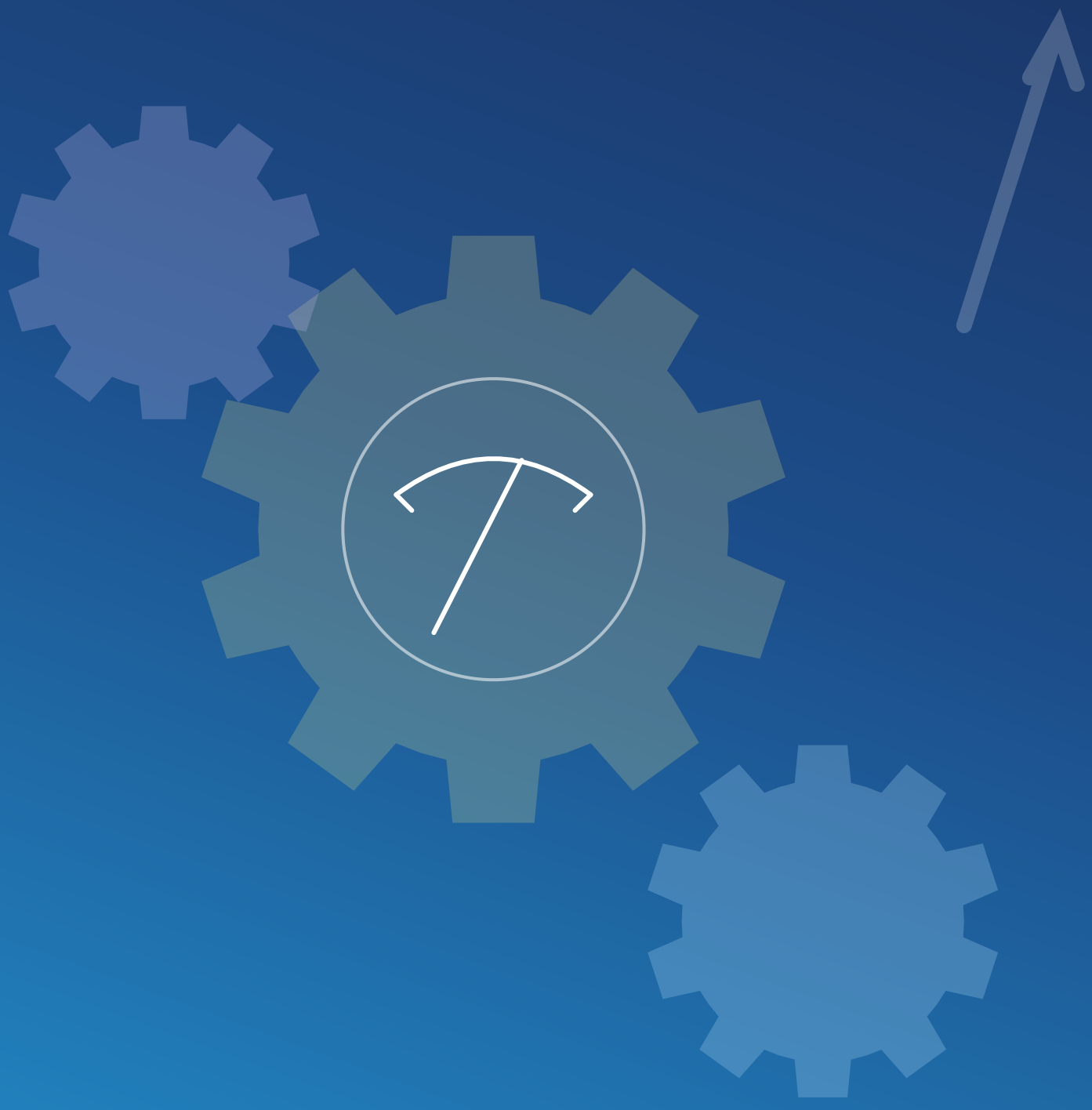
Unidad de Planeación Minero Energética. (s. f.). Potencial minero colombiano. https://www.upme.gov.co/simco/potencial-minero-colombiano/

Suecia Sverige

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



DATABOOK SECTOR

MINERÍA