

DIAGNÓSTICO SECTORIAL MUJERES WIM MÉXICO 2025

INCLUSIÓN, IGUALDAD Y SOSTENIBILIDAD
EN LA MINERÍA MEXICANA

MUJERES
WIM
- MÉXICO -



Compromiso
Empresarial
PRO FEM

THRIVE
HUMAN RIGHTS & DIVERSITY DUE DILIGENCE



CONTENIDO

- 2** ◀ MENSAJE DE LA PRESIDENTA DE WOMEN IN MINING MÉXICO
- 3** ◀ WIM -PROMOVIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SOSTENIBILIDAD
- 4** ◀ RELEVANCIA DEL ESTUDIO DENTRO DE LA AGENDA MINERA NACIONAL Y GLOBAL
- 5** ◀ OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO
- 7** ◀ METODOLOGÍA
- 8** ◀ RESULTADOS Y ANÁLISIS SECTORIAL
- 21** ◀ ANÁLISIS COMPARATIVO Y HALLAZGOS CLAVE
- 23** ◀ DIAGNÓSTICO GENERAL DEL NIVEL DE INCLUSIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL SECTOR
- 26** ◀ RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS
- 30** ◀ ANEXOS



MENSAJE DE LA PRESIDENTA DE WOMEN IN MINING MÉXICO

En Women in Mining México creemos firmemente que la transformación de la industria minera comienza con la inclusión. Durante más de una década hemos trabajado por visibilizar, reconocer y fortalecer la participación de las mujeres en todos los niveles del sector, convencidas de que una minería sostenible no puede construirse sin equidad y diversidad.

El presente **Diagnóstico Sectorial 2025** representa un paso decisivo hacia la consolidación de datos, evidencias y aprendizajes que orienten la acción colectiva. A través de la voz de decenas de empresas, proveedoras, instituciones académicas y aliadas, este estudio refleja los avances, las brechas y las oportunidades que tenemos para hacer de la igualdad un valor estructural de la minería mexicana.

Nuestro compromiso es claro: **acelerar la participación de las mujeres en liderazgo, fortalecer las políticas de inclusión y garantizar entornos laborales seguros y equitativos**. Este esfuerzo, realizado con el acompañamiento técnico de Thrive DD, reafirma la convicción de que la colaboración y la evidencia son las herramientas más poderosas para impulsar el cambio.

Agradecemos a las empresas participantes, a CAMIMEX y a las aliadas del programa **Compromiso Empresarial PRO FEM**, por hacer posible este ejercicio de transparencia y mejora continua. Juntas y juntos, estamos construyendo una minería más justa, humana y sostenible.

Presidenta
Women in Mining México

WIM -PROMOVIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SOSTENIBILIDAD

Women in Mining México (WIM México) impulsa la igualdad de género, la diversidad y la sostenibilidad como ejes de transformación del sector minero. A través de la colaboración con empresas, cámaras, la academia y organismos internacionales, promueve un entorno en el que la participación de las mujeres sea **plena, segura y reconocida como motor de competitividad e innovación.**

El Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025 consolida este compromiso al medir avances, visibilizar brechas y orientar acciones hacia una minería más equitativa y sostenible.

WIM México traduce su compromiso en acciones concretas:



Implementación de políticas laborales con perspectiva de género.



Creación de entornos seguros y libres de violencia.



Participación en redes ESG nacionales e internacionales.



Fortalecimiento del liderazgo y desarrollo técnico de las mujeres en todos los niveles.

La organización reafirma que una minería sostenible inicia con la igualdad de oportunidades, donde la integración de la perspectiva de género impulsa justicia social, eficiencia e innovación en beneficio del sector y de la sociedad.



RELEVANCIA DEL ESTUDIO DENTRO DE LA AGENDA MINERA NACIONAL Y GLOBAL

El Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025 es un ejercicio pionero en la medición del avance en inclusión, equidad y sostenibilidad dentro de la industria minera mexicana, alineado con los marcos nacionales e internacionales de referencia.

VINCULACIÓN CON LA AGENDA MINERA NACIONAL

El estudio:

- **Responde a los principios de sostenibilidad de CAMIMEX**, que integran la equidad de género como parte de la competitividad y la licencia social para operar.
- **Fortalece el Programa Compromiso Empresarial PRO FEM**, orientado a transversalizar la igualdad de género en las políticas y los reportes del sector.
- **Apoya la implementación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015** sobre igualdad laboral y no discriminación.

ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ONU)

El diagnóstico contribuye directamente a la Agenda 2030, en especial a los siguientes objetivos:

ODS		Contribución del Diagnóstico WIM México 2025
	ODS 5. Igualdad de género	Evalúa las políticas, la participación y el liderazgo de las mujeres.
	ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico	Identifica prácticas laborales equitativas y seguras.
	ODS 10. Reducción de desigualdades	Analiza la inclusión comunitaria y el acceso a oportunidades.
	ODS 12. Producción y consumo responsables	Evalúa políticas de sostenibilidad y economía circular.
	ODS 13. Acción por el clima	Vincula la sostenibilidad ambiental con la equidad en la gestión climática.

Estos objetivos orientan los compromisos del sector hacia resultados medibles y verificables.

ALINEACIÓN CON ESTÁNDARES GLOBALES DE REPORTE

El diagnóstico sigue los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI) y los criterios ESG, con énfasis en los indicadores:

- **GRI 401:** Empleo y diversidad.
- **GRI 403:** Salud y seguridad ocupacional.
- **GRI 405:** Diversidad e igualdad de oportunidades.
- **GRI 406:** No discriminación.

De esta forma, el estudio ofrece una base técnica comparable a los marcos de sostenibilidad adoptados internacionalmente.

OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO

El Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025 tiene como objetivo evaluar el nivel de inclusión, equidad de género y sostenibilidad en el sector minero, identificando avances, brechas y oportunidades que orienten estrategias hacia una industria más diversa, segura y competitiva.

El estudio visibiliza la participación femenina en la cadena de valor minera, analiza la adopción de políticas de igualdad y sostenibilidad, y genera información verificable para la toma de decisiones empresariales, gremiales y públicas.

Con ello, WIM México reafirma su compromiso de transformar la evidencia en acción, promoviendo entornos laborales equitativos y la integración de la perspectiva de género como eje de la sostenibilidad minera.



ALCANCE Y COBERTURA

El diagnóstico se realizó mediante una **encuesta digital sectorial**, aplicada a **empresas afiliadas a WIM México y CAMIMEX**, con participación adicional de instituciones académicas y proveedoras de servicios especializados.



68
Registros
analizados



23
Empresas
participantes



95%
Nivel de confianza

Cobertura geográfica:

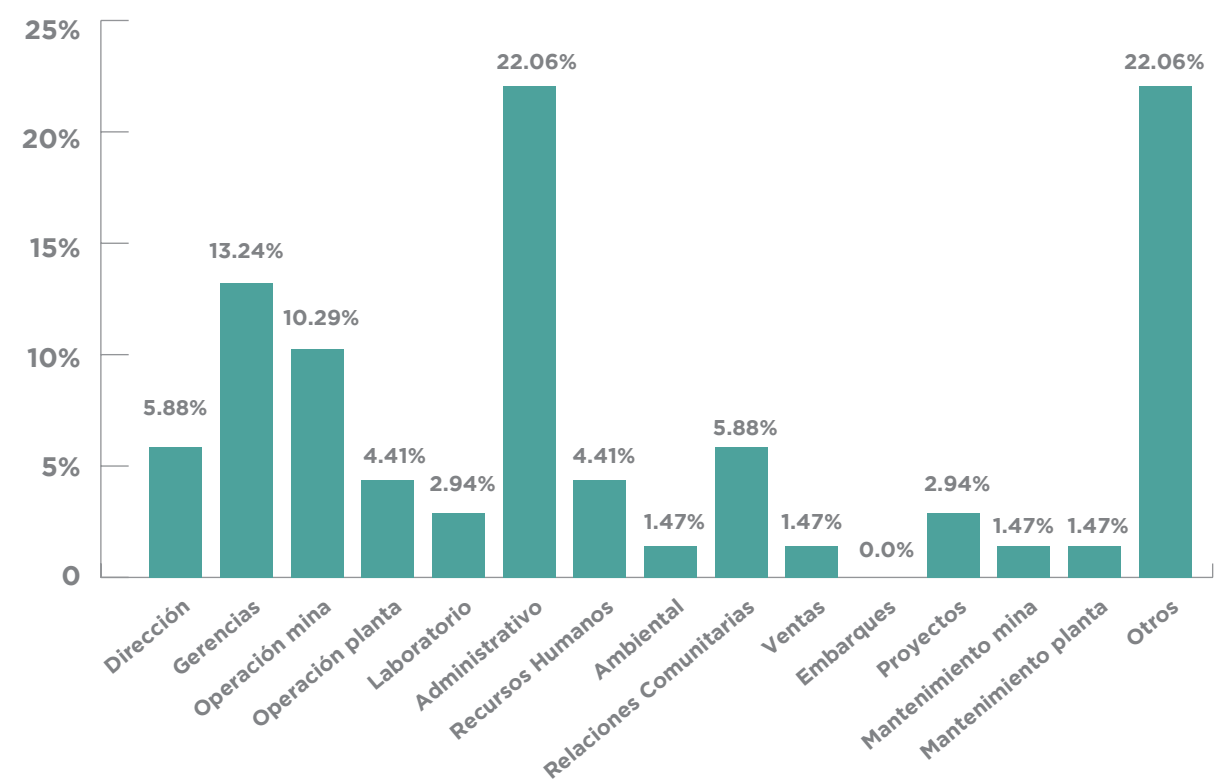
Operaciones en **más de 15 estados mineros** (Sonora, Zacatecas, Guerrero, Durango, San Luis Potosí, Chihuahua, Coahuila, Oaxaca y Estado de México).



Distribución por cargo:

- Dirección **(5.9%)**
- Gerencias **(13.2%)**
- Operación **(14.7%)**
- Administración **(22.1%)**
- RR.HH. y Comunidad **(10.3%)**
- Otros roles técnicos y académicos **(22%)**

Mujeres en Diversos cargos



Este perfil ofrece una visión transversal y representativa de los distintos niveles de responsabilidad dentro del ecosistema minero.

IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA INDUSTRIA MINERA

La minería mexicana atraviesa una transformación cultural que coloca la inclusión y la equidad como factores esenciales para la sostenibilidad, la innovación y la **competitividad**.

En los últimos años, la participación femenina ha crecido **más de 90%**, alcanzando **74,529 mujeres (18% del personal total)**, de acuerdo con el IMSS. Este avance confirma que la minería, como **el talento, no tiene género**.

Aun así, persisten desafíos: aumentar la representación femenina en la toma de decisiones, cerrar brechas salariales y fortalecer entornos laborales inclusivos y seguros.

La evidencia demuestra que las **empresas diversas son más innovadoras, seguras y sostenibles**; por ello, este estudio busca ir más allá del diagnóstico e impulsar políticas y acciones que consoliden un **modelo minero más equitativo, responsable y competitivo**.

METODOLOGÍA

El Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025 se desarrolló como una encuesta sectorial de diagnóstico pro bono, con el propósito de medir el nivel de inclusión, la igualdad de género y la sostenibilidad en el sector minero nacional.

TIPO DE ESTUDIO E INSTRUMENTO

El levantamiento se realizó mediante una metodología diseñada por **WIM México y Thrive DD**. El instrumento integra preguntas cerradas y escalas de valoración en siete ejes temáticos:



Sostenibilidad



Igualdad de género



Relaciones comunitarias



Gestión ambiental



Salud y seguridad laboral



Innovación



Transparencia

POBLACIÓN Y MUESTRA

La encuesta se aplicó a **empresas afiliadas a CAMIMEX y WIM México**, con una participación promedio de 3 personas por empresa.

Se analizaron **68 respuestas válidas** correspondientes a **23 empresas**, con representatividad en **más de 15 estados del país** y en diversos niveles de mando (dirección, gerencia, operación y áreas administrativas).

El estudio alcanzó un nivel de confianza del 95%, lo que asegura validez estadística para el análisis sectorial.

VARIABLES ANALIZADAS

Las variables evaluadas abarcan siete dimensiones clave:

1. Políticas y estrategias de sostenibilidad

2. Igualdad de género y empoderamiento femenino

3. Relaciones comunitarias y participación social
4. Gestión ambiental y cambio climático

5. Salud y seguridad laboral

6. Innovación y tecnología

7. Transparencia y reportes

ANÁLISIS

Los datos fueron procesados mediante análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes, complementado con interpretación cualitativa para identificar tendencias, brechas y buenas prácticas.

Los resultados ofrecen una línea base sectorial alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8, 10 y 12), el programa PRO FEM y los estándares GRI para la minería responsable.

RESULTADOS Y ANÁLISIS SECTORIAL

Los hallazgos se agrupan en siete ejes temáticos que reflejan los principales ámbitos de acción de la sostenibilidad y la inclusión en la industria minera nacional. Cada eje integra una lectura integral que combina evidencia cuantitativa y análisis cualitativo, lo que permite visualizar tanto los avances alcanzados como las áreas de oportunidad para el fortalecimiento del sector.



RESULTADOS Y ANÁLISIS SECTORIAL

Los hallazgos se agrupan en siete ejes temáticos que reflejan los principales ámbitos de acción de la sostenibilidad y la inclusión en la industria minera nacional. Cada eje integra una lectura integral que combina evidencia cuantitativa y análisis cualitativo, lo que permite visualizar tanto los avances alcanzados como las áreas de oportunidad para el fortalecimiento del sector.

POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD

El análisis de este eje permite identificar el grado de **institucionalización de la sostenibilidad** en las empresas mineras participantes y su nivel de alineación con los estándares nacionales e internacionales del sector.

La sostenibilidad se consolida progresivamente como un **componente estratégico de la gestión minera**, integrando políticas, indicadores y procesos que reflejan el compromiso empresarial con la responsabilidad social, la equidad y el desempeño ambiental.

Indicador	Descripción	Cumplimiento (%)	Observaciones sectoriales
Políticas formales de sostenibilidad o RSE	Empresas que cuentan con una política institucional de sostenibilidad o responsabilidad social.	58%	Se consolida la sostenibilidad como parte de la estrategia corporativa; las políticas más avanzadas integran criterios ESG y enfoque de género.
Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Incorporación explícita de los ODS en las políticas o reportes de sostenibilidad.	62%	Predominan los ODS 5 (igualdad de género), 8 (trabajo decente) y 13 (acción por el clima). Se observa tendencia a mayor articulación con los principios de CAMIMEX.
Presencia de indicadores ESG o KPIs de desempeño	Implementación de métricas o tableros de seguimiento para evaluar el desempeño ambiental, social y de gobernanza.	47%	La adopción de KPIs ESG está en crecimiento, especialmente en empresas con operaciones internacionales o certificaciones voluntarias.
Análisis de materialidad	Evaluación estructurada de impactos sociales, ambientales y económicos relevantes.	35%	Aún limitada la aplicación sistemática de materialidad; las empresas líderes la vinculan con sus informes GRI o NIIF S1/S2.

Fuente: Elaboración propia con base en resultados del Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025.

Los resultados reflejan un avance significativo en la formalización de políticas de sostenibilidad, aunque aún existe un margen importante para fortalecer la medición y el seguimiento de resultados.



Las empresas más consolidadas han logrado **vincular la sostenibilidad con la estrategia corporativa**, integrando metas ESG dentro de sus planes de negocio, mientras que otras se encuentran en etapas iniciales de adopción.

Se observa una tendencia positiva hacia la **alineación con los ODS y los lineamientos de CAMIMEX**, lo cual contribuye a una mayor coherencia sectorial en torno a la sostenibilidad y a la obtención de la **licencia social para operar**.

En términos generales, la institucionalización de políticas ESG se asocia con una mejor gestión de riesgos, una mayor confianza de los grupos de interés y un desempeño corporativo más sólido, tanto en lo social como en lo ambiental.

Casos destacados

Varias empresas participantes han integrado sus **políticas de sostenibilidad dentro de reportes bajo estándares GRI y NIIF S1/S2**, demostrando madurez en la gestión de información y transparencia.

Entre los ejemplos más relevantes destacan aquellas que **vinculan sus objetivos ESG con métricas verificables**, consolidando la sostenibilidad como una herramienta de competitividad, reputación y atracción de inversión responsable.

IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO FEMENINO

La igualdad de género es uno de los pilares más visibles de la transformación de la industria minera mexicana.

Los resultados del diagnóstico muestran **avances significativos en la adopción de políticas, protocolos y programas de desarrollo profesional para las mujeres**, aunque persisten brechas estructurales en el liderazgo y en la corresponsabilidad laboral.

Este eje evidencia que la inclusión femenina ha pasado de ser un compromiso declarativo para convertirse en un indicador tangible de sostenibilidad, competitividad y legitimidad social.

INDICADORES PRINCIPALES



Distribución de mujeres en puestos de liderazgo:

El **40%** de las empresas reporta menos del **10%** de mujeres en posiciones directivas, mientras que solo el **6%** alcanza la paridad o la mayoría femenina.



Programas de mentoría o capacitación:

El **40%** ofrece programas de formación y acompañamiento profesional dirigidos a mujeres, centrados principalmente en el liderazgo, la seguridad y el desarrollo técnico.



Políticas de equidad salarial y análisis de brechas:

El **63%** de las empresas reporta paridad salarial en puestos equivalentes, aunque solo el **37%** realiza análisis periódicos de la brecha salarial, lo que limita el seguimiento de avances reales.



Protocolos contra acoso y discriminación:

El **79%** cuenta con políticas y mecanismos formales para prevenir y atender el acoso laboral o la discriminación de género.

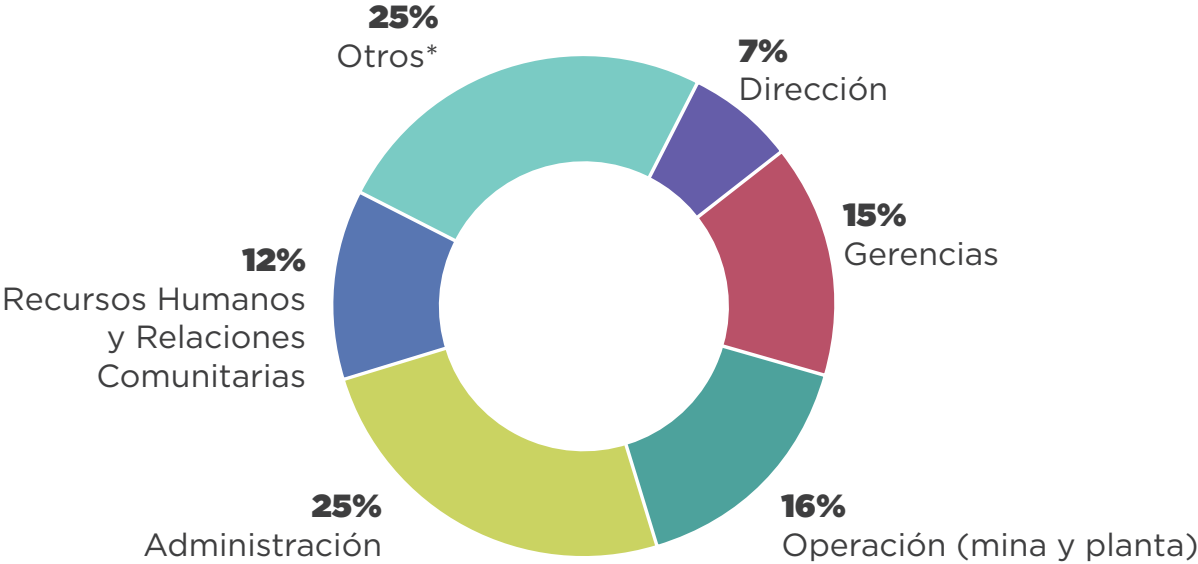


Participación en WIM México:

El **56%** de las empresas mantiene una participación o muy activa en iniciativas promovidas por WIM México, fortaleciendo la colaboración y el intercambio de buenas prácticas en equidad e inclusión.

Distribución de mujeres por tipo de cargo en el sector minero (2025)

Porcentaje de participación femenina



Fuente: Elaboración propia con base en resultados del Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025.
* Otros: soporte técnico, académico, salud, mantenimiento.

La participación femenina en la minería mexicana ha crecido más del 90% en los últimos doce años, alcanzando actualmente 74,529 mujeres (18% de la fuerza laboral total), según cifras del IMSS. Este crecimiento refleja una ruptura cultural en un sector históricamente masculinizado.

Sin embargo, los resultados del diagnóstico confirman que la **brecha en liderazgo y corresponsabilidad** sigue siendo el desafío central. La mayoría de las mujeres se concentra en áreas administrativas y de apoyo, mientras que su presencia en posiciones ejecutivas y técnicas sigue siendo limitada.

Las empresas más avanzadas integran **programas estructurados de mentoría, liderazgo y certificación de igualdad laboral**, lo que demuestra que la institucionalización de políticas de género genera impactos positivos en retención, productividad y clima organizacional.

En general, el sector muestra una tendencia ascendente hacia la **profesionalización de la inclusión**, transitando de la sensibilización a la implementación de acciones medibles y verificables.

Casos destacados

- **Empresas con programas PRO FEM y certificación NMX-R-025-SCFI-2015**, que integran la perspectiva de género en sus políticas de reclutamiento, promoción y liderazgo.
- Organizaciones que han implementado **mentorías “Mujeres para Mujeres”, protocolos de igualdad salarial y comités de inclusión**, contribuyendo a una minería más equitativa, ética y sostenible.

RELACIONES COMUNITARIAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

La relación entre las empresas mineras y las comunidades constituye uno de los pilares fundamentales de la **sostenibilidad social del sector**. Los resultados del diagnóstico evidencian que las empresas participantes avanzan hacia modelos más colaborativos, en los que la **inclusión, la equidad y la participación femenina** son componentes clave de la licencia social para operar.

La participación de las mujeres en programas comunitarios, proyectos productivos y mecanismos de diálogo ha permitido fortalecer la confianza, la cohesión y el desarrollo territorial, consolidando un enfoque de **minería con rostro humano**.

Indicadores principales



Licencia social para operar:

El **68%** de las empresas reporta mantener una relación positiva con las comunidades de influencia, sustentada en la transparencia, la comunicación continua y el cumplimiento de compromisos sociales.



Inversión social efectiva:

El **72%** destina recursos específicos a proyectos sociales con enfoque de género o beneficio comunitario directo. Entre las áreas prioritarias destacan educación, salud, infraestructura y emprendimiento local.



Participación de comunidades locales:

El **61%** de las empresas involucra a representantes comunitarios en procesos de planeación o evaluación de proyectos sociales, lo que fortalece la corresponsabilidad y la percepción de legitimidad.

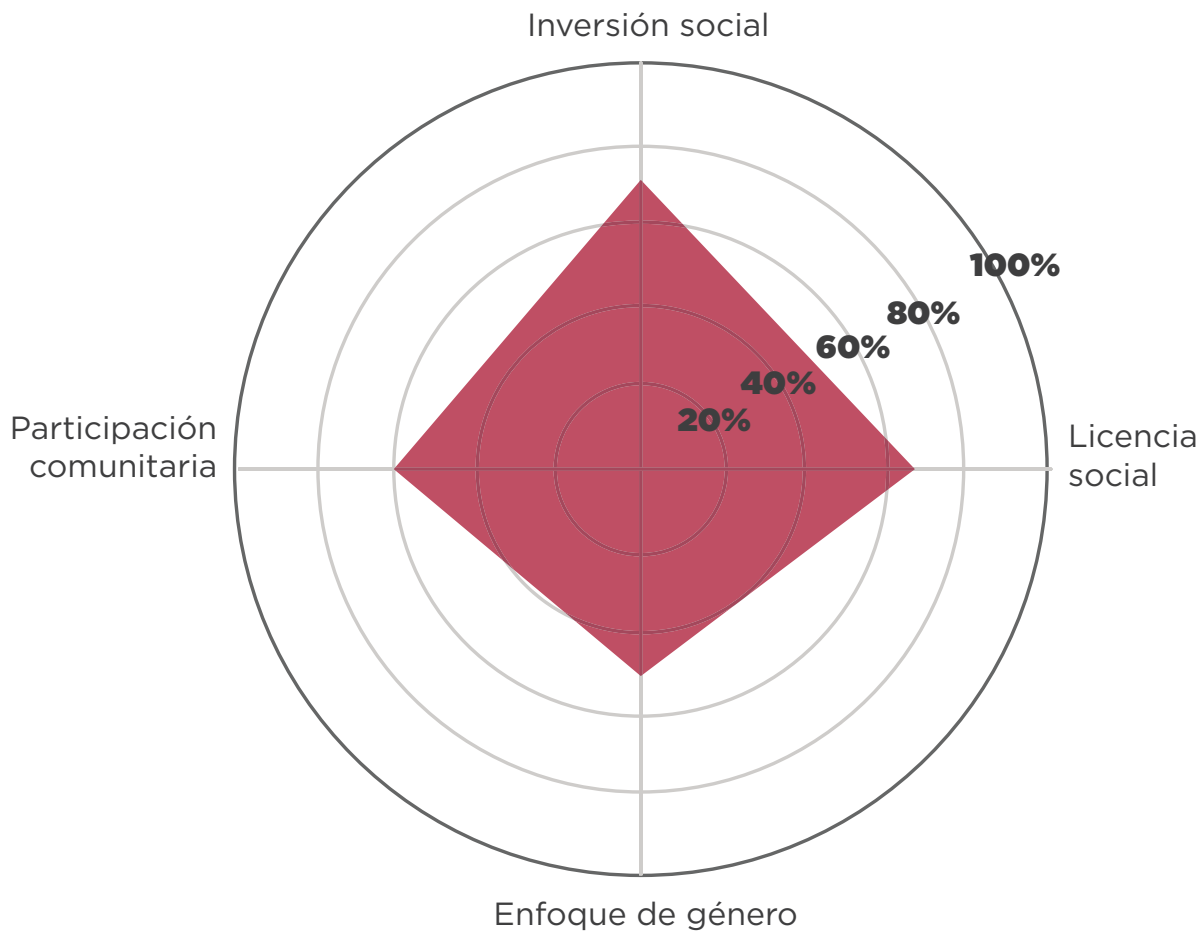


Programas dirigidos a mujeres en comunidades:

El **51%** de las empresas desarrolla o apoya programas enfocados en mujeres, incluyendo capacitación técnica, liderazgo comunitario, autonomía económica y prevención de violencia de género.

Los resultados muestran una madurez creciente en la gestión social de las empresas mineras, con una tendencia hacia la institucionalización de políticas de inversión social responsable y equitativa.

Nivel de madurez social del sector minero (2025)



La presencia de mujeres en iniciativas comunitarias ha pasado **de un rol participativo a uno protagónico**, especialmente en proyectos productivos, programas de liderazgo y vinculación social.

Sin embargo, aún existen oportunidades para **profundizar en la evaluación de impacto social y de género**, ya que gran parte de las empresas se concentra en la ejecución de acciones sin mecanismos de medición o seguimiento a largo plazo.

El estudio confirma que aquellas compañías que integran la **perspectiva de género en su gestión comunitaria logran una mayor estabilidad social**, mejor reputación y relaciones más sólidas con su entorno.

Casos destacados

- **Programa “Mujeres de Acero”**, enfocado en fortalecer el liderazgo femenino comunitario mediante capacitación técnica y emprendimiento.
- **Becas Dra. Leanne Baker**, destinadas a mujeres en comunidades mineras para fomentar su desarrollo profesional.
- **Campañas de prevención y salud comunitaria** lideradas por mujeres de operaciones mineras en Sonora, Zacatecas y Guerrero.
- **Programas de desarrollo económico local**, con enfoque en proveedoras comunitarias y contratación inclusiva en zonas de influencia.

Estas experiencias reflejan cómo la participación activa de las mujeres en la gestión social genera beneficios mutuos: impulsa el desarrollo de las comunidades y fortalece la sostenibilidad y legitimidad de la minería mexicana.

GESTIÓN AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

La gestión ambiental se consolida como un componente esencial de la **sostenibilidad minera**, integrando políticas de reducción de impacto, eficiencia en el uso de recursos y adaptación al cambio climático.

Las empresas participantes en el diagnóstico muestran una creciente adopción de estrategias ambientales alineadas con los **ODS 12 (Producción y consumo responsables)** y **13 (Acción por el clima)**, impulsadas por la regulación nacional, la expectativa social y el compromiso corporativo con la transición hacia operaciones más limpias.

Indicadores principales



Acciones de reducción de huella de carbono:

El **57%** de las empresas reporta iniciativas orientadas a la mitigación de emisiones, principalmente a través del uso eficiente de energía, modernización de maquinaria y optimización logística.



Economía circular:

El **48%** implementa programas de reutilización y reciclaje de materiales, así como estrategias de valorización de residuos mineros, reduciendo su impacto ambiental y generando beneficios económicos.



Planes de cierre y rehabilitación ambiental:

El **52%** cuenta con planes de cierre progresivo o final, que consideran la recuperación de ecosistemas, revegetación y gestión posoperativa del territorio.



Gestión hídrica:

El **61%** de las empresas aplica medidas para reducir el consumo de agua y mejorar la recirculación, incluyendo la implementación de sistemas de monitoreo, tratamiento y reutilización en procesos industriales.



Los resultados confirman una madurez ambiental creciente en el sector minero mexicano, con avances tangibles en eficiencia energética y gestión de recursos.

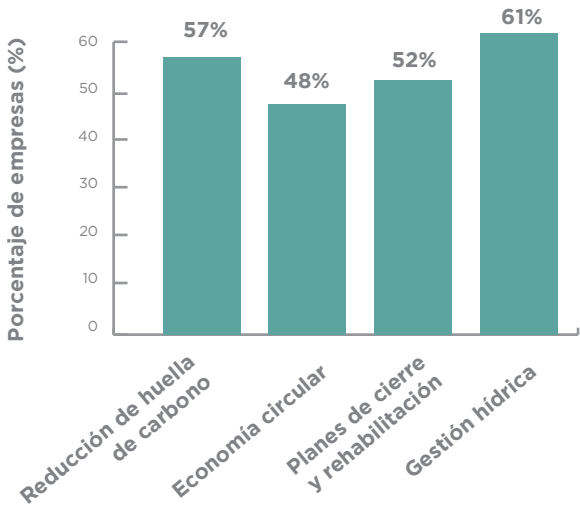
La adopción de **enfoques de economía circular** refleja un cambio estructural: las empresas comienzan a ver los residuos no como pasivos, sino como oportunidades de recuperación y valor.

No obstante, persiste una **asimetría entre la adopción de prácticas y la medición de impactos**. Solo un número limitado de empresas realiza inventarios de emisiones o integra sus estrategias climáticas dentro de reportes ESG o GRI, lo que limita la trazabilidad y la comparabilidad de resultados.

La **gestión hídrica** emerge como una prioridad estratégica. En zonas con estrés hídrico, las operaciones han incorporado sistemas de recirculación, almacenamiento pluvial y monitoreo continuo, contribuyendo a la **seguridad hídrica de las comunidades locales**.

En general, la evidencia sugiere que las empresas que combinan **gestión ambiental con inclusión social** logran mayor resiliencia ante riesgos climáticos y fortalecen su licencia social para operar.

Prácticas ambientales en el sector minero (2025)



Casos destacados

- **Minera Peñasquito (Newmont):** programas de recirculación de agua y restauración ecológica en áreas de cierre.
- **Agnico Eagle:** implementación de tecnología de control de emisiones y aprovechamiento de energías limpias.
- **Compañía Minera Peña Colorada:** prácticas de economía circular para reutilización de subproductos industriales.
- **Grupo México:** proyectos de eficiencia energética y reducción de huella de carbono mediante electrificación de flota minera.

Estos casos reflejan la **transición del sector hacia un modelo ambientalmente responsable**, donde la sostenibilidad y la competitividad avanzan de la mano con la innovación tecnológica y la corresponsabilidad social.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

La salud y seguridad laboral constituyen una **prioridad estratégica** para la sostenibilidad minera, al garantizar condiciones de trabajo seguras, equitativas y dignas para todas las personas.

El diagnóstico confirma que las empresas del sector han avanzado en la incorporación de **políticas preventivas, programas de bienestar integral y mecanismos de atención diferenciados** para las mujeres, lo que contribuye a una cultura organizacional más responsable e inclusiva.

Indicadores principales



Políticas específicas para mujeres:

El **74%** de las empresas ha implementado acciones concretas para garantizar un entorno laboral seguro y libre de riesgos para las trabajadoras, incluyendo adecuaciones en instalaciones, transporte y protocolos de prevención.



Auditorías de seguridad y salud ocupacional:

El **79%** cuenta con auditorías internas o externas periódicas, alineadas a las normas nacionales y a los estándares de seguridad industrial. Estas auditorías permiten detectar áreas críticas y mejorar los sistemas de gestión de riesgos.



Bienestar físico y mental:

El **54%** ofrece programas de bienestar dirigidos a mujeres, centrados en salud física, acompañamiento psicológico y prevención de riesgos psicosociales conforme a la **NOM-035-STPS-2018**.



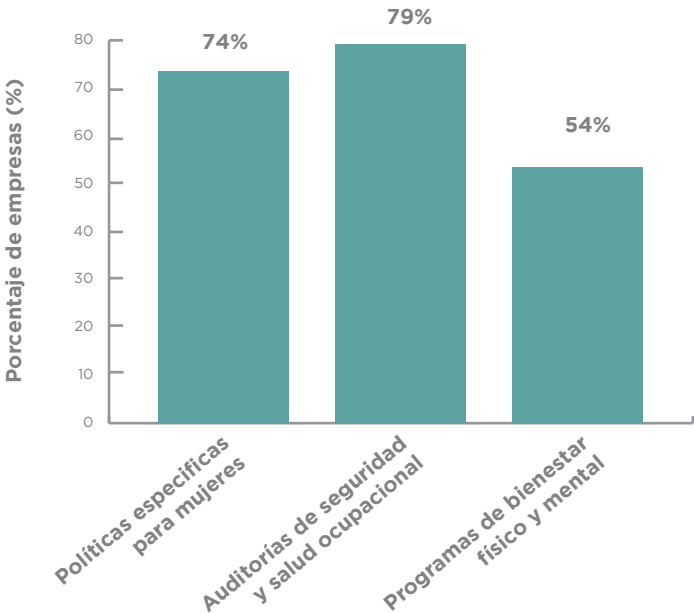
El sector minero muestra un **avance sostenido hacia la creación de entornos laborales seguros e inclusivos**, donde la seguridad y la salud se entienden como parte integral del bienestar de las personas trabajadoras.

La implementación de políticas con enfoque de género —como instalaciones adecuadas, transporte seguro, salas de lactancia y programas de prevención de acoso laboral— ha permitido reducir la exposición a riesgos y fortalecer la retención del talento femenino.

Sin embargo, aún existen brechas en la **integración de indicadores de bienestar y salud mental** dentro de los sistemas de gestión corporativa, ya que gran parte de las acciones se concentran en el cumplimiento normativo más que en la medición de resultados a largo plazo.

Se destaca una tendencia positiva: las empresas que incorporan **procesos de salud ocupacional con perspectiva de género** logran una mayor productividad, menor rotación y un clima laboral más colaborativo, demostrando que el cuidado integral de las personas es también una inversión estratégica.

Salud y Seguridad Laboral en el sector minero (2025)



Casos destacados

- **Programa “Me cuido, nos cuidamos. Amor por la vida”**, que promueve la salud integral del personal minero mediante chequeos médicos, campañas de prevención y acompañamiento psicológico.
- **Capacitaciones NOM-035-STPS-2018**, adoptadas por más del 60% de las empresas para prevenir riesgos psicosociales y promover entornos laborales seguros.
- **Minera Media Luna (Torex Gold)**: implementación de protocolos de seguridad con enfoque de género en transporte y operación.
- **Compañía Minera Peña Colorada**: programas de salud ocupacional y ergonomía para mujeres en roles técnicos y operativos.

La salud y seguridad laboral en la minería mexicana avanza hacia un modelo más preventivo, humano e inclusivo, donde las mujeres participan activamente en la definición de entornos laborales más seguros y equitativos.

El fortalecimiento de estos sistemas es clave para consolidar una minería sostenible, responsable y con bienestar compartido.



INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

La innovación tecnológica se ha convertido en un **motor de transformación estructural** para la minería mexicana, acelerando la transición hacia operaciones más seguras, sostenibles e inclusivas.

Los resultados del diagnóstico reflejan un **avance progresivo en la digitalización y adopción de herramientas tecnológicas con enfoque ESG**, aunque aún persisten desafíos para integrar plenamente la perspectiva de género en estos procesos.

Indicadores principales



Adopción tecnológica y digitalización ESG:

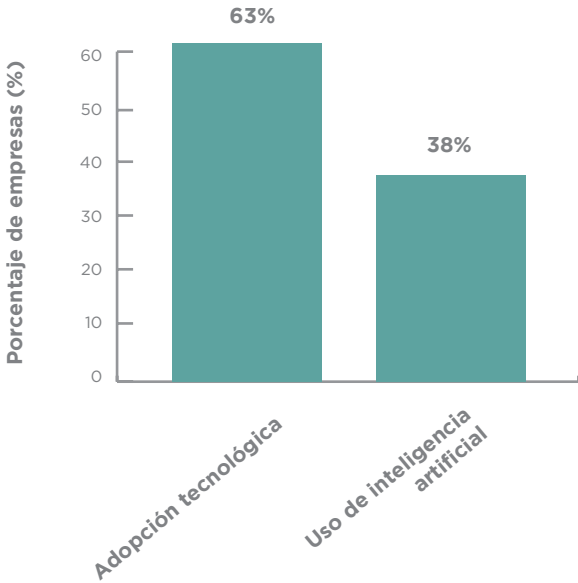
El **63%** de las empresas encuestadas ha incorporado soluciones digitales para monitoreo operativo, eficiencia energética y gestión ambiental, evidenciando una tendencia hacia la automatización responsable y el uso de tecnologías limpias.



Inteligencia artificial para monitoreo de impactos:

El **38%** reporta la utilización de sistemas de inteligencia artificial o analítica avanzada para seguimiento de indicadores sociales, ambientales o de seguridad. Esta adopción se concentra principalmente en empresas con operaciones de gran escala o certificaciones internacionales.

Adopción tecnológica e inteligencia artificial en minería (2025)



La innovación tecnológica está redefiniendo los estándares de sostenibilidad en la minería.

Las herramientas digitales —como **sensores inteligentes, monitoreo remoto, plataformas ESG y modelos predictivos**— permiten anticipar riesgos, optimizar procesos y fortalecer la transparencia en la gestión ambiental y social.

No obstante, la integración de mujeres en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) dentro del sector aún es limitada.

Las cifras indican que menos del **25% del personal femenino participa directamente en roles técnicos o tecnológicos**, lo que evidencia una brecha de participación en la transformación digital del sector.

La oportunidad para la industria radica en **impulsar la formación técnica y digital de las mujeres**, garantizando su acceso a empleos de alta productividad y liderazgo tecnológico.

La incorporación del enfoque de género en la innovación no solo potencia la equidad, sino que amplía la **diversidad de pensamiento y fortalece la competitividad del sector minero**.

Casos destacados

- **Minera Media Luna (Torex Gold):** integración de plataformas digitales para monitoreo ambiental en tiempo real.
- **Peña Colorada:** aplicación de inteligencia artificial en sistemas de mantenimiento predictivo y control energético.
- **Agnico Eagle:** digitalización de sus reportes de sostenibilidad con tableros ESG interactivos.
- **Grupo México:** adopción de herramientas de automatización con protocolos de seguridad y enfoque de género.

Estos casos demuestran que la tecnología aplicada con responsabilidad e inclusión puede acelerar la transición hacia una minería más eficiente, segura y sostenible, posicionando a México como referente en innovación responsable dentro de América Latina.



TRANSPARENCIA Y REPORTES

La transparencia es el eje que articula la **credibilidad, la rendición de cuentas y la sostenibilidad del sector minero.**

Los resultados del diagnóstico confirman un avance progresivo en la **adopción de mecanismos de reporte, monitoreo y divulgación pública**, aunque con distintos niveles de madurez entre empresas.

Este eje refleja la transición del sector hacia un modelo donde la información sobre sostenibilidad, equidad e impacto social **se comunica con mayor rigor, alineándose con estándares internacionales** como GRI, NIIF S1/S2 y los lineamientos ESG promovidos por CAMIMEX.

Indicadores principales



Publicación de informes de sostenibilidad:

El **46%** de las empresas elabora o participa en reportes de sostenibilidad, integrados o de responsabilidad social, alineados con estándares GRI o NIIF.



Estudios de materialidad recientes:

El **35%** ha realizado ejercicios de materialidad en los últimos dos años, identificando sus impactos más relevantes en lo económico, social y ambiental.



Prácticas de divulgación accesibles y verificables:

El **52%** cuenta con plataformas o medios digitales donde comunica sus políticas, avances y compromisos en sostenibilidad e inclusión.



Alineación con estándares CAMIMEX y GRI:

El **59%** de las empresas manifiesta seguir las directrices de **CAMIMEX**, y un **41%** adopta los lineamientos **GRI 405 (diversidad e igualdad de oportunidades)** y **GRI 406 (no discriminación)**.

La minería mexicana avanza hacia una cultura de transparencia y rendición de cuentas basada en evidencia.

Si bien menos de la mitad de las empresas publica informes formales, el número de organizaciones que incorpora **indicadores ESG y perspectiva de género** en sus reportes ha crecido de manera sostenida.

Este progreso se asocia con una **mayor presión de inversionistas, organismos reguladores y comunidades locales**, que demandan datos verificables sobre desempeño social y ambiental.

Las empresas que han adoptado los **estándares GRI y NIIF S1/S2** muestran un **mayor grado de institucionalización**, lo que facilita la comparabilidad de resultados y eleva su competitividad en mercados internacionales.

Aún persiste la oportunidad de **estandarizar la medición de indicadores de género, inclusión y bienestar laboral**, variables que suelen abordarse de forma descriptiva y no cuantitativa.

En conjunto, la evidencia demuestra que la **transparencia genera confianza**, fortalece la legitimidad y permite al sector proyectar una **imagen más ética, moderna y responsable** ante sus grupos de interés.

ANÁLISIS COMPARATIVO Y HALLAZGOS CLAVE

Casos destacados

- **Compañía Minera Peña Colorada y Agnico Eagle:** reportes de sostenibilidad bajo GRI con métricas de diversidad e inclusión verificadas externamente.
- **Grupo México:** adopción de marcos NIIF S1/S2 en reportes financieros y de sostenibilidad integrados.
- **Minera Media Luna (Torex Gold):** publicación anual de indicadores ESG con enfoque en desarrollo comunitario y equidad de género.
- **CAMIMEX:** fortalecimiento de su marco de referencia para empresas afiliadas mediante el Programa Compromiso Empresarial PRO FEM y la promoción de reportes con enfoque de género.

La transparencia es hoy un componente esencial del liderazgo minero.

El diagnóstico confirma que el sector avanza hacia una rendición de cuentas más técnica, accesible y con perspectiva de género, condición indispensable para fortalecer su reputación, atraer inversión responsable y consolidar su contribución a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

El análisis comparativo del **Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025** permite identificar patrones diferenciados de inclusión y sostenibilidad según el tamaño y nivel de madurez de las empresas, así como las **principales brechas estructurales** que aún limitan la participación plena de las mujeres en la minería mexicana.

Este capítulo integra resultados transversales, contrastes por tipología de empresa y correlaciones entre indicadores ESG y participación femenina.

Comparativo entre empresas grandes, medianas y pequeñas

El estudio muestra una **mayor institucionalización de las políticas de género y sostenibilidad** en las empresas grandes y con capital internacional, mientras que las medianas y pequeñas presentan **avances más lentos pero crecientes**.

Dimensión	Empresas grandes	Empresas medianas	Empresas pequeñas / proveedoras
Políticas de sostenibilidad	82% con políticas formales y reportes GRI o NIIF S1/S2.	57% con lineamientos generales de RSE.	33% con iniciativas puntuales, sin estructura institucional.
Igualdad de género	68% con programas de liderazgo femenino.	45% con mentorías o sensibilización.	20% con políticas básicas de contratación equitativa.
Capacitación y mentoría	Alta frecuencia y alcance nacional.	Esfuerzos parciales, enfocados en mandos medios.	Limitada o inexistente.
Transparencia y reporte ESG	76% publica reportes o indicadores verificables.	39% divulga información parcial.	12% con comunicación pública formal.

En conjunto, las **empresas grandes** muestran mayor alineación con estándares internacionales y recursos dedicados a ESG, mientras que las **medianas y pequeñas** requieren acompañamiento técnico para institucionalizar sus procesos de inclusión.

BRECHA DE GÉNERO POR NIVEL DE MANDO

La brecha de género se acentúa conforme aumenta el nivel jerárquico:

- En posiciones **operativas y administrativas**, las mujeres representan el **36%** del personal total.
- En **mandos medios**, la cifra desciende al **13%**.
- En **direcciones o alta gerencia**, apenas alcanza el **5.9%**.

Esta distribución evidencia una brecha vertical persistente que limita el acceso de mujeres a espacios de decisión y liderazgo estratégico.

El fortalecimiento de programas de formación, sucesión y mentoría ejecutiva es esencial para revertir esta tendencia.

CORRELACIÓN ENTRE SOSTENIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN FEMENINA

El análisis estadístico revela una **correlación positiva** entre el nivel de madurez en sostenibilidad (medido por adopción de políticas ESG y reportes) y la participación femenina en posiciones de liderazgo.

Las empresas con **políticas ESG robustas y reportes alineados** a GRI o NIIF S1/S2 presentan un **30% más de representación femenina** en mandos medios y altos que aquellas sin estos mecanismos.

Esto confirma que **la inclusión de género y la sostenibilidad** son dimensiones interdependientes: los avances en una impulsan la mejora en la otra.

Empresas que integran la perspectiva de género en sus estrategias ESG logran **mejor reputación, atracción de talento y desempeño organizacional**.

IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS PRIORITARIAS

El diagnóstico identifica **cinco brechas estructurales** que deben abordarse de forma prioritaria en la agenda minera nacional:

Brecha	Descripción
Liderazgo femenino	Subrepresentación de mujeres en cargos de dirección y toma de decisiones.
Equidad salarial	Falta de mecanismos de medición y seguimiento periódico de brechas salariales.
Conciliación laboral-familiar	Escasez de políticas de flexibilidad y apoyo en maternidad/paternidad.
Formación tecnológica y digital	Brecha en acceso de mujeres a puestos STEM y digitalización ESG.
Transparencia de indicadores de género	Reportes sin métricas comparables ni verificación externa.

Estas áreas representan las principales oportunidades de mejora para alcanzar una inclusión plena y medible.



DIAGNÓSTICO GENERAL DEL NIVEL DE INCLUSIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL SECTOR

El Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025 confirma que la industria minera mexicana avanza hacia un modelo de operación más inclusivo, sostenible y orientado a resultados verificables.

El estudio evidencia un progreso tangible en la institucionalización de políticas de sostenibilidad, la adopción de prácticas de equidad de género y la consolidación de mecanismos de gobernanza social, aunque aún existen diferencias significativas según el tamaño y madurez de las empresas.

Más del 60% de las organizaciones participantes cuentan con políticas formales de sostenibilidad o responsabilidad social, y cerca del 80% han implementado acciones para promover entornos laborales seguros y libres de discriminación.

No obstante, los resultados también muestran que la representación femenina en puestos de liderazgo (5.9%) y la brecha en corresponsabilidad laboral-familiar continúan siendo los principales retos para lograr una equidad sustantiva.

El sector ha comenzado a integrar la perspectiva de género como componente estructural de la sostenibilidad, lo que refuerza su alineación con **los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8 y 10) y con los lineamientos de CAMIMEX y WIM México.**

PRINCIPALES OPORTUNIDADES DE MEJORA

A partir de los resultados, se identifican áreas estratégicas para fortalecer la inclusión y la sostenibilidad sectorial:



Liderazgo y representación:

Incrementar la participación de mujeres en mandos medios y directivos mediante programas de mentoría, formación ejecutiva y planes de sucesión.



Equidad salarial y evaluación continua:

Institucionalizar indicadores y auditorías periódicas para monitorear brechas salariales y promover compensaciones justas.



Conciliación laboral y corresponsabilidad:

Desarrollar políticas de flexibilidad laboral, licencias parentales equitativas y servicios de cuidado que faciliten la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres.



Formación tecnológica y digitalización inclusiva:

Fomentar la capacitación de mujeres en áreas STEM y en herramientas tecnológicas vinculadas a innovación, automatización y transición energética.



Transparencia e indicadores de género:

Homologar los reportes ESG con métricas verificables, alineadas a estándares GRI y NIIF S1/S2, que integren variables de diversidad e inclusión.

Estas oportunidades constituyen el punto de partida para consolidar una minería más humana, resiliente y competitiva, con equidad de oportunidades en todos los niveles.





FACTORES DE ÉXITO Y LIDERAZGO

El diagnóstico identifica factores clave de éxito que han permitido a varias empresas posicionarse como referentes en inclusión y sostenibilidad:

-  **Compromiso de la alta dirección:** La inclusión y la equidad se fortalecen cuando forman parte explícita de la estrategia corporativa.
-  **Alianzas estratégicas:** La colaboración entre empresas, academia y asociaciones como WIM México y CAMIMEX potencia el aprendizaje sectorial y la difusión de buenas prácticas.
-  **Medición y transparencia:** Las organizaciones que publican resultados ESG y de diversidad logran mayor confianza y reputación ante sus grupos de interés.
-  **Cultura organizacional inclusiva:** La capacitación continua y el liderazgo participativo generan entornos laborales donde las mujeres pueden desarrollarse plenamente.

El Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025 demuestra que la **inclusión y la sostenibilidad** no son solo metas sociales, sino **factores determinantes de competitividad, legitimidad y futuro** para la minería mexicana.

El liderazgo de Women in Mining México, junto con el respaldo de CAMIMEX y el acompañamiento técnico de Thrive DD, ha permitido generar una **hoja de ruta clara** para consolidar una industria más equitativa, transparente e innovadora.

El reto hacia 2030 será **convertir los avances en políticas permanentes**, consolidando una minería que no solo extrae valor de la tierra, sino que genera valor para las personas, las comunidades y el planeta.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

El Diagnóstico Sectorial Mujeres WIM México 2025 sienta las bases para una **nueva etapa de acción colectiva** en materia de inclusión, sostenibilidad e innovación dentro del sector minero mexicano.

A partir de los resultados obtenidos, se definen **recomendaciones estratégicas por eje temático**, acompañadas de propuestas de implementación 2026-2028, orientadas a consolidar una minería más equitativa, competitiva y alineada a los compromisos nacionales e internacionales de desarrollo sostenible.

IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO FEMENINO

Objetivo: Consolidar la participación de las mujeres en todos los niveles de la cadena de valor minera, con equidad de oportunidades, liderazgo y corresponsabilidad laboral.

Recomendaciones clave:

- Fortalecer los **programas de liderazgo y mentoría** con enfoque en mandos medios y alta dirección.
- Institucionalizar **indicadores de equidad salarial y monitoreo de brechas de género**.
- Implementar **políticas de corresponsabilidad familiar**: licencias parentales, horarios flexibles y servicios de cuidado.

- Impulsar **protocolos contra acoso y discriminación** con mecanismos de seguimiento y transparencia.
- Promover la **formación de mujeres en áreas STEM**, para su inclusión en innovación, tecnología y operaciones técnicas.

Resultado esperado: Mayor representación femenina en liderazgo (meta 2030: $\geq 15\%$) y reducción de brechas salariales documentadas.

SOSTENIBILIDAD Y DESEMPEÑO ESG

Objetivo: Integrar la sostenibilidad como eje de gestión y competitividad, con enfoque de transparencia, economía circular y resiliencia climática.

Recomendaciones clave:

- Incorporar **indicadores ESG verificables** en los planes estratégicos corporativos.
- Ampliar el alcance de los **reportes alineados a GRI, NIIF S1/S2 y ODS**.
- Desarrollar **estrategias de economía circular y gestión de residuos** con valor agregado.
- Implementar **planes de reducción de huella de carbono y gestión hídrica** por operación.
- Fortalecer la **formación ambiental del personal** con enfoque de innovación y corresponsabilidad social.

Resultado esperado: 100% de empresas con políticas formales de sostenibilidad y al menos 60% con reportes ESG verificados para 2028.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Objetivo: Promover la digitalización, la automatización y la innovación responsable como herramientas de inclusión y eficiencia operativa.

Recomendaciones clave:

- Integrar un **plan sectorial de transformación digital inclusiva**, en colaboración con WIM México y CAMIMEX.
- Fomentar la **formación técnica de mujeres en tecnologías emergentes** (IA, big data, automatización).
- Incentivar **proyectos piloto de inteligencia artificial** para monitoreo ambiental y social.
- Promover la **digitalización de los sistemas de seguridad y salud ocupacional** con enfoque de género.
- Crear una **red de innovación minera sostenible** para intercambio de buenas prácticas tecnológicas.

Resultado esperado: Incremento del 50% en la participación femenina en áreas tecnológicas y STEM del sector para 2028.

COMUNIDAD Y DESARROLLO TERRITORIAL

Objetivo: Fortalecer la licencia social para operar mediante la inversión social con enfoque de género, la participación comunitaria y la corresponsabilidad con el entorno.

Recomendaciones clave:

- Ampliar los **programas de desarrollo comunitario** dirigidos a mujeres, vinculados a empleo, educación y emprendimiento.
- Integrar **mecanismos de consulta y participación de comunidades locales** en la planificación social y ambiental.
- Diseñar un **sistema de evaluación de impacto social** con perspectiva de género, validado por CAMIMEX y WIM México.
- Fomentar **alianzas con gobiernos locales y universidades** para capacitación comunitaria y formación técnica de mujeres jóvenes.
- Reforzar la **comunicación transparente con comunidades**, con reportes accesibles sobre inversión social y resultados.

Resultado esperado: Mayor participación femenina en programas comunitarios (meta 2028: $\geq 60\%$) y consolidación de prácticas de desarrollo local inclusivo.



PROPUESTAS DE ACCIÓN 2026-2028

Línea de acción	Meta 2028	Responsables sugeridos
Fortalecer programas PRO FEM y certificación NMX-R-025	100 empresas certificadas o en proceso	WIM México, CAMIMEX, Thrive DD
Desarrollar la Red Nacional de Mentoría Femenina en Minería	500 mujeres beneficiadas	WIM México, empresas mineras
Implementar la Estrategia de Economía Circular Minera	70% de operaciones con planes activos	CAMIMEX, SEMARNAT, empresas
Alinear los reportes ESG a GRI/NIIF S1/S2	60% de empresas con reporte verificado	CAMIMEX,Thrive DD
Promover programas STEM para mujeres en minería	1,000 beneficiarias en tres años	WIM México, Universidades, CONACYT

SINERGIA CON CAMIMEX Y POLÍTICAS PÚBLICAS

El fortalecimiento de la agenda de inclusión y sostenibilidad del sector requiere una articulación efectiva con CAMIMEX, el gobierno y la academia, basada en tres ejes:

1. Armonización normativa: Integrar las políticas de igualdad de género en los marcos de certificación y reporte de CAMIMEX, alineándolas con la Agenda 2030 y la Estrategia Nacional de Sostenibilidad Minera.
2. Coordinación interinstitucional: Vincular a las secretarías de Economía, Medio Ambiente y Trabajo para impulsar programas conjuntos de innovación y corresponsabilidad social.
3. Reconocimiento sectorial: Fortalecer el Sello WIM México como referente nacional de inclusión minera, integrándolo al sistema de indicadores de CAMIMEX y al Premio a la Sostenibilidad Minera.
4. Es importante el realizar este estudio cada año con el fin de dar seguimiento a los avances, determinar nuevas estrategia y acciones

El periodo 2026-2028 representa una oportunidad para convertir los resultados del diagnóstico en una agenda de transformación sectorial.

La convergencia entre WIM México, CAMIMEX y Thrive DD consolidará una minería mexicana más equitativa, innovadora y sostenible, capaz de generar valor económico y social a largo plazo.

“INCLUIR TRANSFORMA LA MINERÍA”

La inclusión no es solo un principio ético; es una **estrategia de competitividad y sostenibilidad**. Desde Thrive DD, creemos que los derechos humanos y la diversidad son motores que fortalecen las cadenas de valor, la innovación y la resiliencia de los sectores productivos.

Acompañar este diagnóstico con Women in Mining México nos ha permitido constatar que la **industria minera atraviesa un profundo cambio**. Las empresas están avanzando en la institucionalización de políticas de igualdad, el diseño de entornos más seguros y la incorporación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo.

No obstante, el reto sigue siendo **convertir estos esfuerzos en resultados medibles y sostenibles**. Incluir transforma la minería al ampliar las perspectivas, elevar los estándares y humanizar la producción. Cada empresa que apuesta por la equidad no solo abre oportunidades, sino que impulsa una visión de futuro compartido, más ética y competitiva.

Thrive DD reafirma su compromiso de continuar acompañando a las organizaciones del sector en el fortalecimiento de sus prácticas de debida diligencia, inclusión y derechos humanos, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las exigencias de los nuevos marcos ESG internacionales.

THRIVE
HUMAN RIGHTS & DIVERSITY DUE DILIGENCE

Andrea Martínez
andrea@thrivedd.com
www.thrivedd.com

FICHA TÉCNICA ESTADÍSTICA

Identificación

- **Tipo de estudio:** Encuesta sectorial de diagnóstico pro bono
- **Objetivo:** Evaluar inclusión, equidad de género y sostenibilidad en la minería mexicana
- **Periodo de levantamiento:** Agosto-octubre 2025
- **Difusión:** XXXVI Convención Internacional de Minería 2025

Población y muestra

- **Población objetivo:** Empresas afiliadas a WIM México y CAMIMEX
- **Cobertura:** 15 estados mineros (Sonora, Zacatecas, Durango, Guerrero, Chihuahua, entre otros)
- **Participantes:** 68 registros válidos / 23 empresas
- **Promedio por empresa:** 30 encuestados
- **Nivel de confianza:** 95% / Error estimado ±5%

Instrumento y método

- **Instrumento:** Cuestionario digital MB_WIM v01
- **Aplicación:** En línea, autoadministrada
- **Duración promedio:** 15-20 minutos
- **Variables analizadas:**
 1. Sostenibilidad
 2. Igualdad de género
 3. Comunidad
 4. Medio ambiente
 5. Salud y seguridad
 6. Innovación
 7. Transparencia

Perfil de participantes

Tipo de cargo	% participación
Dirección	5.9%
Gerencias	13.2%
Operación mina/planta	14.7%
Administración	22.1%
RRHH y Comunidad	10.3%
Otros técnicos	22.0%

Procesamiento

- **Software:** Excel y Python (pandas, matplotlib)
- **Análisis:** Frecuencias, comparativos y correlaciones ESG
- **Validación:** Comité Técnico Thrive DD – WIM México

Confidencialidad

Los datos fueron tratados de manera anónima y confidencial, con fines exclusivamente analíticos y de mejora sectorial.

GLOSARIO DE TÉRMINOS ESG Y DE GÉNERO

Women in Mining México – Thrive DD

Término	Definición
Acoso laboral y sexual	Conductas no deseadas que vulneran la dignidad de las personas en el trabajo. Su prevención es esencial para entornos laborales seguros e inclusivos.
Agenda 2030	Marco global de la ONU con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos la igualdad de género (ODS 5) y el trabajo decente (ODS 8).
CAMIMEX	Cámara Minera de México; organismo que agrupa al sector minero nacional y promueve la sostenibilidad y responsabilidad social.
Capital humano inclusivo	Gestión del talento que reconoce la diversidad como fuente de innovación y competitividad.
Corresponsabilidad laboral-familiar	Distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, apoyada por políticas de flexibilidad laboral.
Cuestionario WIM-MB 2025	Instrumento digital aplicado en el Diagnóstico 2025 para medir inclusión, equidad y sostenibilidad en el sector minero.
Diversidad	Reconocimiento y valoración de las diferencias personales (género, edad, origen, capacidades, cultura, orientación, etc.) como valor organizacional.
Empoderamiento femenino	Proceso mediante el cual las mujeres fortalecen su liderazgo, autonomía y capacidad de decisión.
Equidad de género	Principio de justicia que garantiza igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres.
ESG (Environmental, Social and Governance)	Criterios que evalúan el desempeño ambiental, social y de gobernanza de las organizaciones.
Estándares GRI	Lineamientos internacionales del Global Reporting Initiative para reportes de sostenibilidad transparentes y comparables.
Género	Construcción social de roles y expectativas diferenciadas para mujeres y hombres.
GRI 405 / 406	Indicadores de diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación utilizados en reportes ESG.
Igualdad sustantiva	Condición en la que mujeres y hombres acceden equitativamente a recursos, beneficios y oportunidades.
Inclusión	Práctica organizacional que garantiza la participación plena y segura de todas las personas, sin discriminación.

Término	Definición
Indicadores ESG	Medidas que permiten evaluar el desempeño ambiental, social y de gobernanza de una empresa.
Liderazgo inclusivo	Estilo de dirección basado en la empatía, la colaboración y la valoración de la diversidad.
Licencia social para operar	Aceptación y confianza de las comunidades hacia una empresa derivada de su comportamiento ético y sostenible.
Materialidad	Proceso de identificación de los temas más relevantes para la organización y sus grupos de interés en materia ESG.
Mentoría	Relación de acompañamiento profesional para fortalecer habilidades y liderazgo.
NIIF S1/S2	Normas internacionales de sostenibilidad del ISSB que integran información climática y financiera.
NMX-R-025-SCFI-2015	Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación aplicable a empresas en México.
Perspectiva de género	Enfoque que permite analizar y corregir desigualdades entre mujeres y hombres en políticas y prácticas.
Política de sostenibilidad	Conjunto de compromisos empresariales en materia ambiental, social y económica hacia el desarrollo sostenible.
PRO FEM	Programa Compromiso Empresarial impulsado por WIM México y CAMIMEX para transversalizar la igualdad de género en minería.
Sello WIM México	Reconocimiento otorgado a empresas mineras por su compromiso con la equidad, inclusión y diversidad.
Sostenibilidad	Equilibrio entre crecimiento económico, bienestar social y protección ambiental para las generaciones futuras.
Stakeholders	Grupos de interés que influyen o son afectados por las actividades de una empresa (empleados, comunidades, gobierno, inversionistas).
Transparencia	Divulgación clara, verificable y accesible del desempeño ambiental, social y económico.
Transformación inclusiva	Cambio estructural que integra la equidad y la diversidad como motores de innovación y legitimidad social.

