



Representación de la mujer en el sector minero del cobre en Chile al año 2025

Comisión Chilena del Cobre

DEPP 12

RPI: 2026-A-9276

Resumen ejecutivo

¿De qué trata este informe?

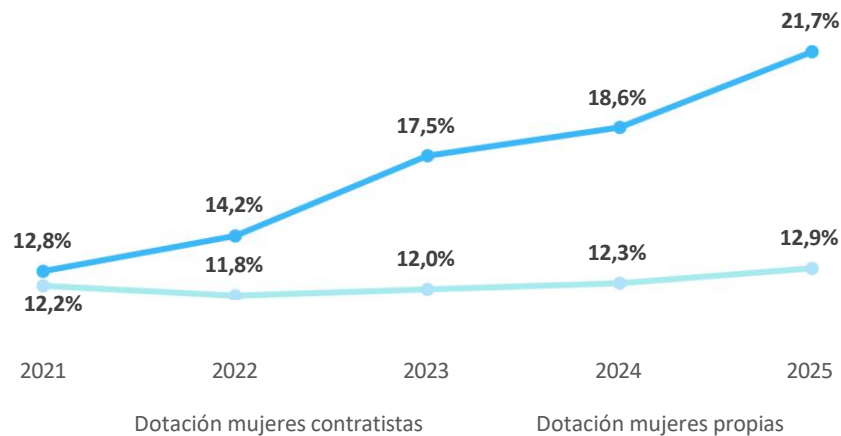
El informe caracteriza la participación de las mujeres en la gran y mediana minería chilena del cobre al año 2025, a partir de la Encuesta de Dotación y Género 2026 de Cochilco. Su foco es mostrar cuánto ha avanzado la incorporación femenina, dónde se concentran las principales brechas y qué desafíos persisten para transformar ese avance en trayectorias laborales sostenibles.

Lo esencial en cifras



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Evolución de la participación de la mujer según empleador (2021-2025).



La evolución de los últimos cinco años muestra que la participación femenina en la minería chilena del cobre ha aumentado de manera sostenida. Este avance ha sido especialmente visible en la dotación propia de las empresas mineras, mientras que en la dotación contratista el progreso ha sido más acotado, lo que confirma que el desafío ya no es solo seguir incorporando mujeres, sino extender ese avance a toda la cadena de valor.

Principales mensajes

1. Hay avance, pero no cierre de brechas

La participación femenina en dotación propia alcanzó 21,7%. Es una señal relevante de progreso, aunque la minería sigue siendo una actividad altamente masculinizada frente al mercado laboral general.

2. El avance es desigual dentro del sector

La gran minería muestra una participación femenina propia de 23,1%, mientras que la mediana minería registra 12,1%. En contratistas, la cifra llega a 12,9%, por debajo de la dotación propia.

3. La incorporación femenina es reciente

El 83,3% de las mujeres tiene menos de cinco años de antigüedad en la empresa. También se observa una mayor presencia relativa de trabajadoras jóvenes, especialmente entre 18 y 40 años.

4. Las brechas están en faena, operación y liderazgo

Las mujeres tienen mayor presencia en casas matrices y actividades no operativas. En faenas, áreas operativas, mantención y altos cargos persisten brechas relevantes de participación.

Lectura frente a la Política Nacional Minera 2050

La dotación propia de la gran y mediana minería del cobre supera el umbral de 20% de participación femenina definido para 2030. **Sin embargo, no corresponde interpretar este resultado como cumplimiento pleno de la meta para toda la industria:** la dotación contratista concentra la mayor parte del empleo sectorial y mantiene una participación femenina menor. El desafío es extender el avance hacia empresas proveedoras, mediana minería, faenas, áreas técnicas y cargos de liderazgo.

Dónde poner atención

Ámbito	Resultado que importa	Implicancia
Dotación contratista	12,9% de participación femenina	La inclusión debe extenderse a la cadena de valor y no concentrarse solo en empresas mandantes.
Mediana minería	12,1% en dotación propia	El avance es menor que en gran minería; se requieren capacidades e instrumentos ajustados a empresas de menor tamaño.
Áreas operativas y faenas	14,9% de mujeres en faena y 59,6% de mujeres en actividades no operativas	El desafío no es solo aumentar participación total, sino ampliar presencia en el núcleo productivo.
Trayectorias y liderazgo	14,6% de mujeres en altos cargos; 22% en dirección y gerencia	Hay señales positivas, pero se requiere fortalecer permanencia, movilidad y desarrollo profesional.

Nota metodológica

El indicador de 21,7% corresponde a la estimación central de Cochilco para la dotación propia de la gran y mediana minería del cobre. No debe compararse directamente con mediciones construidas sobre otros universos de análisis, como aquellas centradas solo en gran minería.

Conclusión ejecutiva

El estudio muestra que la minería chilena del cobre avanza en incorporación femenina, especialmente en dotación propia y en nuevas generaciones de trabajadoras. La siguiente etapa consiste en consolidar ese progreso: retener talento, ampliar la presencia de mujeres en áreas operativas y técnicas, fortalecer liderazgos y trasladar las buenas prácticas hacia contratistas y mediana minería.

Contenido

Introducción	8
Capítulo 1. De la atracción a la consolidación: la nueva etapa de la participación femenina en la minería chilena	10
1.1 Un nuevo punto de inflexión para la minería chilena	11
1.2 Una nueva base de talento femenino para el sector	12
1.3 Un sector, múltiples trayectorias: las brechas dentro de la propia minería	14
1.4 De la participación a la inclusión efectiva	16
1.5 El desafío estratégico de la nueva etapa	17
Capítulo 2. Caracterización de la dotación de mujeres trabajadoras vinculadas al sector minero de la gran y mediana minería del cobre en Chile	19
2.1 Metodología de levantamiento de información	19
2.2 Caracterización por tipo de empleador	20
2.3 Caracterización por región	23
2.4 Caracterización según lugar de residencia	26
2.5 Caracterización según edad de los trabajadores	28
2.6 Caracterización según antigüedad en la empresa	30
2.7 Caracterización según procesos operativos donde se desempeñan	33
2.8 Caracterización según sistema de turnos	36
2.9 Caracterización según tipo de cargo	39
2.10 Caracterización según profesión de los trabajadores	44
2.11 Caracterización según nivel educacional	49
Capítulo 3. Retrato de la integración de políticas de género en las empresas de la gran y mediana minería del cobre en Chile	53
3.1 Políticas más extendidas	53
3.2 Brechas críticas en implementación	54
3.3 Diferencias entre gran y mediana minería	56
Comentarios finales	58
Bibliografía	60
Anexos	61

Índice de figuras

Figura 1. Participación femenina en dotación propia de la gran y mediana minería del cobre: meta 2030 y avance 2025	12
Figura 2. Matrícula femenina de primer año en programas de educación superior vinculados a minería	13
Figura 3. Participación femenina en la fuerza laboral minera, países seleccionados (2025).....	15
Figura 4. Indicadores de rotación femenina y masculina en la gran minería	17
Figura 5. Dotación total de la gran y mediana minería del cobre desagregada por tipo de empleador y género	20
Figura 6. Evolución de la participación de la mujer según empleador (2021-2025).....	21
Figura 7. Participación por género según tipo de empleador y tamaño de operación (2025).....	22
Figura 8. Cantidad de empresas mineras según porcentaje de participación femenina propia (2025).	23
Figura 9. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según región (2025)	24
Figura 10. Distribución de la dotación por género según ámbito de desempeño (2025)	25
Figura 11. Distribución regional por género en la gran y mediana minería del cobre (2025).....	26
Figura 12. Distribución de la dotación según lugar de residencia y tipo de contrato (2025)	27
Figura 13. Distribución de la dotación según lugar de residencia y género (2025).....	27
Figura 14. Distribución de la dotación por rango etario y según género (2025)	28
Figura 15. Evolución de la distribución de la dotación por rango etario y género (2021-2025)	30
Figura 16. Distribución de la dotación por género según la antigüedad en la empresa (2025).....	31
Figura 17. Evolución de la distribución de la dotación por rango de antigüedad en la empresa y género (2021-2025).....	32
Figura 18. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según área operacional (2025).....	33
Figura 19. Participación de la dotación propia y contratista por área operacional (2025).....	34
Figura 20. Evolución de la distribución de la dotación por área operacional y género (2021-2025).	35
Figura 21. Distribución de la dotación por género según tipo de actividad (2025).....	36
Figura 22. Distribución de la dotación según sistema de turnos y género (2025).....	37
Figura 23. Distribución de la dotación según sistema de turnos y género (2025).....	38
Figura 24. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre por tipo de contrato y tipo de cargo (2025)	39
Figura 25. Distribución según género en Altos Cargos de la gran y mediana minería del cobre (2025).	40

Figura 26. Evolución de la participación de la mujer en Altos Cargos en empresas de la gran y mediana minería del cobre (2025)	41
Figura 27. Porcentaje de la dotación por género desagregada por Altos Cargos (2021-2025)	42
Figura 28. Porcentaje de la dotación por género desagregada por cargos del resto de la organización (2021-2025)	43
Figura 29. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según profesión (2025)	44
Figura 30. Porcentaje de la dotación por género desagregada por profesión (2025)	45
Figura 31. Porcentaje de la dotación por género desagregada por profesión de ingenierías (2021-2025).....	47
Figura 32. Porcentaje de la dotación por género desagregada por otras profesiones (2021-2025).	48
Figura 33. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según formación educacional (2025)	49
Figura 34. Porcentaje de la dotación por género desagregada por formación educacional (2025).	50
Figura 35. Porcentaje de la dotación por género por formación educacional (2021-2025)	51

Índice de tablas

Tabla 1. Indicadores clave del nuevo escenario de participación femenina	10
Tabla 2. Heterogeneidad de la participación femenina en la minería del cobre (2025).....	15
Tabla 3. Principales indicadores del proceso de levantamiento Encuesta de Dotación y Género 2026	19
Tabla 4. Políticas de género con mayor nivel de implementación en la gran y mediana minería del cobre	54
Tabla 5. Políticas de género con menor nivel de implementación en la gran y mediana minería del cobre	55
Tabla 6. Políticas de género con mayor diferencia entre la gran y mediana minería del cobre	57

Introducción

La minería ha sido históricamente una de las actividades económicas con menor participación femenina, tanto en Chile como a nivel internacional. Factores asociados a la naturaleza de las operaciones, la localización geográfica de las faenas, los sistemas de turno y la persistencia de estereotipos de género contribuyeron durante décadas a que la industria se configurara como un espacio predominantemente masculino. Sin embargo, durante los últimos años se ha observado una transformación progresiva, impulsada por cambios culturales, una mayor incorporación de mujeres a carreras técnicas y profesionales vinculadas al sector, y la implementación de políticas organizacionales orientadas a promover diversidad, inclusión y conciliación.

En Chile, este desafío ha sido recogido explícitamente en la Política Nacional Minera 2050 (PNM 2050), que establece metas orientadas a promover una minería más inclusiva, diversa y equitativa. Entre ellas se considera alcanzar una participación femenina en la industria de 20% al 2030 y 35% al 2050, así como una participación femenina en cargos directivos de 25% al 2030 y 40% al 2050. La PNM 2050 también plantea que el 100% de las empresas medianas y grandes del sector cuenten con políticas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal.

Los avances recientes muestran que la participación femenina ha aumentado de manera sostenida, especialmente en la gran minería. De acuerdo con CCM-Eleva, al cierre de 2025 las mujeres representaron el 23,1% de la dotación propia en compañías de la gran minería. Este informe, elaborado a partir de la Encuesta de Dotación y Género 2026 de Cochilco, estima una participación femenina de 21,7% en la dotación propia de la gran y mediana minería del cobre. La diferencia entre ambos indicadores responde principalmente al universo de análisis: mientras el monitoreo de CCM-Eleva se concentra en la gran minería, la medición de Cochilco incorpora también empresas de mediana minería, segmento donde la participación femenina es menor.

El objetivo de este informe es caracterizar la participación de las mujeres en la minería chilena del cobre al año 2025, identificando avances, brechas y desafíos para la consolidación de trayectorias laborales más sostenibles. Para ello, se utiliza información proveniente de fuentes sectoriales y estadísticas externas, junto con los resultados de la Encuesta de Dotación y Género 2026 aplicada por Cochilco a empresas de la gran y mediana minería del cobre. La información levantada permite analizar la dotación propia y contratista según género, edad, antigüedad, región, residencia, procesos operativos, sistemas de turno, tipo de cargo, profesión y nivel educacional.

El informe se estructura en tres capítulos. El Capítulo 1 presenta el contexto general de la participación femenina en la minería chilena y sitúa los avances recientes dentro de una etapa de consolidación. El Capítulo 2 caracteriza la dotación laboral de la gran y mediana minería del cobre en 2025, a partir de la Encuesta de Dotación y Género 2026. Finalmente, el Capítulo 3 analiza el grado de implementación de políticas de género en las empresas participantes. En conjunto, estos

antecedentes buscan aportar evidencia para el seguimiento de los objetivos sectoriales y para la identificación de ámbitos prioritarios de acción en materia de equidad de género.

Capítulo 1. De la atracción a la consolidación: la nueva etapa de la participación femenina en la minería chilena

Durante los últimos años, la participación femenina en la minería chilena dejó de ser un tema emergente para convertirse en una dimensión estratégica del desarrollo sectorial. El debate ya no se limita a cuánto ha aumentado la presencia de mujeres, sino que también aborda qué tan sostenible es ese avance, cómo se distribuye dentro de la industria y qué condiciones permiten transformarlo en trayectorias laborales estables, diversas y con posibilidades reales de desarrollo.

Este cambio ocurre en un contexto global donde la paridad de género sigue avanzando lentamente. En 2025, el Foro Económico Mundial estimó que el mundo había cerrado el 68,8% de la brecha global de género y que, al ritmo actual, alcanzar la paridad plena tomaría 123 años. En Chile, la Encuesta Nacional de Empleo del INE mostró que, en el trimestre febrero-abril de 2026, la participación laboral femenina alcanzó 53,4%, mientras la desocupación de mujeres llegó a 10,5%. Estas cifras confirman avances en la incorporación de mujeres al mercado laboral, pero también muestran rezagos persistentes respecto de la inserción, estabilidad y calidad del empleo femenino.

Los principales antecedentes que enmarcan esta nueva etapa se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1. Indicadores clave del nuevo escenario de participación femenina.

Indicador	Valor	Fuente
Brecha global de género cerrada (mundo, 2025)	68,8%	Foro Económico Mundial (2025)
Tasa de participación laboral femenina en Chile (feb.-abr. 2026)	53,4%	INE (2026)
Tasa de desocupación femenina en Chile (feb.-abr. 2026)	10,5%	INE (2026)
Empresas participantes en la Encuesta de Dotación y Género 2026	25	Cochilco, Encuesta de Dotación y Género 2026
Cobertura de producción de cobre nacional de las empresas participantes	99%	Cochilco, Encuesta de Dotación y Género 2026
Participación femenina en dotación propia de la gran y mediana minería del cobre (2025)	21,7%	Cochilco, Encuesta de Dotación y Género 2026
Participación femenina en dotación contratista con apertura por género (2025)	12,9%	Cochilco, Encuesta de Dotación y Género 2026

Fuente: elaboración propia sobre la base de Foro Económico Mundial (2025), INE (2026) y Encuesta de Dotación y Género 2026 de Cochilco.

1.1 Un nuevo punto de inflexión para la minería chilena

El punto de partida de este informe es la evidencia levantada por Cochilco a través de la Encuesta de Dotación y Género 2026. La cobertura alcanzada permite mirar el fenómeno con un nivel de detalle particularmente relevante para la política pública: participaron 25 empresas de la gran y mediana minería del cobre, que en conjunto representan el 99% de la producción nacional de cobre. Esta base permite analizar no solo la participación femenina agregada, sino también sus diferencias por tipo de empleador, tamaño de operación, ámbito territorial, cargo, proceso productivo y sistema de turnos.

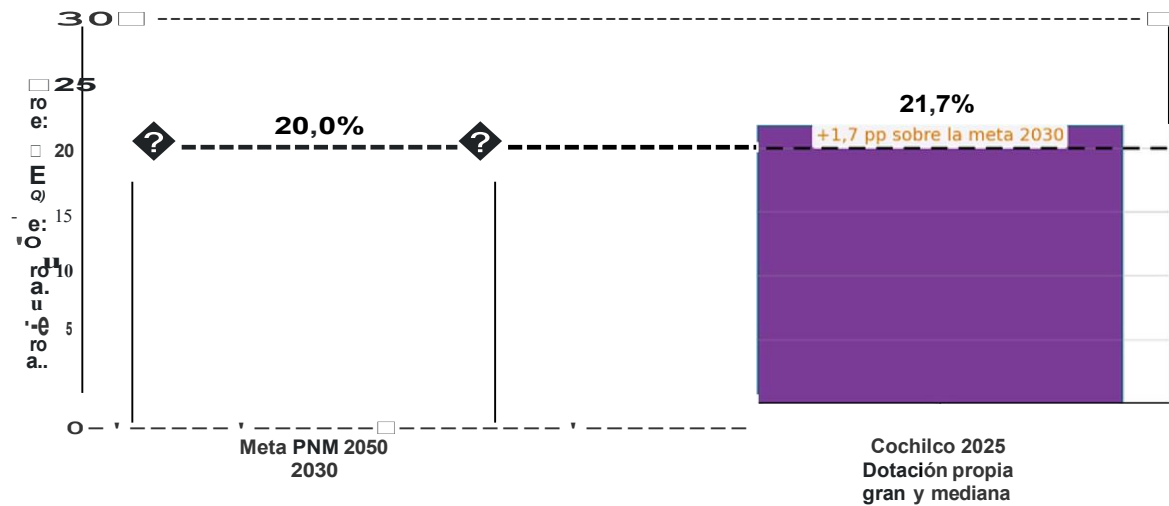
Desde esa base, los resultados muestran que en 2025 las mujeres representaron el 21,7% de la dotación propia de la gran y mediana minería del cobre y el 12,9% de la dotación contratista. En la dotación propia de la gran minería la participación femenina alcanzó 23,1%, mientras que en la mediana minería fue de 12,1%. Esta diferencia es central para interpretar el avance: la industria no se mueve de manera uniforme y los promedios agregados pueden ocultar brechas importantes entre segmentos, empresas y modalidades de contratación.

El avance observado en la dotación propia es relevante porque supera el umbral de 20% de participación femenina al 2030 establecido en la Política Nacional Minera 2050. Sin embargo, el resultado debe leerse con cautela. La meta de la PNM 2050 se refiere a la industria en su conjunto, mientras que la dotación contratista representa el 73,5% del empleo reportado y mantiene una participación femenina bastante menor. Por ello, más que dar por cerrado el objetivo, los datos muestran una trayectoria favorable que requiere consolidarse en toda la cadena de valor.

Este es el punto de inflexión que plantea el informe: la discusión ya no puede limitarse a si la minería logró atraer más mujeres, sino que debe concentrarse en dónde se ubican esos avances y qué condiciones permiten sostenerlos. La mayor participación femenina en la dotación propia muestra que las políticas de atracción y reclutamiento han tenido efectos visibles, pero las brechas en contratistas, mediana minería, faenas, áreas operativas y cargos técnicos evidencian que la consolidación todavía está en curso.

En consecuencia, el valor de la encuesta de Cochilco radica en que permite pasar desde una lectura general del avance hacia una caracterización más fina de sus límites. La información levantada muestra que la participación femenina ha aumentado, pero también permite identificar los espacios donde la inclusión sigue siendo más débil. Ese diagnóstico es clave para orientar la acción pública y empresarial de los próximos años, evitando que el cumplimiento de ciertos promedios o umbrales oculte brechas persistentes dentro del sector.

Figura 1. Participación femenina en dotación propia de la gran y mediana minería del cobre: meta 2030 y avance 2025.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Dotación y Género 2026 de Cochi/ca y Política Nacional Minera 2050.

1.2 Una nueva base de talento femenino para el sector

Desde esta perspectiva, la incorporación de mujeres adquiere una doble relevancia. Por una parte, permite avanzar en los compromisos de inclusión y diversidad establecidos por la Política Nacional Minera 2050 y por las propias empresas. Por otra, amplía la base de capital humano disponible para enfrentar el recambio generacional, la modernización tecnológica y la demanda por competencias cada vez más especializadas. En otras palabras, la participación femenina deja de ser solo un indicador de equidad y pasa a formar parte de la sostenibilidad laboral futura de la minería.

El Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034 proyecta que la industria requerirá 36.895 nuevos trabajadores y trabajadoras durante la próxima década. De ese total, 87,4% correspondería a reemplazo por retiro y 12,6% a nuevas necesidades asociadas a proyectos en ejecución o evaluación. Esta composición muestra que el principal desafío no será solo generar nuevos puestos de trabajo, sino reemplazar una parte relevante de la fuerza laboral actual, en un contexto donde la disponibilidad de talento calificado será una variable estratégica.

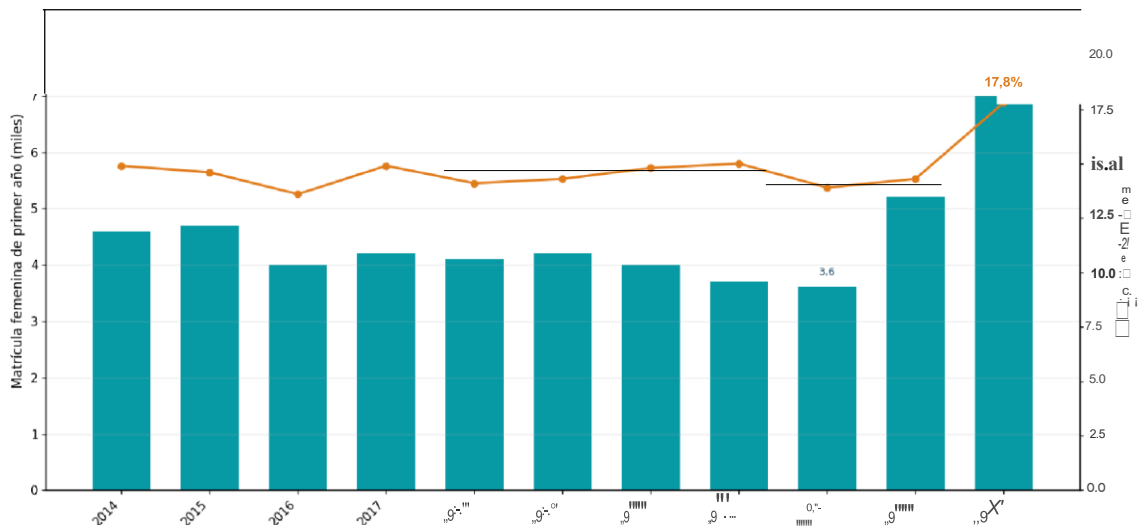
Este crecimiento de la matrícula femenina es especialmente importante porque ocurre en un contexto de mayor demanda por perfiles técnicos y profesionales especializados. La minería enfrenta procesos de transformación tecnológica, mayor automatización, exigencias ambientales más complejas y una operación cada vez más intensiva en conocimiento. Por ello, la ampliación de la base formativa femenina puede contribuir a responder tanto a los objetivos de equidad de género como a las necesidades productivas y de continuidad operacional del sector.

Según el Estudio Panorama Educacional Minero de CCM-Eleva, la participación de mujeres en la matrícula de primer año de programas de educación superior vinculados a minería alcanzó 17,8%

en 2024. Este resultado rompe una década de estancamiento en torno al 14%-15% y constituye una señal relevante para la renovación del capital humano sectorial. En términos absolutos, la matrícula femenina de primer año pasó de cerca de 3.500 estudiantes en 2022 a más de 7.000 en 2024, lo que muestra que el cambio no solo es porcentual, sino también de escala.

Uno de los soportes centrales de esta nueva etapa es el cambio en la base de talento disponible para la industria. El aumento de la participación femenina no depende únicamente de decisiones de contratación de corto plazo, sino también de una transformación gradual en las trayectorias formativas que alimentan al sector. En la medida en que más mujeres ingresan a carreras técnicas y profesionales vinculadas a la minería, se amplía el universo de candidatas para funciones operativas, profesionales, de supervisión y liderazgo.

Figura 2. Matrícula femenina de primer año en programas de educación superior vinculados a minería.



Fuente: elaboración propia sobre la base de CCM-Eleva, Estudio Panorama Educacional Minero (2025a).

La Figura 2 permite visualizar esta expansión de la matrícula femenina de primer año en programas vinculados a minería. Aunque este avance no garantiza por sí solo una inserción laboral equivalente, sí fortalece las condiciones de entrada para que más mujeres accedan a trayectorias formativas relacionadas con la industria. El desafío siguiente es asegurar que esa mayor presencia en la formación se traduzca en contratación, permanencia, desarrollo técnico y movilidad dentro de las empresas mineras y proveedoras.

En este punto, la coordinación entre formación y empleo resulta decisiva. El crecimiento de la matrícula femenina puede ampliar la disponibilidad futura de talento, pero no asegura automáticamente una mayor presencia en la industria si no existen mecanismos de vinculación temprana, prácticas, programas de aprendices, formación dual o procesos de reclutamiento que

conecten esa oferta con las necesidades reales de las operaciones. Por lo mismo, la base formativa debe entenderse como una condición habilitante, no como un resultado final.

La evidencia presentada también muestra que la incorporación de mujeres no depende de una sola trayectoria educativa. La minería requiere perfiles universitarios, técnicos, operativos, de mantenimiento, análisis de datos, gestión ambiental, seguridad, automatización y administración. Ampliar la participación femenina exige, por tanto, fortalecer una diversidad de rutas de entrada y no concentrar los esfuerzos únicamente en carreras tradicionales de ingeniería. Esa mirada es clave para sostener el recambio generacional y para evitar que la mayor participación femenina quede restringida a ciertas funciones profesionales o corporativas.

1.3 Un sector, múltiples trayectorias: las brechas dentro de la propia minería

Aunque los indicadores agregados muestran avances, la incorporación de mujeres no se distribuye de manera homogénea dentro de la minería chilena del cobre. Los resultados de la Encuesta de Dotación y Género 2026 muestran que la participación femenina alcanza 21,7% en la dotación propia de la gran y mediana minería del cobre, pero baja a 12,9% en la dotación contratista. Además, la gran minería presenta una participación femenina propia de 23,1%, mientras que en la mediana minería esta cifra llega a 12,1%.

La heterogeneidad también se expresa en el ámbito de desempeño. Las mujeres tienen una presencia mucho mayor en casas matrices y dependencias corporativas, donde alcanzan 41,3% de la dotación, que, en faenas mineras, donde representan 14,9%. Del mismo modo, el 59,6% de la dotación femenina se desempeña en actividades no operativas, frente al 36,2% de la dotación masculina. Estas diferencias muestran que el aumento de la participación total convive con brechas persistentes por tipo de empleador, tamaño de empresa, territorio y función.

El liderazgo relativo de Chile en participación femenina minera debe leerse a la luz de estas diferencias internas. En la comparación internacional, Chile se ubica por sobre países mineros relevantes, pero la consolidación del avance dependerá de que la presencia de mujeres se expanda hacia áreas operativas, especialidades técnicas, empresas proveedoras y operaciones de menor tamaño.

Esta heterogeneidad es especialmente relevante para la interpretación del informe. El indicador de 21,7% en dotación propia muestra un avance sectorial significativo, pero no describe por sí solo la realidad de todas las empresas ni de todos los segmentos de la fuerza laboral. La mediana minería, la dotación contratista y las actividades directamente asociadas a faena presentan niveles de participación más bajos, lo que indica que el proceso de incorporación femenina avanza a distintas velocidades dentro del mismo sector.

La diferencia entre dotación propia y contratista merece una atención particular. La mayor parte del empleo minero se concentra en empresas proveedoras, pero la participación femenina en ese

grupo alcanza 12,9%, muy por debajo de la observada en la dotación propia. Esto implica que la consolidación de una minería más inclusiva no puede descansar únicamente en los avances de las compañías mandantes. Para que el cambio tenga alcance sectorial, debe extenderse también a la cadena de suministro y a los servicios especializados que operan en faena.

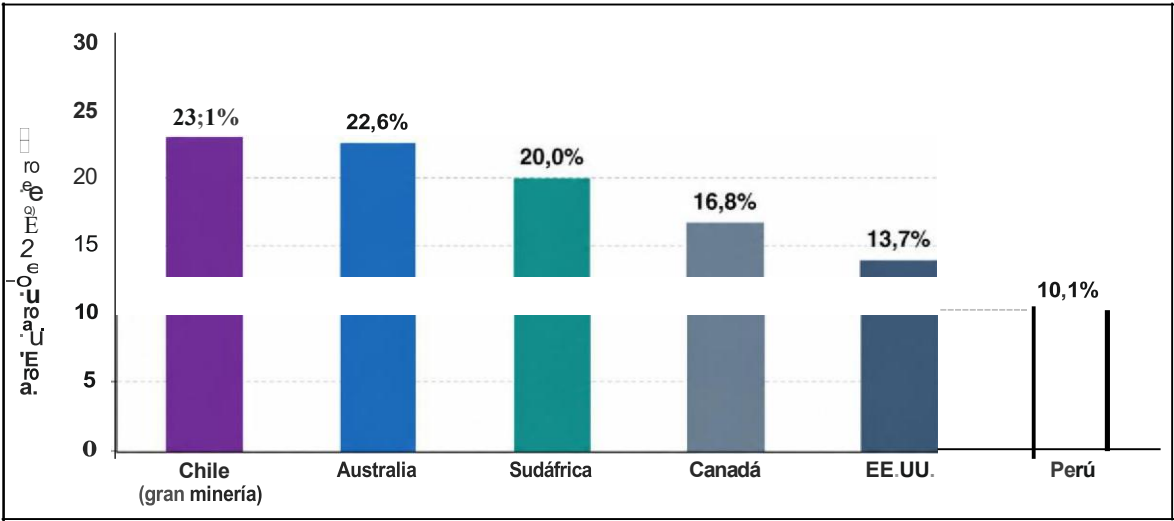
Algo similar ocurre con la distribución territorial y funcional. La mayor presencia femenina en casas matrices y funciones no operativas confirma que existen espacios donde la incorporación de mujeres ha avanzado con mayor rapidez. Sin embargo, las brechas en faena, operación y mantenimiento muestran que todavía persisten barreras asociadas a la organización del trabajo, los sistemas de turno, la formación técnica específica y las trayectorias históricamente masculinizadas de ciertos cargos.

Tabla 2. Heterogeneidad de la participación femenina en la minería del cobre (2025).

Dimensión	Resultado 2025
Dotación propia, gran y mediana minería del cobre	21,7%
Dotación contratista con apertura por género	12,9%
Dotación propia de la gran minería del cobre	23,1%
Dotación propia de la mediana minería del cobre	12,1%
Faenas mineras	14,9%
Casas matrices y dependencias corporativas	41,3%
Mujeres en actividades no operativas	59,6%
Altos cargos	14,6%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Dotación y Género 2026 de Cochileo.

Figura 3. Participación femenina en la fuerza laboral minera, países seleccionados (2025).



Fuente: elaboración propia sobre la base de CCM-Eleva (2026), WGEA (2025), MiHR (2024), U.S. Bureau of Labor Statistics, Ministerio de Energía y Minas del Perú y Minerals Council South Africa, según antecedentes citados por CCM-Eleva.

1.4 De la participación a la inclusión efectiva

El aumento de la dotación femenina es una condición necesaria para transformar la minería, pero no es suficiente para asegurar una integración plena. La experiencia sectorial muestra que existe una diferencia relevante entre incorporar mujeres y generar condiciones para que esas trayectorias se desarrollen en igualdad de oportunidades. En esa línea, el Estudio Mujer en Minería 2024 de Vantaz evidencia que persisten percepciones de brecha salarial y de menor acceso a roles de liderazgo, lo que refuerza la necesidad de avanzar desde la participación cuantitativa hacia la inclusión efectiva.

La permanencia se vuelve especialmente crítica. De acuerdo con CCM-Eleva, la tasa de rotación femenina en la gran minería alcanza 13,6%, frente a 9,2% en los hombres. Además, durante el primer año de empleo la rotación femenina llega a 24,9%, lo que muestra que el desafío no está solo en atraer nuevas trabajadoras, sino también en acompañar sus primeros años de inserción, fortalecer su desarrollo profesional y generar condiciones de trabajo que permitan proyectar trayectorias de largo plazo.

Este punto es consistente con el contexto laboral nacional. El índice Women in Work 2026 de PwC ubica a Chile en los últimos lugares de la OCDE y muestra un deterioro de la brecha salarial de género, que aumentó de 13,6% en 2023 a 14,6% en 2024. En este escenario, la minería tiene la posibilidad de actuar como sector de referencia, pero para ello debe avanzar desde la apertura de oportunidades hacia estructuras de permanencia, promoción y desarrollo más robustas.

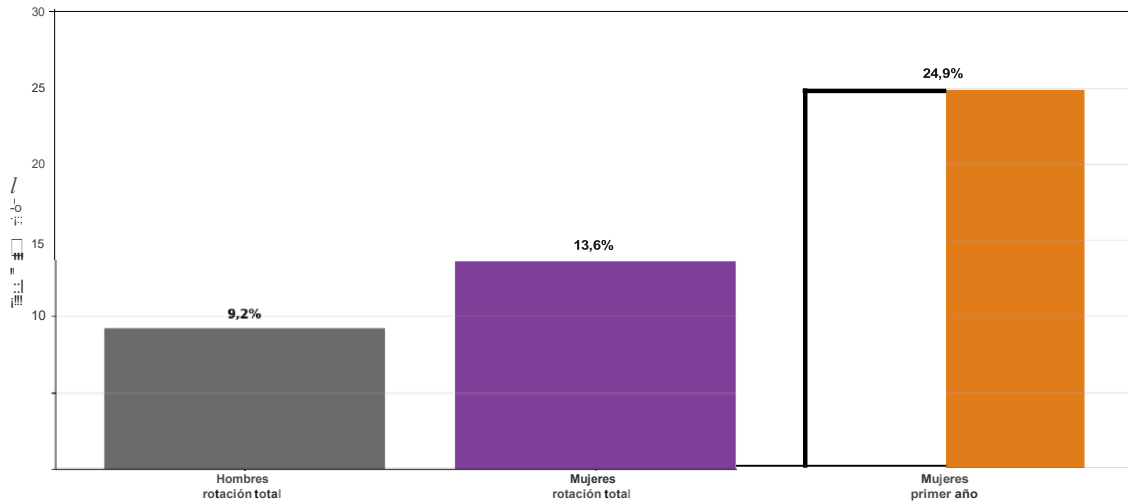
La inclusión efectiva también se relaciona con la forma en que se distribuyen las oportunidades dentro de la organización. Si las mujeres ingresan principalmente a cargos profesionales, administrativos o corporativos, pero tienen menor presencia en operación, mantenimiento, supervisión de terreno o turnos de mayor permanencia en faena, el avance agregado puede coexistir con trayectorias laborales más acotadas. En consecuencia, la calidad de la inserción importa tanto como el volumen de ingreso.

Por ello, la retención debe entenderse como una dimensión de gestión y no solo como un resultado estadístico. Los primeros años de trayectoria son decisivos para acumular experiencia operacional, generar redes internas, acceder a formación y proyectar movilidad. Si la rotación femenina es más alta en esa etapa, la industria pierde parte del esfuerzo realizado en atracción y formación, y se dificulta que más mujeres lleguen a posiciones de mayor responsabilidad.

Bajo esta mirada, las políticas de conciliación, prevención del acoso, liderazgo inclusivo y desarrollo profesional no son medidas aisladas, sino condiciones habilitantes para sostener el avance. Su relevancia aumenta en un sector con faenas alejadas, sistemas de turno exigentes, cultura operacional intensa y alta dependencia de empresas contratistas. La consolidación de la participación femenina requiere que estas condiciones se extiendan más allá de las áreas

corporativas y alcancen también los espacios donde se concentra el núcleo productivo de la minería.

Figura 4. Indicadores de rotación femenina y masculina en la gran minería.



Fuente: elaboración propia sobre la base de CCM-Eleva, Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034 y Monitoreo de Indicadores de Género 2° semestre 2025.

1.5 El desafío estratégico de la nueva etapa

La minería chilena llega a esta etapa con logros significativos. La mayor participación femenina en la gran minería, el crecimiento de la contratación de mujeres, la ampliación de la matrícula en programas formativos vinculados al sector y la renovación generacional de la fuerza laboral muestran que la industria ha comenzado a modificar estructuras históricamente masculinizadas. Sin embargo, precisamente porque el avance ha sido relevante, el estándar de evaluación también cambia.

Hoy no basta con constatar que la participación femenina aumenta. Es necesario examinar dónde se concentra ese crecimiento, qué tan profundo es, cuánto logra traducirse en permanencia y movilidad, y si alcanza a las empresas proveedoras, la mediana minería, las faenas, los cargos operativos y las especialidades técnicas. En otras palabras, la nueva etapa de la participación femenina en minería puede entenderse como el paso desde la atracción hacia la consolidación.

El desafío estratégico para los próximos años será sostener los avances alcanzados y reducir las brechas internas que persisten detrás del promedio. Esto supone fortalecer la retención temprana, ampliar el acceso de mujeres a áreas operativas y de mantenimiento, robustecer las trayectorias de liderazgo y extender las buenas prácticas hacia toda la cadena de valor. Si esa transición se consolida, la minería chilena no solo mantendrá su liderazgo en participación femenina, sino que

podrá convertirlo en una ventaja competitiva y en un referente para otros sectores productivos del país.

En términos prácticos, esta consolidación requiere mirar la participación femenina con mayor desagregación. Un promedio sectorial más alto es una señal positiva, pero puede ocultar rezagos importantes si no se observa por tipo de empleador, tamaño de operación, territorio, proceso productivo y cargo. Por ello, la etapa siguiente exige pasar desde el seguimiento de metas agregadas hacia una gestión más fina de las brechas internas, con indicadores que permitan identificar dónde se produce el avance y dónde persisten barreras de entrada, permanencia o progresión.

También supone fortalecer la articulación entre empresas mandantes, proveedoras, instituciones formativas y política pública. La evidencia revisada en este capítulo muestra que la base de talento femenino está creciendo, pero ese potencial solo se materializará si existen rutas efectivas de transición entre formación y empleo, programas de desarrollo temprano, oportunidades en áreas operativas y mecanismos de promoción transparentes. La consolidación, por tanto, no depende únicamente de seguir contratando mujeres, sino de asegurar que puedan construir carreras sostenibles en todos los niveles de la industria.

Capítulo 2. Caracterización de la dotación de mujeres trabajadoras vinculadas al sector minero de la gran y mediana minería del cobre en Chile

En esta sección se presentan los resultados de la caracterización de la dotación laboral en la gran y mediana minería del cobre en Chile, con información a diciembre de 2025. Estos resultados se obtienen a partir de la Encuesta de Dotación y Género 2026, levantada a inicios del presente año por Cochilco y respondida por empresas del sector.

2.1 Metodología de levantamiento de información

A diferencia del año anterior, la recopilación de información se llevó a cabo en un proceso paralelo a la Encuesta Minera de Producción, Agua y Energía (EMPAE).

La Encuesta de Dotación y Género fue enviada a empresas de la gran y mediana minería del cobre. A diferencia de versiones anteriores, en esta edición se aplicó una única encuesta por empresa, en la cual los responsables designados por cada una consolidaron y reportaron la información de todas sus faenas (incluyendo corporativos). En ella, se ingresó directamente la información solicitada, relativa a la dotación total de trabajadores (tanto propios como de empresas contratistas), junto con su desagregación en distintos ítems de caracterización, los cuales se abordan en las siguientes secciones de este capítulo.

Adicionalmente, la encuesta cuenta con un módulo específico sobre políticas de género, en el cual las empresas debían indicar si contaban o no con las políticas enumeradas en la encuesta.

A continuación, se presenta un resumen de los principales indicadores asociados al levantamiento de información de la encuesta, incluyendo el número de encuestas enviadas y recibidas (empresas participantes), la cobertura alcanzada, la tasa de respuesta y la distribución de las respuestas según tipo de minería.

Tabla 3. Principales indicadores del proceso de levantamiento Encuesta de Dotación y Género 2026.

Indicador	Valor
Encuestas enviadas	29
Empresas participantes ¹	25
Tasa de respuesta	86%
Participación mediana minería	49%
Participación gran minería	51%
Cobertura de producción de cobre nacional	99%

¹ Anglo American, Antofagasta Minerals, Atacama Kozan, BHP, Capstone Copper, Cerro Negro, CODELCO, Collahuasi, ENAMI, Freeport-Mcmoran, Glencore, HMC, KGHM, La Patagua, Las Cenizas, Lundin Mining, Mantos De La Luna, Minera Carola, Minera San Andrés, Minera Tres Valles Spa, Minera Valle Central, Pampa Camarones, Pucobre, San Gerónimo, Teck.

2.2 Caracterización por tipo de empleador

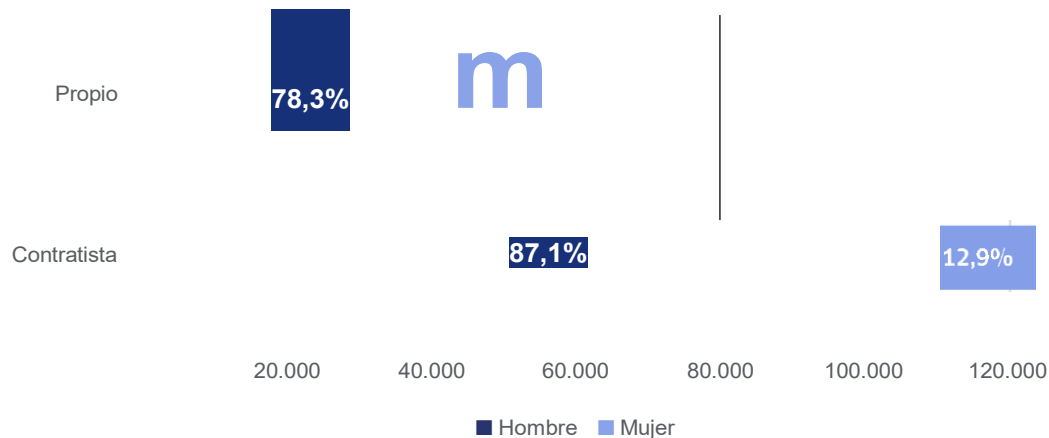
A través de la Encuesta de Dotación y Género, se solicita a las empresas reportar la dotación total de trabajadores para cada operación, distinguiendo entre dotación propia y de empresas contratistas, y desagregando ambas por género.

En el caso de la dotación contratista, se observa que existen operaciones que informan la dotación total desagregada por género, otras que reportan únicamente el total sin dicha desagregación, y casos en que no se dispone de información.

Para el año 2025, se registra un total de 210.094 trabajadores en la gran y mediana minería del cobre en Chile. De este total, el 73,5% corresponde a dotación de empresas contratistas y el 26,5% a dotación propia.

El 55% de la dotación contratista reportada cuenta con información desagregada por género; sus resultados se presentan en la Figura 5.

Figura 5. Dotación total de la gran y mediana minería del cobre desagregada por tipo de empleador y género.



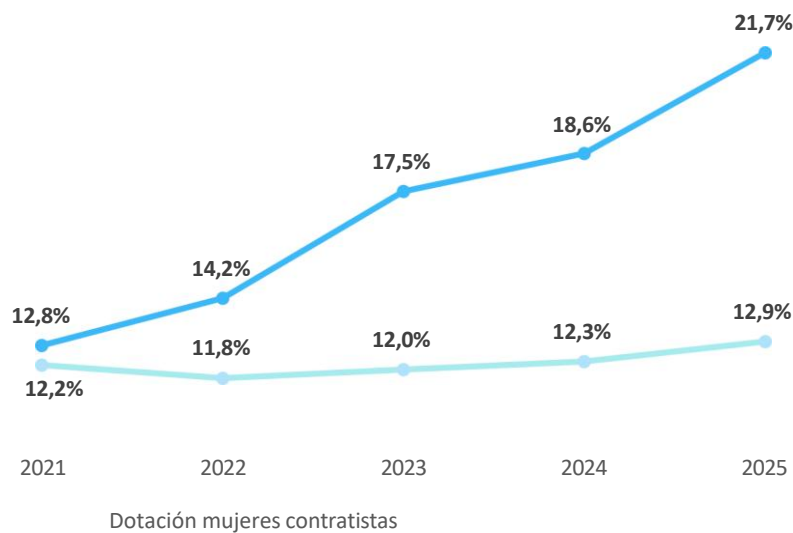
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En 2025, las mujeres representaron el 21,7% de la dotación propia de la gran y mediana minería del cobre en Chile. Esta cifra es muy cercana al 22% reportado para Australia (Australian Women in Mining and Resources, 2025) y supera ampliamente los niveles observados en otros países mineros, como Perú, donde la participación femenina alcanzó el 10,1% en 2024 (Ministerio de Energía y Minas, 2026), y Canadá, donde la participación femenina en la fuerza laboral minera se ubica en torno al 16% (Mining Industry Human Resources Council, 2024). Estos resultados posicionan a la minería chilena entre las industrias mineras con mayor participación femenina a nivel internacional.

En cuanto a la dotación de empresas contratistas, la participación femenina alcanzó un 12,9%², situándose 8,8 puntos porcentuales por debajo de la observada en la dotación propia. Esta diferencia evidencia que los avances en materia de inclusión de mujeres han sido más significativos entre las empresas mineras que entre sus empresas proveedoras, lo que sugiere la existencia de oportunidades para seguir promoviendo una mayor incorporación femenina a lo largo de toda la cadena de valor del sector.

Si se compara la evolución de la participación femenina en la dotación propia y contratista durante el período 2021-2025, en la Figura 6 se observan trayectorias significativamente distintas.

Figura 6. Evolución de la participación de la mujer según empleador (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Mientras la participación de mujeres en la dotación propia aumentó desde 12,8% a 21,7%, registrando un crecimiento sostenido a lo largo del período, en la dotación contratista esta se mantuvo relativamente estable, pasando de 12,2% a 12,9%. Como resultado, la brecha entre ambos grupos aumentó progresivamente, pasando de 0,6 puntos porcentuales en 2021 a los 8,8 puntos porcentuales del 2025. Estos resultados evidencian que los avances en materia de incorporación de mujeres han sido considerablemente más acelerados en las empresas mineras que en las empresas proveedoras del sector.

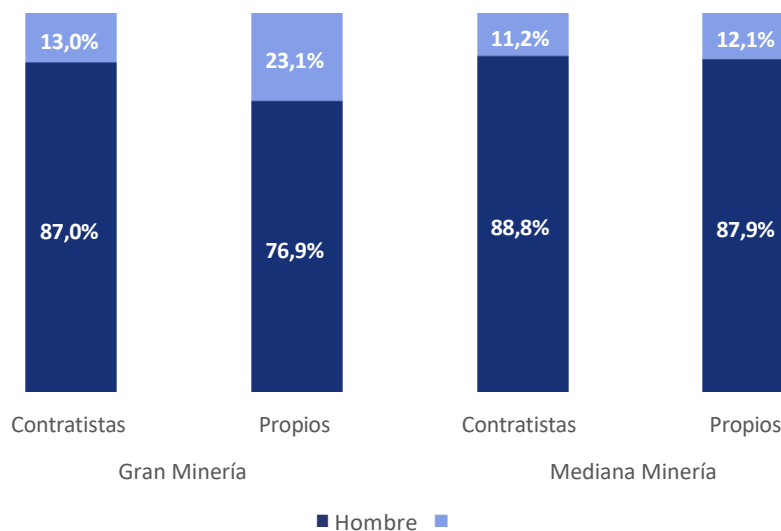
No obstante, las empresas proveedoras también han impulsado iniciativas para fortalecer la participación femenina. Destaca Women in Action (WIA) by APRIMIN, una red orientada a aumentar

² Para el proceso 2026, la cantidad de trabajadores contratistas con información desagregada por género se duplicó respecto del año anterior, mejorando significativamente la representatividad de los resultados. Adicionalmente, durante el proceso de levantamiento, hubo empresas que rectificaron información correspondiente al año 2024 previamente reportada, lo que debe ser considerado al comparar los indicadores con versiones anteriores del estudio.

la presencia de mujeres en empresas proveedoras de la minería, mediante mentorías, vinculación con el medio y difusión de buenas prácticas. Estas acciones contribuyen a extender los avances en equidad de género hacia toda la cadena de suministro del sector.

Al analizar la dotación según tamaño de operación, la Figura 7 muestra que la mayor participación femenina se registra en la dotación propia de la gran minería del cobre, donde las mujeres representan el 23,1% del total. En contraste, en la mediana minería la participación femenina mantiene niveles de participación cercanos al 12% tanto en las empresas mineras como en sus proveedores.

Figura 7. Participación por género según tipo de empleador y tamaño de operación (2025).



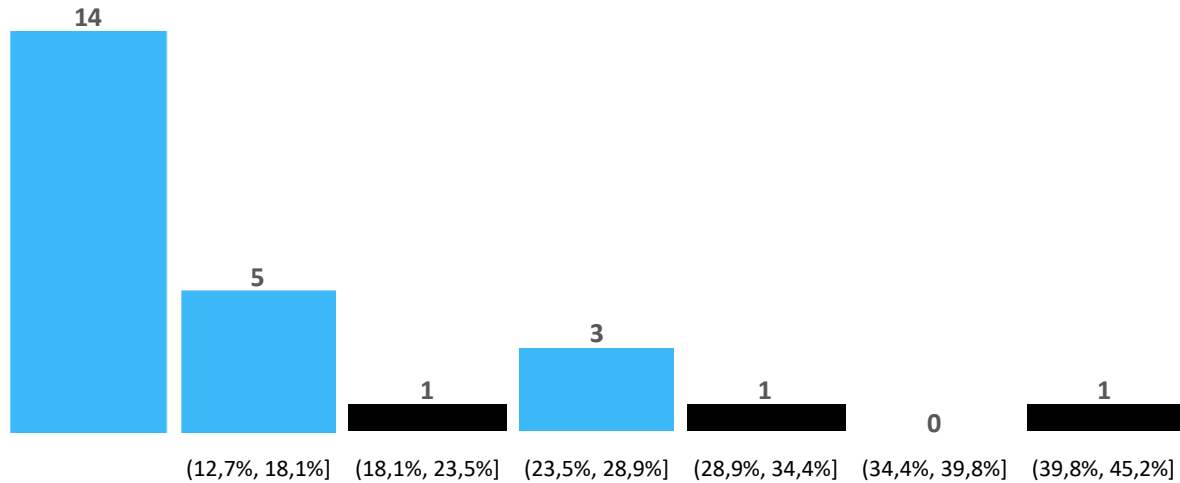
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Estos resultados sugieren que los avances en materia de inclusión observados en la gran minería aún no se han replicado con la misma intensidad en las operaciones de menor tamaño. Lo anterior podría estar relacionado con diferencias en la escala de las empresas y la capacidad de desarrollar programas específicos de reclutamiento, capacitación y retención de talento femenino. Esto evidencia que aún existen oportunidades para fortalecer la incorporación de mujeres y avanzar hacia una representación más equilibrada de la fuerza laboral del sector.

Para más detalles sobre la integración de políticas de género en las empresas mineras, consultar Capítulo 3.

A continuación, en la Figura 8 se puede observar la distribución de la participación femenina en la dotación propia por empresa minera.

Figura 8. Cantidad de empresas mineras según porcentaje de participación femenina propia (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Más de la mitad de las empresas analizadas (56%) registra una participación femenina igual o inferior al 12,7% de su dotación propia, mientras que el 76% presenta valores inferiores al 18,1%. Estos resultados indican que, si bien la participación de mujeres en la minería ha aumentado de forma sostenida en los últimos años, una proporción importante de las empresas aún se concentra en niveles relativamente bajos de representación femenina.

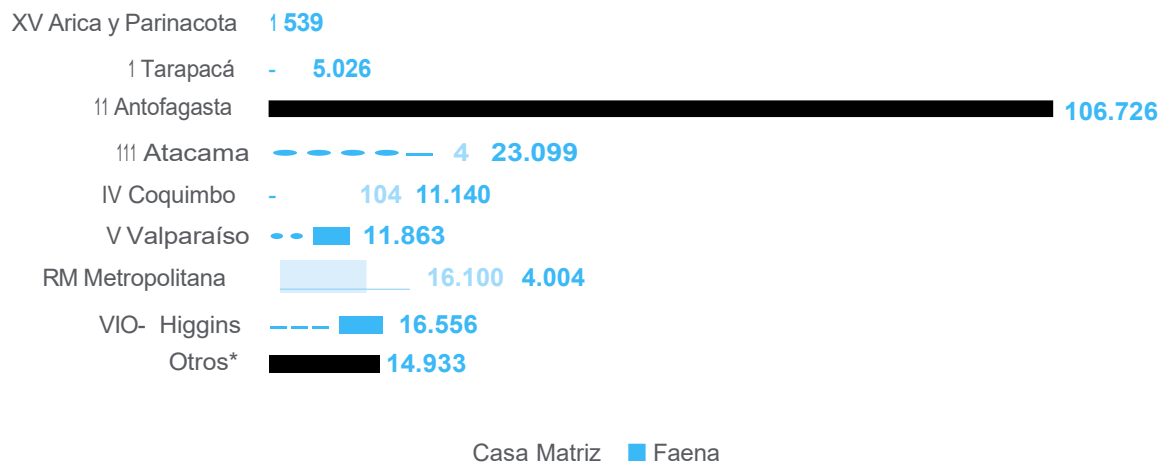
Al mismo tiempo, la distribución muestra la existencia de un grupo reducido de compañías que ha logrado avances significativamente superiores al promedio del sector. Cinco empresas registran participaciones femeninas superiores al 23,5%. Finalmente, si calculamos el promedio de participación femenina propia entre las empresas, se obtiene un valor de 15,8%, lo que reafirma que el proceso de incorporación de mujeres no ha avanzado de manera homogénea entre las distintas compañías mineras.

2.3 Caracterización por región

Como contexto, la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) muestra que la rama explotación de minas y canteras representa cerca de 3,2% del total de personas ocupadas del país. Aunque su peso en el empleo nacional es acotado frente a otros sectores, la minería mantiene una alta relevancia económica y territorial, especialmente en las regiones del norte, donde concentra una parte significativa de la actividad productiva y del empleo regional.

En el año 2025, la región con la mayor concentración de trabajadores, considerando dotación propia y contratista, es Antofagasta, con 106.726 trabajadores³, equivalente al 50,8% de la dotación total a nivel nacional. Le siguen las regiones de Atacama, con 23.103 trabajadores, y Metropolitana, con 20.104 trabajadores, tal como se observa en la Figura 9.

Figura 9. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según región (2025).



(*) Corresponden a trabajadores que participan en proyectos o actividades transversales y pueden desempeñarse en distintas operaciones durante el año, por lo que no se les asocia a una operación específica.

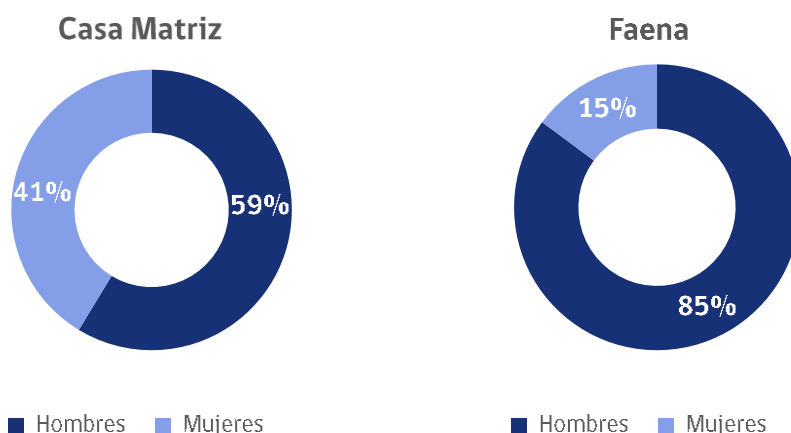
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

No obstante, es importante considerar que una parte significativa de la dotación reportada en la Región Metropolitana corresponde a trabajadores asociados a Casa Matriz. En esta región, 16.100 trabajadores pertenecen a oficinas administrativas u otras dependencias corporativas, mientras que solo 4.004 corresponden a trabajadores vinculados directamente a faenas. En consecuencia, al considerar únicamente la dotación en faena, las regiones con mayor cantidad de trabajadores son Antofagasta, Atacama y O'Higgins, las que en conjunto concentran el 69,7% de la dotación minera nacional.

Continuando con el análisis de la dotación según su carácter operativo o corporativo, la Figura 10 muestra la participación de hombres y mujeres entre los trabajadores de faena y aquellos asociados a casas matrices.

³ Número calculado a partir del total de trabajadores reportados por la empresa. En el caso de la dotación contratista, existen operaciones para las cuales la información fue reportada únicamente como dotación total, sin desagregación por género. Por esta razón, el total de trabajadores puede diferir de la suma de la dotación de hombres y mujeres presentada en el informe.

Figura 10. Distribución de la dotación por género según ámbito de desempeño (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Como se puede observar, las mujeres presentan una mayor representación en los cargos asociados a casas matrices y dependencias corporativas, donde constituyen el 41% de la dotación. En contraste, en las faenas mineras su participación alcanza solo el 15%.

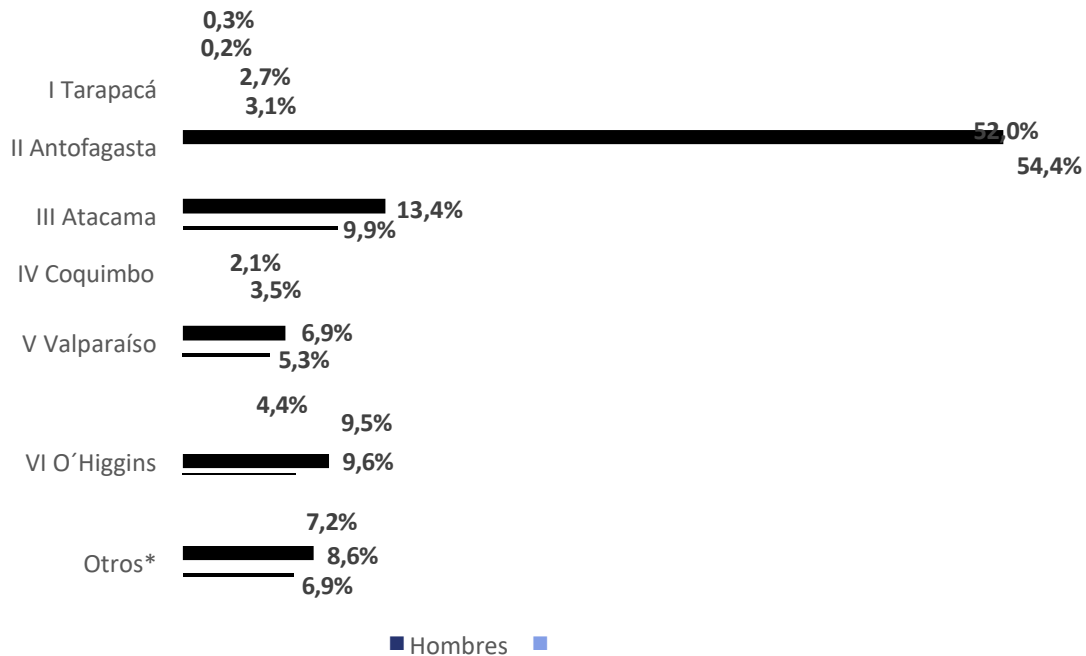
Esta diferencia podría estar relacionada con las características propias de ambos ámbitos de desempeño. Mientras las funciones corporativas suelen desarrollarse en centros urbanos, principalmente en la Región Metropolitana, y bajo modalidades de trabajo más convencionales, las labores en faena frecuentemente implican sistemas de turnos, trabajo en terreno y residencia temporal lejos del lugar habitual de vivienda. Si bien la participación femenina en faena ha aumentado de manera sostenida durante los últimos años, los resultados muestran que las mujeres continúan teniendo una presencia significativamente mayor en funciones corporativas que en actividades directamente vinculadas a la operación minera.

Esta situación podría estar influenciada, entre otros factores, por la persistencia de desigualdades en la distribución de las labores de cuidado y responsabilidades domésticas, las cuales históricamente han recaído en mayor medida sobre las mujeres. En este contexto, las exigencias asociadas al trabajo en faena pueden constituir una barrera adicional para su incorporación y permanencia en determinadas actividades operacionales.

Para un análisis más detallado de la distribución de la dotación en los distintos procesos operativos, revisar Sección 2.7 de este informe.

La Figura 11 muestra la distribución regional de la dotación femenina y masculina. Los porcentajes fueron calculados respecto del total de cada género, por lo que permiten identificar en qué regiones se concentran las mujeres y los hombres de la industria.

Figura 11. Distribución regional por género en la gran y mediana minería del cobre (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en la Región de Antofagasta, donde se desempeña el 52,0% de los trabajadores hombres y el 54,4% de las trabajadoras del sector.

Sin embargo, al comparar la distribución territorial de ambos géneros, se observan algunas diferencias relevantes. Las mujeres presentan una mayor concentración relativa en la Región Metropolitana (9,5% frente a 4,4% de los hombres), así como en las regiones de Coquimbo (3,5% versus 2,1%) y Tarapacá (3,1% versus 2,7%). Por el contrario, los hombres muestran una mayor presencia relativa en regiones tradicionalmente asociadas a la actividad minera de faena, como Atacama (13,4% de la dotación masculina), O'Higgins (9,6%) y Valparaíso (6,9%).

Como se ha mencionado anteriormente, la mayor concentración de mujeres en la Región Metropolitana podría estar asociada a la presencia de casas matrices y funciones corporativas, ámbitos en los que la participación femenina suele ser superior a la observada en las faenas mineras. En contraste, la mayor presencia relativa de hombres en regiones donde predominan actividades operacionales refuerza la idea de que las brechas de género continúan siendo más pronunciadas en los espacios directamente vinculados a la producción minera.

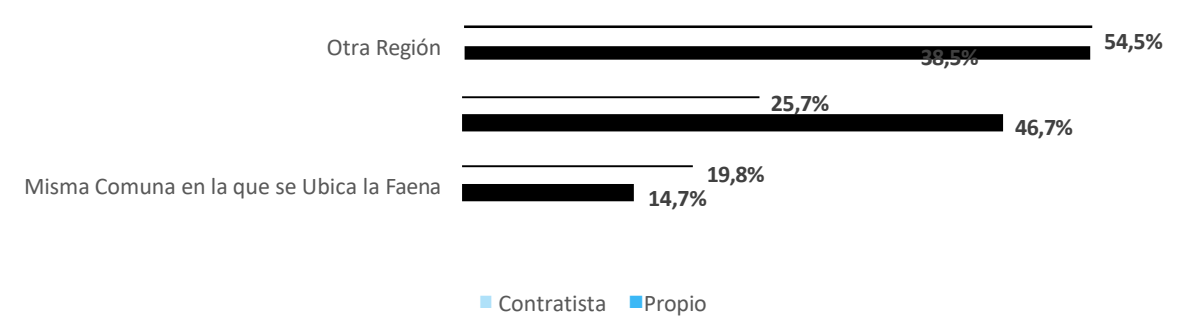
2.4 Caracterización según lugar de residencia

La tasa de respuesta para la caracterización de la dotación según lugar de residencia alcanzó un 85% en la dotación propia y un 61% en la dotación contratista. Estos porcentajes se calcularon considerando el número de operaciones que reportaron esta información respecto del total de operaciones participantes en la encuesta.

Los trabajadores fueron clasificados en tres categorías: (i) residen en la misma comuna donde se desempeñan laboralmente, (ii) residen en una comuna distinta, pero dentro de la misma región donde trabajan, y (iii) residen en una región distinta de aquella en la que se desempeñan.

La Figura 12 muestra la distribución de los trabajadores según su lugar de residencia y tipo de contrato.

Figura 12. Distribución de la dotación según lugar de residencia y tipo de contrato (2025).



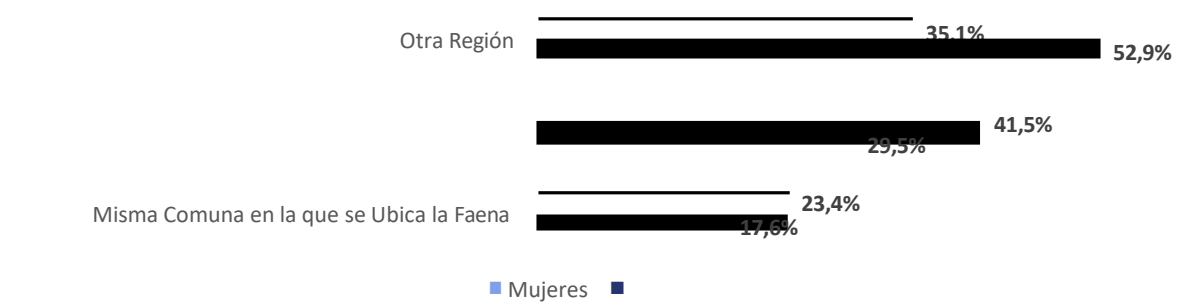
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Los resultados evidencian diferencias relevantes entre la dotación propia y la contratista. Mientras el 61,5% de los trabajadores propios reside en la misma comuna o región donde se ubica la faena, esta proporción disminuye a 45,5% en el caso de los trabajadores contratistas.

En el caso de la dotación contratista, la mayoría reside en una región distinta de donde se desempeña, mientras que la mayoría de la dotación propia reside en la misma región en la que se ubica la faena. Estos resultados se explican por la contratación de servicios especializados y la ejecución de proyectos específicos, que requieren una mayor movilidad territorial de los trabajadores contratistas.

En cuanto a la distribución por género de los resultados, la Figura 13 muestra su distribución según el lugar de residencia.

Figura 13. Distribución de la dotación según lugar de residencia y género (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Se pueden observar diferencias entre la distribución de la dotación masculina y la femenina. Mientras la mayoría de los trabajadores hombres (52,9%) reside en una región distinta de aquella donde se ubica la faena u operación en la que se desempeña, en el caso de las mujeres esta proporción alcanza el 35,1%.

Por el contrario, las mujeres presentan una mayor tendencia a residir cerca de su lugar de trabajo. El 41,5% de las trabajadoras reside en la misma región donde se ubica la faena y un 23,4% lo hace en la misma comuna, porcentajes superiores a los observados en los hombres (29,5% y 17,6%, respectivamente). En conjunto, el 64,9% de las mujeres vive en la misma comuna o región donde trabaja, mientras que en los hombres esta cifra alcanza el 47,1%.

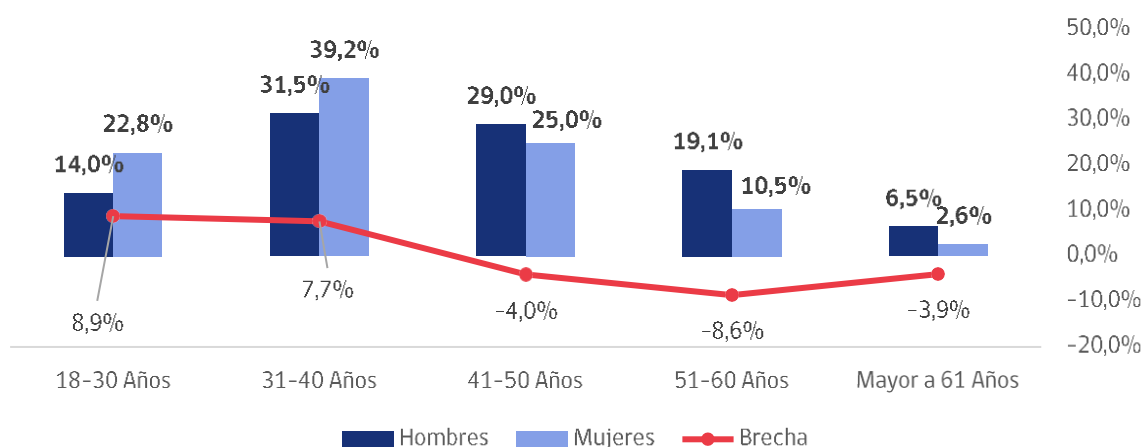
Estos resultados sugieren que la incorporación de mujeres a la industria minera continúa presentando una mayor vinculación con oportunidades laborales cercanas a su lugar de residencia. Asimismo, podrían reflejar diferencias en la disponibilidad para desempeñarse en esquemas de trabajo que implican traslados frecuentes o residencia temporal fuera de la región de origen.

2.5 Caracterización según edad de los trabajadores

Para esta sección de la encuesta, se obtuvo una tasa de respuesta de 85% para dotación propia y 61% para dotación contratista.

La Figura 14 muestra la distribución etaria de la dotación según género. Los porcentajes fueron calculados respecto del total de trabajadores de cada género, permitiendo comparar la composición etaria de hombres y mujeres en la industria.

Figura 14. Distribución de la dotación por rango etario y según género (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

A partir de los resultados, se observa que tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en los rangos etarios de 31 a 50 años, los que representan el 60,5% y 64,1% de cada grupo, respectivamente. No obstante, la distribución femenina presenta una mayor presencia

relativa en los tramos más jóvenes. En particular, las mujeres entre 31 y 40 años representan el 39,2% de la dotación femenina, superando en 7,7 puntos porcentuales a los hombres. Asimismo, el 22,8% de las trabajadoras tiene entre 18 y 30 años, porcentaje significativamente superior al 14,0% observado en los trabajadores hombres.

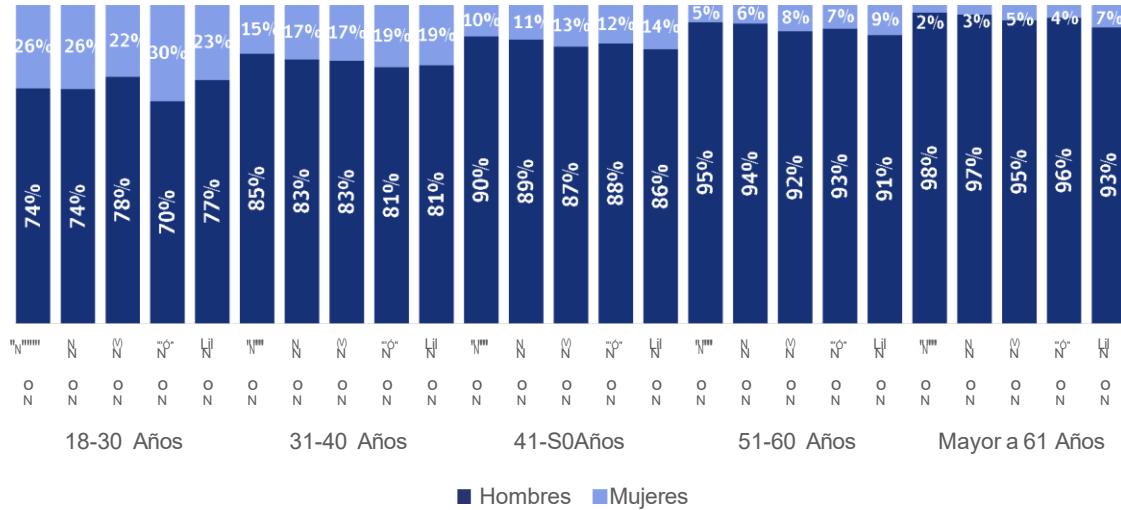
A partir de los 41 años la situación se invierte, observando una brecha negativa para las mujeres. Los hombres presentan una mayor representación relativa en los grupos de mayor edad, especialmente entre los 51 y 60 años, donde alcanzan el 19,1% de su dotación, mientras que las mujeres representan el 10,5%. Una tendencia similar se observa en el grupo de trabajadores mayores de 61 años.

Estos resultados sugieren que la incorporación femenina a la minería es un fenómeno relativamente reciente y que el aumento de la participación de mujeres en la industria se ha producido principalmente a través de las nuevas generaciones de trabajadoras.

Esta tendencia es consistente con lo observado por CCM-Eleva en el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034, que evidencia un fortalecimiento de los programas de prácticas, aprendices y graduados como mecanismos de ingreso de nuevo talento al sector. En particular, la alta participación femenina en programas de Aprendices y Graduados durante 2024 sugiere que una parte importante del crecimiento reciente de la participación femenina está siendo impulsada por estrategias de atracción de talento joven, las cuales han permitido incrementar el ingreso de mujeres calificadas y contribuir al recambio generacional de la fuerza laboral minera.

Ahora bien, para comprender cómo ha evolucionado la composición etaria de la dotación en los últimos años, la Figura 15 presenta la distribución por rango etario y género para el período 2021-2025.

Figura 15. Evolución de la distribución de la dotación por rango etario y género (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En términos generales, se observa un aumento de la participación femenina en la mayoría de los grupos de edad durante el período analizado. Las mujeres siguen siendo mejor representadas en los rangos más jóvenes, alcanzando un 23% en el grupo de 18 a 30 años y un 19% en el grupo de 31 a 40 años durante 2025. En contraste, la representación femenina disminuye progresivamente a medida que aumenta la edad de los trabajadores, llegando a un 7% entre quienes tienen más de 61 años.

Al comparar los resultados de 2021 y 2025, se observa que la participación femenina aumentó en prácticamente todos los rangos etarios analizados. Los incrementos fluctúan entre 4 y 5 puntos porcentuales para los grupos de 31 años y más, lo que sugiere que el avance de la participación femenina ha ocurrido de manera transversal a lo largo de la estructura etaria de la industria.

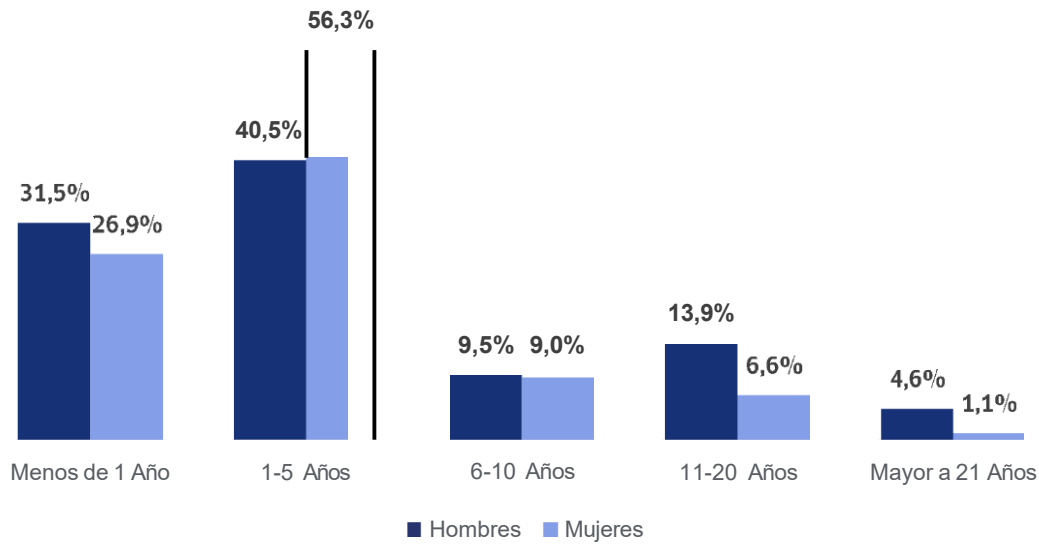
Cabe destacar que, si bien el rango de 18 a 30 años muestra una menor participación femenina que la observada en 2021, esta diferencia podría estar asociada a cambios en la cobertura y composición de la muestra.

2.6 Caracterización según antigüedad en la empresa

Respecto a la pregunta relacionada a la antigüedad en la empresa, se obtuvo una tasa de respuesta de 100% para la dotación propia y de 59% para la dotación contratista.

En la Figura 16 se observa la distribución de la dotación femenina y masculina según rango de años de antigüedad en la empresa.

Figura 16. Distribución de la dotación por género según la antigüedad en la empresa (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

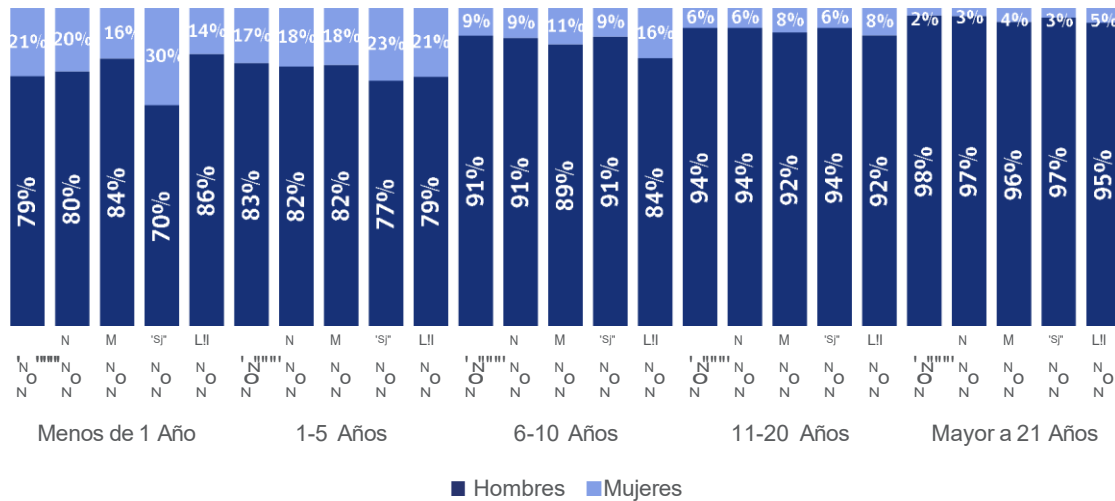
Los resultados muestran que tanto hombres como mujeres se concentran mayoritariamente en los primeros cinco años de permanencia en la empresa. Sin embargo, esta proporción alcanza el 83,3% en las mujeres y el 72,0% en los hombres, lo que representa una diferencia de 11,3 puntos porcentuales. Lo anterior evidencia que la dotación femenina presenta, en promedio, una menor antigüedad laboral dentro de las empresas mineras que la dotación masculina.

Respecto de los rangos de mayor antigüedad, la dotación masculina presenta una representación significativamente superior a la femenina. En el tramo de 11 a 20 años de permanencia en la empresa, los hombres alcanzan un 13,9% de su dotación, mientras que las mujeres representan un 6,6%. Esta diferencia se mantiene en el segmento de más de 21 años de antigüedad, donde los hombres alcanzan un 4,6% y las mujeres un 1,1%.

Lo anterior evidencia que la dotación masculina concentra una mayor proporción de trabajadores con trayectorias laborales extensas dentro de las empresas mineras. En contraste, la menor presencia de mujeres en los rangos de mayor antigüedad es consistente con la incorporación relativamente reciente del talento femenino a la industria, proceso que se ha intensificado durante la última década y que aún no se refleja plenamente en los grupos con más años de permanencia laboral.

Con el fin de analizar cómo ha evolucionado la participación de las mujeres según sus años de permanencia en la empresa, la Figura 17 presenta los resultados por rango de antigüedad.

Figura 17. Evolución de la distribución de la dotación por rango de antigüedad en la empresa y género (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En el rango de antigüedad inferior a un año se observa una disminución de la participación femenina respecto de 2024, pasando de 30% a 14% en 2025. Esto se debería a que, por una parte, el proceso 2026 alcanzó una mayor cobertura y representatividad que el año anterior, incorporando información de un número significativamente mayor de trabajadores. Por otra, la composición de este tramo es particularmente sensible a las dinámicas de contratación de corto plazo, por lo que los resultados pueden verse influenciados por procesos o nuevos programas de incorporación de personal ocurridos en años específicos. Por consiguiente, al siguiente año, parte de las trabajadoras pasan a formar parte del rango de 1 a 5 años.

En el tramo de 1 a 5 años de antigüedad, la participación femenina alcanzó un 21% en 2025. Si bien este porcentaje se ha mantenido relativamente estable durante los últimos dos años, se encuentra por sobre los niveles observados al inicio de la serie, cuando las mujeres representaban un 17% de los trabajadores en este rango.

Por su parte, el tramo de 6 a 10 años presenta uno de los avances más notorios del período analizado. La participación femenina alcanzó un 16% en 2025, superando ampliamente los valores registrados en años anteriores.

En contraste, los rangos de mayor antigüedad continúan exhibiendo una participación femenina significativamente menor. En 2025, las mujeres representaron un 8% de la dotación para el tramo entre 11 y 20 años de antigüedad y un 5% de aquella con más de 21 años. Si bien estos porcentajes son superiores a los observados al comienzo de la serie, su crecimiento ha sido más gradual y las brechas respecto de los hombres siguen siendo considerablemente elevadas.

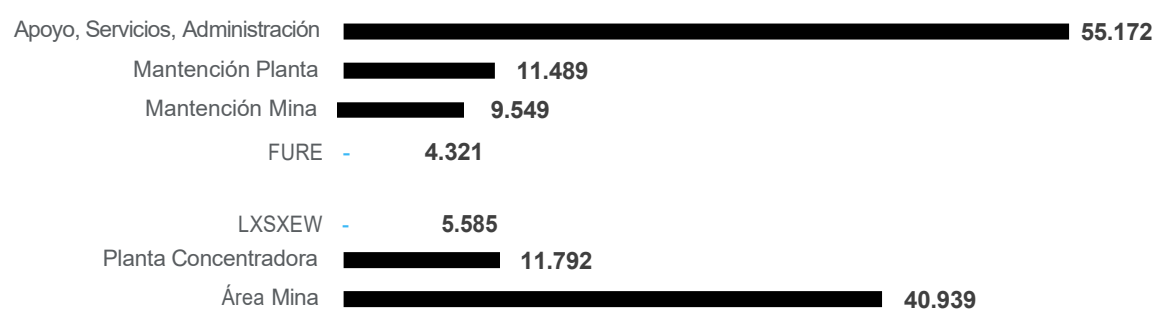
Estos resultados son consistentes con el carácter relativamente reciente del proceso de incorporación de mujeres a la minería, cuyos efectos se observan con mayor claridad en los segmentos de menor antigüedad laboral. Las trabajadoras que ingresaron a la industria durante los últimos años, en un contexto marcado por la implementación de políticas y programas de inclusión por parte de diversas empresas, así como por una creciente participación femenina en carreras asociadas a Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), han comenzado a acumular experiencia y permanencia laboral dentro del sector, incrementando progresivamente su representación en los rangos de mayor antigüedad.

2.7 Caracterización según procesos operativos donde se desempeñan

La tasa de respuesta para la pregunta correspondiente a la dotación por proceso operativo tuvo una tasa de respuesta del 97% para el caso de dotación propia y un 65% para la dotación contratista.

La Figura 18 muestra la distribución de la dotación en los distintos procesos operativos de una operación.

Figura 18. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según área operacional (2025).



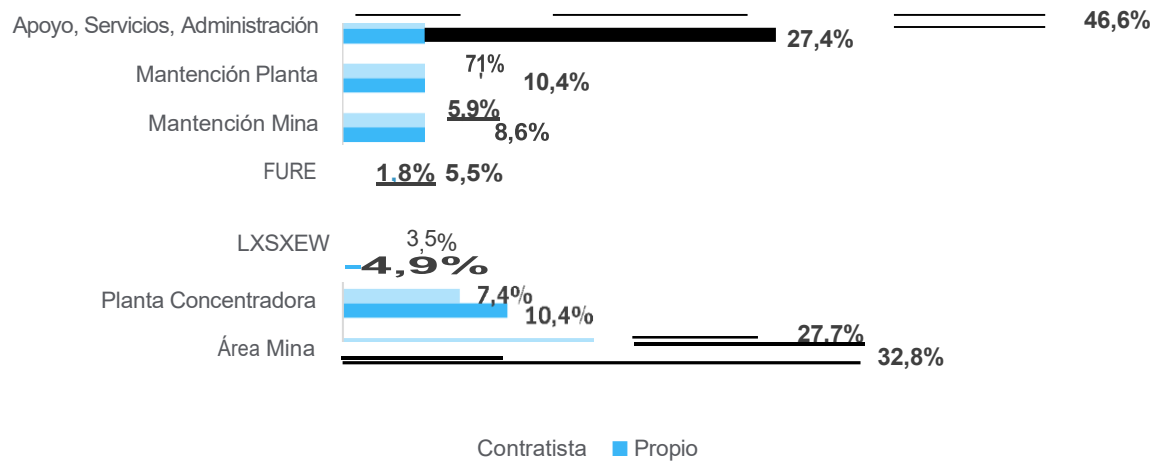
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

La mayor concentración de personal se encuentra en las áreas de Apoyo, Servicios y Administración, que reúnen el 39,7% de la dotación total reportada. En segundo lugar, se ubica el Area Mina con el 29,5% de la dotación total.

Por su parte, las áreas de mantención, en su conjunto, equivalen al 15,2% de la dotación. La Planta Concentradora representa el 8,5% de la dotación total, mientras que las áreas de Fundición y Refinería (FURE) y los procesos de Lixiviación, Extracción por Solventes y Electro obtención (LXSXEW) solo representan el 7,1% en su conjunto.

La Figura 19 muestra, para cada tipo de contrato, su distribución según área operacional. Los resultados evidencian algunas diferencias entre la estructura de la dotación propia y la contratista.

Figura 19. Participación de la dotación propia y contratista por área operacional (2025).



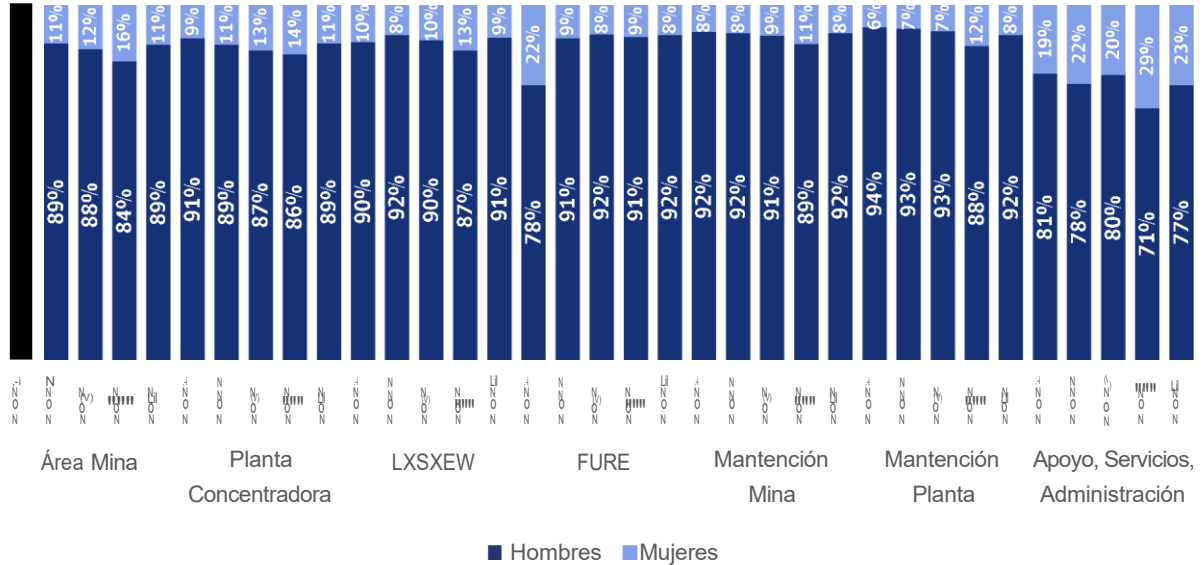
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En el caso de la dotación propia, la mayor proporción de trabajadores se desempeña en el Área Mina, la que concentra el 32,8% del total de trabajadores propios. Por su parte, la dotación contratista presenta una distribución distinta. Casi la mitad de los trabajadores contratistas (46,6%) se desempeña en actividades de Apoyo, Servicios y Administración y en segundo lugar se encuentra el Área Mina, que concentra el 27,7% de la dotación contratista, mientras que las demás áreas registran participaciones significativamente menores.

Estas diferencias reflejan la naturaleza de las actividades que habitualmente son externalizadas por las compañías mineras. Mientras los trabajadores propios tienden a concentrarse en funciones directamente asociadas al proceso productivo y a la operación minera, los trabajadores contratistas presentan una mayor presencia en labores de apoyo, servicios especializados, mantenimiento y otras actividades de soporte.

En cuanto al análisis según género de la dotación, se presenta mediante la Figura 20 la evolución de esta en los últimos 5 años.

Figura 20. Evolución de la distribución de la dotación por área operacional y género (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

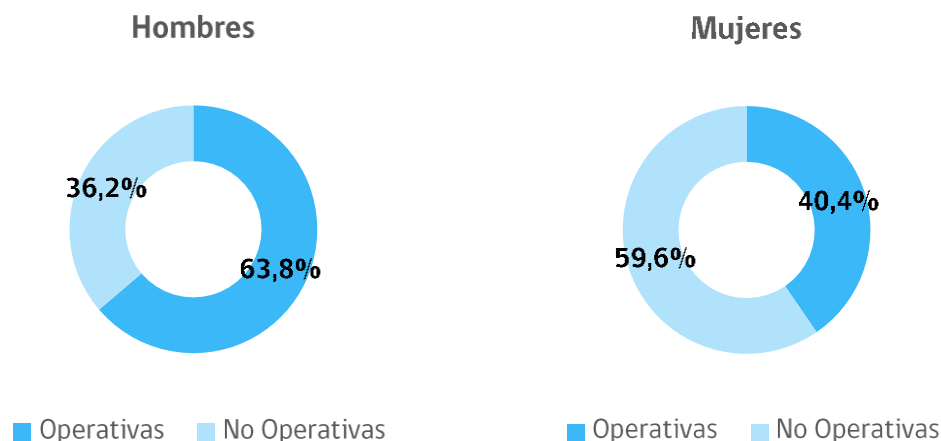
Los resultados muestran que la distribución por género al interior de cada área se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los años, sin observarse cambios estructurales significativos en la representación femenina.

Las mayores participaciones de mujeres se registran de forma consistente en las actividades de Apoyo, Servicios y Administración, donde las trabajadoras representaron un 23% de la dotación en 2025. Este resultado es superior al observado en el resto de las áreas analizadas y se ha mantenido en torno al 20% durante todo el período.

En cambio, las áreas directamente vinculadas a los procesos productivos presentan una menor representación femenina. Durante 2025, las mujeres representaron un 11 % de la dotación en Área Mina y Planta Concentradora, un 9% en LXSXEW, y un 8% tanto en Mantenimiento Mina como en Mantenimiento Planta. Por su parte, Fundición y Refinería (FURE) registró una participación femenina de 8%, aunque esta área presenta una mayor variabilidad debido a su menor tamaño en términos de dotación.

Si bien la participación femenina ha aumentado de manera importante a nivel agregado de la industria durante la última década, estos resultados sugieren que existen diferencias significativas entre áreas operativas y no operativas (Figura 21).

Figura 21. Distribución de la dotación por género según tipo de actividad (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En el caso de las mujeres, el 59,6% se desempeña en actividades no operativas, mientras que el 40,4% lo hace en áreas operativas. Esto se diferencia del caso de los hombres, donde el 63,8% trabaja en actividades operativas y el 36,2% en funciones no operativas.

Estos resultados muestran que, aunque la participación femenina ha aumentado sostenidamente en la minería durante los últimos años, ese avance no se ha traducido con la misma fuerza en los espacios más vinculados al núcleo productivo. Las mujeres siguen concentrándose relativamente más en funciones de apoyo, servicios, administración y otras labores no directamente asociadas al proceso productivo, mientras que los hombres mantienen una presencia predominante en áreas operativas ligadas a la extracción, el procesamiento y la mantención. En otras palabras, tras cinco años de medición, persiste un rezago estructural en aquellos procesos donde la incorporación femenina debería profundizarse con mayor urgencia.

Lo anterior evidencia que el desafío de la inclusión no solo se relaciona con incrementar la participación femenina total de la industria, sino también con ampliar su presencia en aquellas áreas tradicionalmente masculinizadas asociadas a los procesos productivos y trabajo en faena.

2.8 Caracterización según sistema de turnos

Con el objetivo de profundizar la caracterización de la fuerza laboral minera, el proceso 2026 incorporó por primera vez preguntas relacionadas con el sistema de turnos de los trabajadores. Esta información permite analizar la distribución de hombres y mujeres según las distintas modalidades de jornada utilizadas en la industria, identificando posibles diferencias en la participación de ambos géneros.

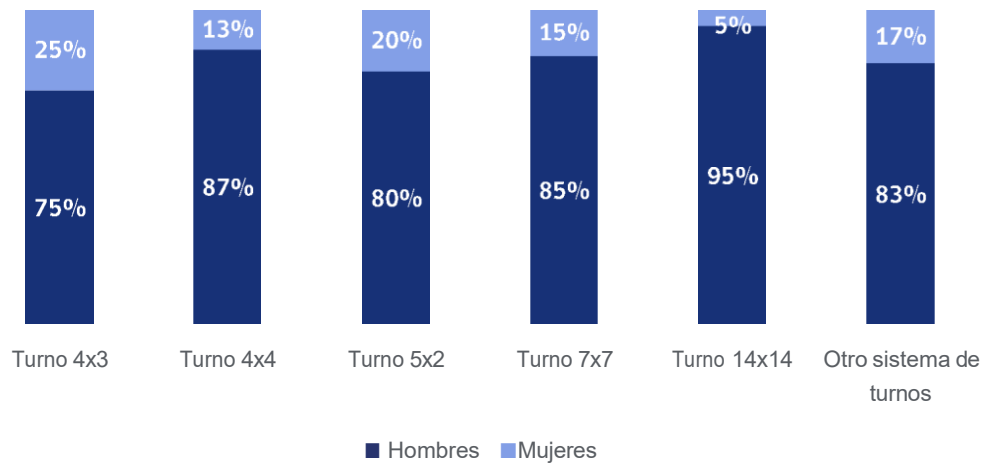
La tasa de respuesta para esta sección alcanzó el 100% de la dotación propia y el 65% de la dotación contratista, considerando las operaciones que participaron en la encuesta y que reportaron información para esta variable.

Para esta sección, las empresas reportaron la distribución de su dotación según los principales sistemas de turnos utilizados en la minería chilena. Las alternativas consideradas fueron los turnos, en días de trabajo por días de descanso, 4x3, 4x4, 5x2, 7x7 y 14x14, además de una categoría denominada "Otro sistema de turnos", destinada a capturar modalidades distintas a las previamente definidas.

Los sistemas seleccionados corresponden a algunas de las configuraciones de jornada más utilizadas en la minería, caracterizados por ciclos de días continuos de trabajo y descanso (trabajo x descanso), incluyendo jornadas más cercanas al régimen laboral tradicional, utilizadas principalmente en funciones administrativas o de apoyo.

Como primera aproximación, la Figura 22 muestra la composición por género de los distintos sistemas de turnos reportados por las empresas. Los resultados evidencian diferencias relevantes en la participación femenina según la modalidad de jornada laboral utilizada.

Figura 22. Distribución de la dotación según sistema de turnos y género (2025).



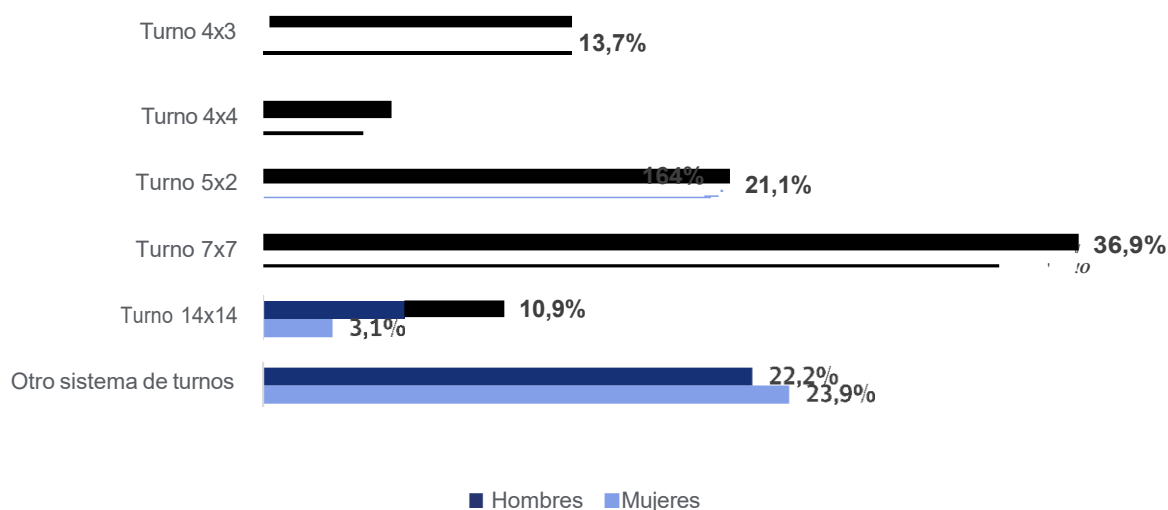
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

La mayor representación de mujeres se observa en el turno 4x3, donde alcanzan un 25% de la dotación. Le siguen los sistemas 5x2 y "Otro sistema de turnos", con participaciones femeninas de 20% y 17%, respectivamente. Por su parte, en los turnos 7x7 y 4x4 las mujeres representan un 15% y 13% de la dotación.

El menor nivel de representación femenina se registra en el turno 14x14, donde las mujeres corresponden solo al 5% de los trabajadores. Este resultado sugiere que las modalidades que implican períodos más extensos de permanencia en faena son ocupadas predominantemente por hombres.

A continuación, la Figura 23 muestra los resultados de cómo se distribuye la dotación de cada género según el sistema de turnos.

Figura 23. Distribución de la dotación según sistema de turnos y género (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En ambos casos, el turno 7x7 concentra la mayor proporción de trabajadores, representando el 36,9% de la dotación masculina y el 33,6% de la femenina. Este resultado se explica por ser uno de los turnos más utilizados en las operaciones mineras del país.

Sin embargo, se observan diferencias importantes en otros tipos de jornada. Las mujeres presentan una mayor concentración en los turnos 4x3 y 5x2, donde alcanzan un 13,7% y un 21,1% de su dotación, respectivamente, mientras que en los hombres estos porcentajes corresponden al 7,6% y 16,4%. Asimismo, la categoría "Otro sistema de turnos" agrupa al 23,9% de las trabajadoras y al 22,2% de los trabajadores.

En cuanto a la dotación masculina, esta muestra una mayor presencia en el sistema de turno 14x14 (10,9%) en comparación con la dotación femenina, más de tres veces el porcentaje observado en las mujeres (3,1%).

En conjunto, los resultados sugieren que las trabajadoras tienden a concentrarse relativamente más en sistemas de turno que permiten una mayor frecuencia de retorno al hogar o que suelen estar asociados a funciones administrativas, de apoyo y supervisión, como son los sistemas 4x3 y 5x2. Por su parte, los hombres presentan una mayor participación en modalidades caracterizadas

por ciclos más extensos de permanencia en faena, fenómeno que resulta consistente con la mayor presencia masculina observada en áreas operativas.

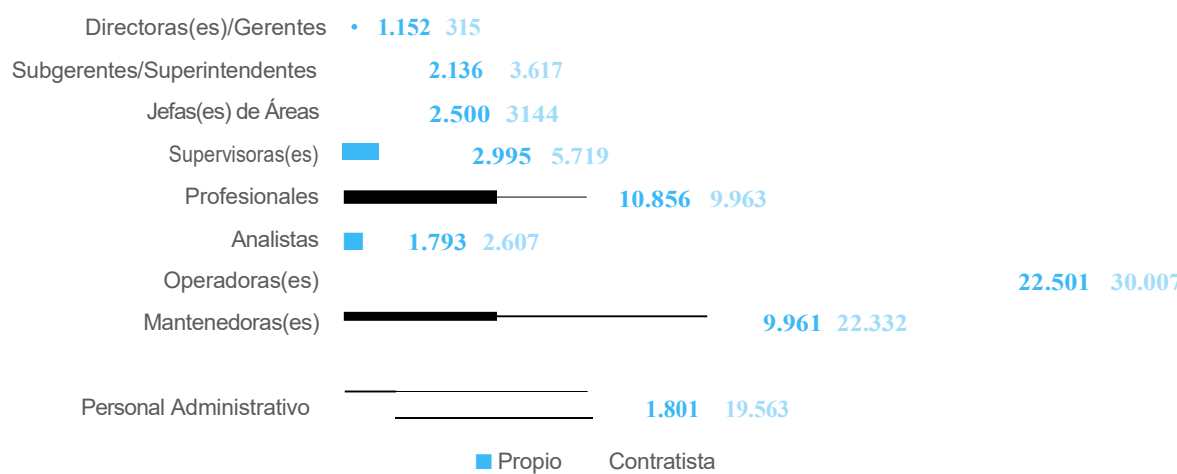
Estos resultados deben interpretarse junto con la distribución de mujeres por tipo de cargo y área de desempeño. La mayor presencia femenina en turnos como 4x3 y 5x2 no implica que el sistema de turnos sea, por sí solo, la causa de las brechas observadas; más bien, refleja la interacción entre jornada, localización de la faena, tipo de función y responsabilidades de cuidado. La evidencia sobre empleo femenino en Chile y los estudios sectoriales sobre mujer en minería coinciden en que estas condiciones influyen en la inserción y permanencia laboral de las mujeres, especialmente en actividades operativas y de alta presencialidad (ChileMujeres, OCEC UDP y CES, 2025; Vantaz Group, 2024).

2.9 Caracterización según tipo de cargo

La tasa de respuesta de esta sección fue de un 100% para la información de dotación propia y de un 59% para la dotación contratista.

En la Figura 24 se muestra la distribución de la dotación total de trabajadores según su tipo de contrato y tipo de cargo en la empresa.

Figura 24. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre por tipo de contrato y tipo de cargo (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En ambos grupos, la mayor cantidad de trabajadores se concentra en los cargos operativos. En particular, el cargo de Operador(a) reúne la mayor dotación tanto en trabajadores propios como contratistas. Asimismo, los cargos de Mantenedor(a) representan una proporción relevante de la fuerza laboral, especialmente entre los contratistas, donde alcanzan más del doble de los registrados en la dotación propia.

Tanto la dotación propia como contratista presentan una fuerte concentración en los cargos de Profesional, donde la propia representa el 52% y los contratistas el 48%. Una gran diferencia se observa en los cargos de Director(a)/Gerente, en los cuales se concentra una mayor cantidad de trabajadores propios con un 79% de la dotación en esa categoría.

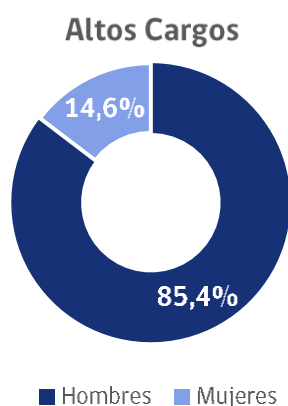
En contraste, la dotación contratista muestra una fuerte presencia en funciones operativas, de mantenimiento y administrativas. Destaca particularmente el cargo de Personal Administrativo, que registra el 92% de trabajadores contratistas frente al 8% de trabajadores propios. Asimismo, los cargos de Supervisor(a), Subgerente/Superintendente y Mantenedor(a) presentan una mayor dotación contratista que propia.

En términos generales, la dotación contratista tiene una mayor presencia en actividades operativas, de mantenimiento y servicios de apoyo que son desarrolladas mediante empresas proveedoras especializadas.

A continuación, se analiza la distribución de la dotación según género y tipo de cargo. Con el fin de facilitar la interpretación de los resultados, los cargos fueron agrupados en dos categorías: "Altos cargos", que incluyen Directoras(es)/Gerentes, Subgerentes/Superintendentes y Jefas(es) de Área, y "Resto de la organización", que comprende Supervisoras(es), Profesionales, Analistas, Operadoras(es), Mantenedoras(es) y Personal Administrativo.

Para el caso de los Altos Cargos, se muestra la distribución según género en la Figura 25.

Figura 25. Distribución según género en Altos Cargos de la gran y mediana minería del cobre (2025).

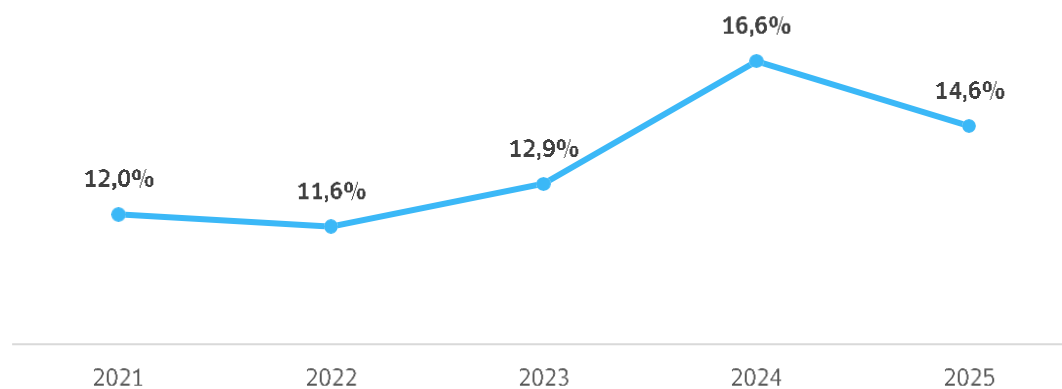


Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

El resultado muestra que las mujeres representaron el 14,6% de estas posiciones, mientras que los hombres concentraron el 85,4% restante.

Ahora bien, al analizar la evolución de la participación femenina en altos cargos durante el período 2021-2025, se observa una tendencia general al alza (Figura 26).

Figura 26. Evolución de la participación de la mujer en Altos Cargos en empresas de la gran y mediana minería del cobre (2025).



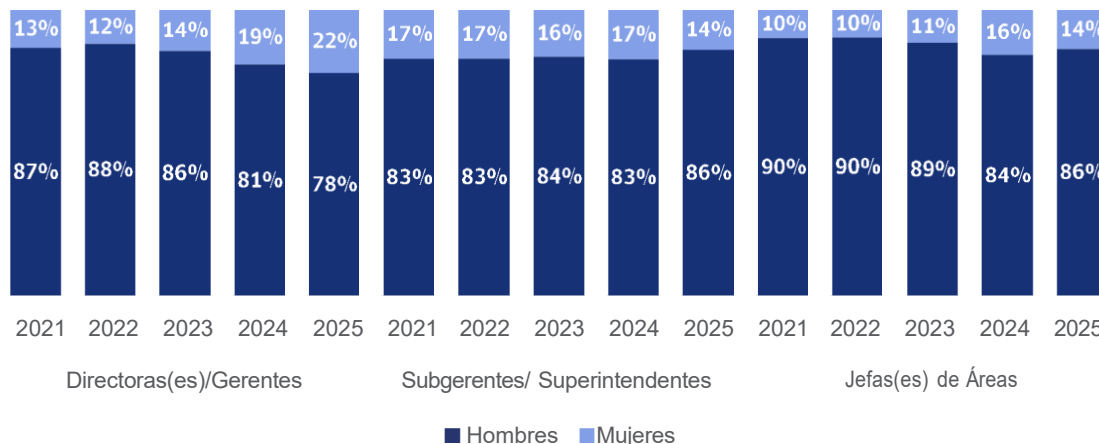
Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Las mujeres pasaron de representar el 12,0% de los Altos Cargos en 2021 al 14,6% en 2025. No obstante, esta evolución no ha sido completamente lineal, registrándose un máximo de 16,6% en 2024 y una posterior disminución de 2 puntos porcentuales en 2025.

Esta variación debe interpretarse considerando que el proceso 2026 incorporó una cantidad significativamente mayor de trabajadores que los años anteriores, aumentando la representatividad de la muestra. Mientras en 2024 se contó con información de 4.352 personas en Altos Cargos, en 2025 la cifra aumentó a 12.864, casi triplicando la cobertura de este segmento. En este contexto, los resultados de 2025 poseen una mejor representatividad.

Ahora, más en detalle, la Figura 27 presenta la evolución de la participación por género en los distintos cargos de liderazgo de la industria minera durante el período 2021-2025.

Figura 27. Porcentaje de la dotación por género desagregada por Altos Cargos (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

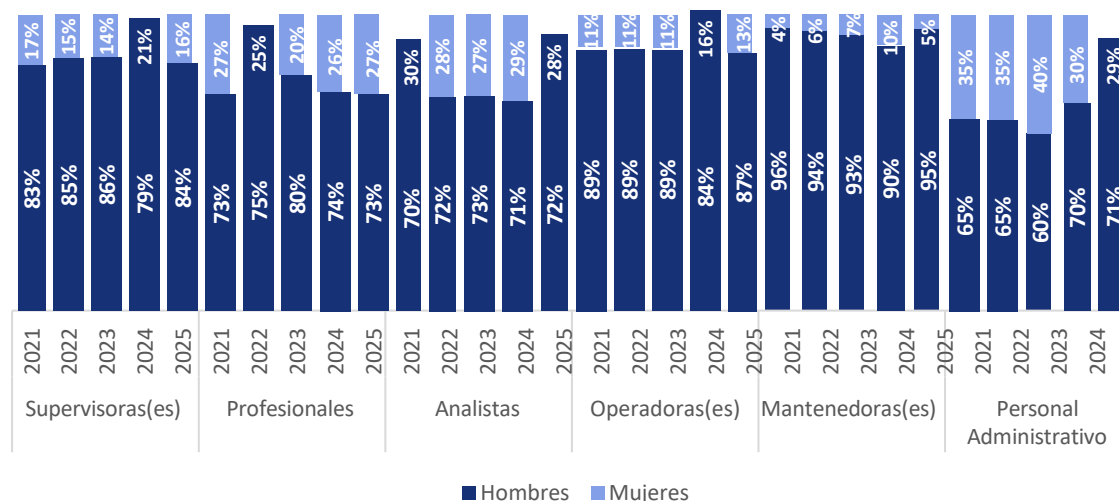
El mayor avance se observa en el cargo de Director(a)/Gerente, donde la participación femenina aumentó desde 13% en 2021 hasta 22% en 2025, superando a las categorías de Subgerente/Superintendente y Jefas(es) de Área, que alcanzan 14% en ambos casos. Si bien la evolución presenta fluctuaciones intermedias, la tendencia general muestra una mayor incorporación de mujeres en los niveles de liderazgo de las empresas mineras.

Sin embargo, este avance sigue siendo insuficiente frente a la meta de la Política Nacional Minera 2050, que establece alcanzar 25% de participación femenina en cargos directivos al 2030. En 2025, ninguna de las tres categorías analizadas llega todavía a ese umbral, e incluso en los niveles intermedios de liderazgo la participación femenina se mantiene estancada en torno al 14%.

En este sentido, los resultados muestran que el desafío ya no es solo aumentar la presencia de mujeres en la base profesional de la industria, sino acelerar su progresión hacia los espacios de conducción y toma de decisiones. La evidencia sugiere que, aunque existe una trayectoria favorable, el avance sigue siendo demasiado lento para cerrar las brechas de liderazgo en el horizonte comprometido.

En cuanto a los cargos del resto de la organización, la Figura 28 presenta la evolución de la participación por género en estos.

Figura 28. Porcentaje de la dotación por género desagregada por cargos del resto de la organización (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

A diferencia de lo observado en los altos cargos, en este grupo se aprecia una mayor heterogeneidad en los niveles de representación femenina, existiendo cargos donde las mujeres han alcanzado una participación cercana a un tercio de la dotación y otros donde continúan siendo una minoría significativa.

Los mayores porcentajes de participación femenina se observan en los cargos de Personal Administrativo y Analista. En 2025, las mujeres representaron el 29% y 28% de la dotación en estas categorías, respectivamente. Asimismo, el cargo de Profesional registró una participación femenina de 27%, manteniéndose como una de las categorías con mayor presencia de mujeres durante todo el período.

Estas categorías recién mencionadas suelen constituir las principales puertas de entrada para profesionales jóvenes que se incorporan a la industria minera, por lo que los resultados reflejan el aumento de la participación femenina en carreras técnicas y profesionales vinculadas a la minería y otras disciplinas STEM.

Por otra parte, los cargos de Supervisor(a) presentan una participación femenina intermedia, alcanzando un 16% en 2025. Si bien este porcentaje es superior al registrado al inicio de la serie, la evolución no muestra una tendencia sostenida de crecimiento, manteniéndose en torno a valores cercanos al 15%-17% durante la mayor parte del período.

En contraste, los cargos directamente asociados a las operaciones mineras continúan exhibiendo las menores participaciones femeninas. En 2025, las mujeres representaron el 13% de los

Operadores(as) y apenas el 5% de los Mantenedores(as). Particularmente en este último caso, la representación femenina se ha mantenido históricamente baja, reflejando que las actividades de mantenimiento siguen siendo uno de los ámbitos más masculinizados de la industria minera.

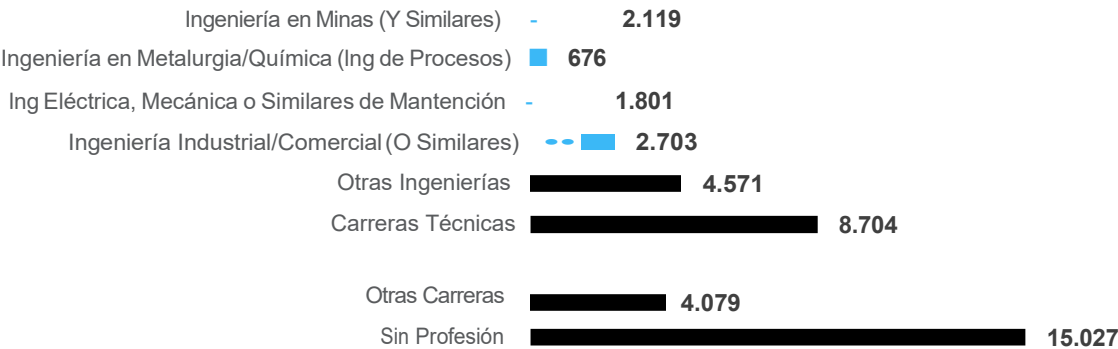
Frente a estas brechas, distintas compañías han impulsado programas de formación, aprendices y entrenamiento orientados a ampliar la presencia de mujeres en funciones operativas y de mantenimiento. La evidencia del Estudio de Fuerza Laboral de CCM-Eleva muestra una alta participación femenina en programas de Aprendices y Graduados, lo que confirma que estos mecanismos pueden funcionar como una puerta de entrada a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. **No** obstante, la baja presencia de mujeres mantenedoras indica que el desafío no está solo en el ingreso, sino también en sostener trayectorias técnicas de mediano y largo plazo (CCM-Eleva, 2025c).

2.10 Caracterización según profesión de los trabajadores

La tasa de respuesta para esta pregunta fue de un 75% en el caso de la dotación propia y solo el 30% para dotación contratista.

Los resultados respecto a la distribución de la dotación total de los trabajadores según su profesión se pueden observar en la Figura 29.

Figura 29. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según profesión (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Los resultados evidencian que la categoría con mayor número de trabajadores corresponde a "Sin profesión", la cual concentra el 37,9% de personas. Esta categoría agrupa principalmente trabajadores que no cuentan con formación profesional.

Entre los trabajadores que sí poseen una profesión o especialidad reportada, las distintas especialidades de ingeniería concentran en conjunto el 29,9% de la dotación total. Dentro de este grupo, destacan los profesionales clasificados en Otras Ingenierías, que representan el 11,5% de los trabajadores. Les siguen los ingenieros industriales, comerciales o similares, con un 6,8% de la

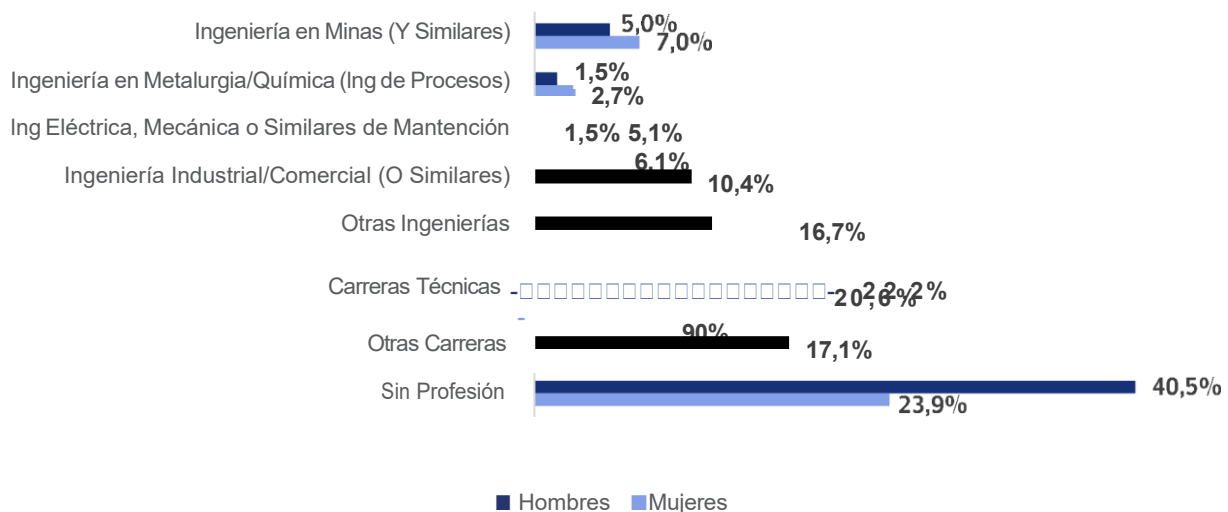
dotación total; los ingenieros en minas, con **un** 5,3%; y los ingenieros eléctricos, mecánicos o similares vinculados a mantención, con **un** 4,5%. Finalmente, los ingenieros metalúrgicos, químicos o de procesos representan el 1,7% de los trabajadores reportados.

Ahora bien, las Carreras Técnicas constituyen **un** grupo numeroso, siendo el 21,9% del total de trabajadores. Este resultado evidencia la relevancia que tienen los perfiles técnicos para la operación, mantenimiento y soporte de los procesos mineros.

La categoría de Otras Carreras, en tanto, concentra el 10,3% de la dotación total.

A continuación, la Figura 30 muestra los resultados con respecto a la distribución de dotación por género en las distintas profesiones,

Figura 30. Porcentaje de la dotación por género desagregada por profesión (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Se observa que las mujeres presentan una mayor concentración en categorías asociadas a formación técnica y profesional, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en la categoría "Sin profesión".

En efecto, el 23,9% de las mujeres se encuentra en la categoría "Sin profesión", porcentaje considerablemente inferior al 40,5% observado en los hombres. Como consecuencia, el 76,1% de la dotación femenina posee alguna profesión o especialidad reportada, ya sea técnica o profesional, mientras que en los hombres esta cifra alcanza el 59,5%.

Esta diferencia de 16,6 puntos porcentuales podría estar asociada a diversos factores. Por una parte, la incorporación de mujeres a la industria minera ha sido más reciente que la de los hombres, coincidiendo con **un** período en que las empresas han impulsado activamente programas de atracción de talento femenino, muchos de ellos orientados a profesionales y técnicos especializados. Por otra parte, según lo observado en la Sección 2.7, las mujeres tienden a

concentrarse en mayor medida en cargos profesionales, analíticos, administrativos y de gestión, los cuales suelen requerir formación técnica o universitaria formal. En contraste, una proporción importante de los trabajadores hombres se desempeña en cargos operativos y de mantenimiento, donde históricamente ha existido una mayor presencia de personal que ha desarrollado sus competencias a través de la experiencia laboral.

Las mujeres presentan una mayor participación en su dotación en la categoría Otras Carreras, que concentra el 17,1%, frente al 9,0% observado en los hombres. De manera similar, la categoría Otras Ingenierías representa el 16,7% de la dotación femenina y el 10,6% de la masculina, evidenciando una mayor diversidad de especialidades profesionales entre las mujeres que participan en la industria.

En cuanto a Ingeniería Industrial, Comercial o similares, las mujeres alcanzan una mayor participación relativa, con el 10,4% de su dotación, superando al 6,1% registrado en los hombres.

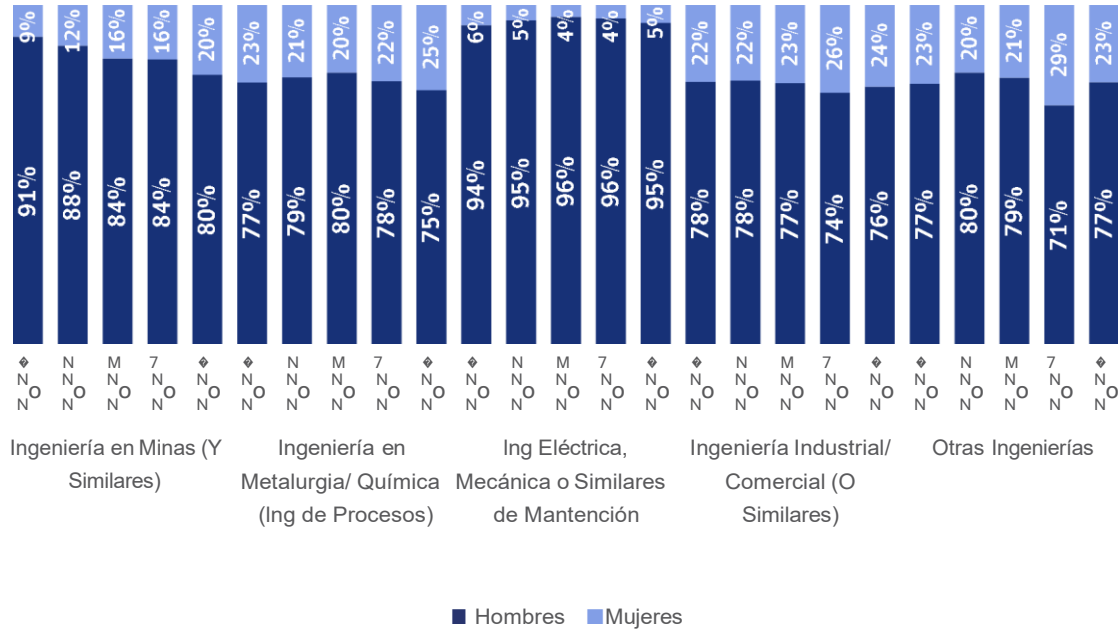
Por el contrario, en las disciplinas de ingeniería tradicionalmente vinculadas a la actividad minera, se observan resultados diferenciados en las ingenierías asociadas a mantención, tales como Ingeniería Eléctrica, Mecánica o similares, donde los hombres muestran una participación significativamente mayor (5,1%) que las mujeres (1,5%), reflejando la persistente masculinización de estas especialidades.

Por su parte, Ingeniería en Minas presenta una distribución relativamente equilibrada entre ambos géneros, representando el 7,0% de la dotación femenina y el 5,0% de la masculina. Este resultado sugiere que la participación de mujeres podría estar asociado al aumento sostenido de mujeres que ingresan a carreras mineras durante los últimos años.

En conjunto, los resultados refuerzan la idea de que, si bien hombres y mujeres comparten una importante presencia de perfiles técnicos, las mujeres presentan una mayor representación en carreras profesionales e ingenierías orientadas a la gestión, planificación y otras especialidades, mientras que los hombres continúan predominando en disciplinas relacionadas con mantención y actividades tradicionalmente asociadas a la operación minera.

En cuanto a la evolución de la participación por género en la dotación total, la Figura 31 presenta los resultados obtenidos para el período 2021-2025.

Figura 31. Porcentaje de la dotación por género desagregada por profesión de ingenierías (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En términos generales, los resultados muestran algunos avances en las disciplinas analizadas, aunque con magnitudes diferentes según la especialidad.

El crecimiento más significativo se observa en Ingeniería en Minas o similares, donde la participación femenina aumentó desde un 9% en 2021 hasta un 20% en 2025. Este resultado refleja una incorporación progresiva de mujeres a una de las disciplinas más estrechamente vinculadas a la minería, lo que podría estar asociado al aumento de los esfuerzos de las empresas por fortalecer la diversidad de género en áreas asociadas al negocio minero.

También se observa un avance, aunque no tan considerable, en Ingeniería en Metalurgia, Química o de Procesos, donde la participación femenina pasó de 23% en 2021 a 25% en 2025, manteniéndose durante todo el período como una de las especialidades con mayor representación de mujeres dentro de las ingenierías analizadas.

Por su parte, Ingeniería Industrial, Comercial o similares ha mostrado una participación femenina relativamente estable, pero elevada en comparación con otras disciplinas, fluctuando entre 22% y 26% durante la serie. En 2025, las mujeres representaron el 24% de estos profesionales, consolidando a esta especialidad como una de las ingenierías con mayor presencia femenina en la industria.

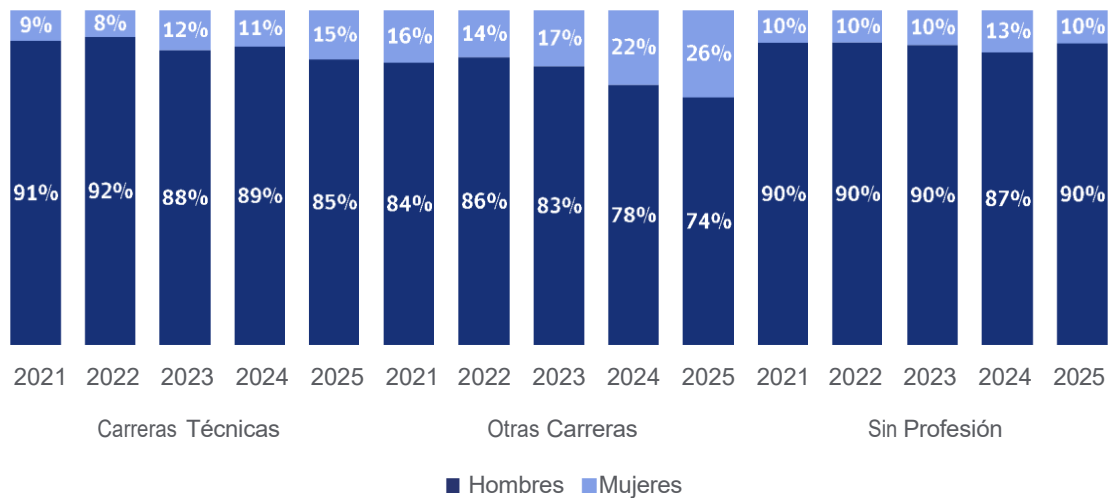
La categoría Otras Ingenierías ha presentado fluctuaciones, con una participación femenina relativamente estable durante el período. Aquí, la participación femenina aumentó de 23% en 2021 hasta un máximo de 29% en 2024, para luego situarse en 23% durante 2025.

Tal como fue discutido a partir de la Figura 30, la principal excepción corresponde a las ingenierías eléctricas, mecánicas o similares vinculadas a mantención. **En** esta especialidad, la participación femenina se ha mantenido persistente mente baja durante todo el período, fluctuando entre 4% y 6%.

Esta evolución es consistente con el aumento de la matrícula femenina en programas de educación superior vinculados a la minería y con el avance gradual de mujeres en carreras STEM. Según el panorama educacional de CCM-Eleva (2025a), la participación femenina en programas de educación superior vinculados a minería alcanzó 17,8% en 2024 y la matrícula femenina de primer año se duplicó respecto de 2022. **No** obstante, la persistente baja participación femenina en ingenierías eléctricas y mecánicas muestra que el avance no se distribuye de manera homogénea entre todas las especialidades.

Finalmente, la Figura 32 ilustra los resultados obtenidos en las otras profesiones.

Figura 32. Porcentaje de la dotación por género desagregada por otras profesiones (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Los resultados muestran diferentes comportamientos entre estas categorías. En el caso de las Carreras Técnicas, la participación femenina aumentó desde **un 9%** en 2021 hasta **un 15%** en 2025, registrando **un** crecimiento de 6 puntos porcentuales en el período. Este avance resulta especialmente relevante considerando la importancia que tienen los perfiles técnicos para los procesos directamente relacionados con la producción de cobre. Asimismo, es consistente con el aumento gradual de los esfuerzos de la industria por ampliar la participación femenina en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.

La categoría Otras Carreras presenta el mayor crecimiento de participación femenina entre estas categorías. Mientras que en 2021 las mujeres representaban el 16% de la dotación, en 2025 alcanzaron el 26%, lo que equivale a un aumento de 10 puntos porcentuales.

Por el contrario, la categoría Sin Profesión no muestra una evolución relativa en este período. Entre 2021 y 2023 la participación femenina se mantuvo estable en torno al 10%, aumentando transitoriamente a 13% en 2024 para luego retornar a 10% en 2025. Esto indica que los avances en participación femenina observados en la industria se han concentrado principalmente en trabajadores con formación técnica o profesional.

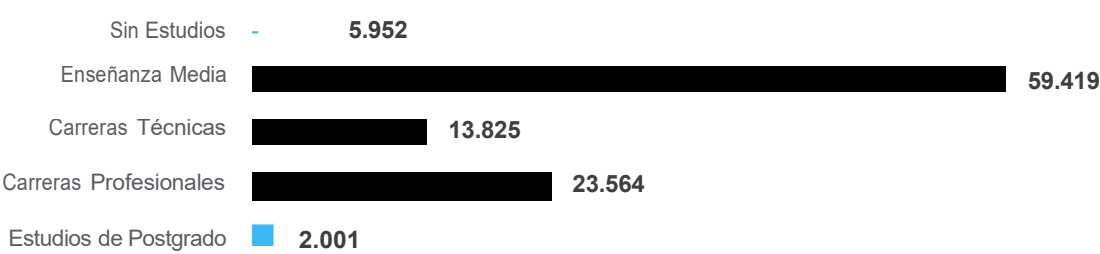
Esto último coincide con lo observado en la Figura 30. Esta categoría tiene una mayor representación dentro de la dotación masculina, lo que podría estar asociado a que una parte importante de estos trabajadores corresponde a personas con una larga trayectoria laboral en la industria. **En** la actualidad, muchos de los procesos de reclutamiento y contratación exigen mayores niveles de formación técnica o profesional que en décadas anteriores, por lo que las nuevas incorporaciones, entre ellas una proporción creciente de mujeres, tienden a concentrarse en cargos que requieren formación educacional.

2.11 Caracterización según nivel educacional

Por último, para la pregunta relacionada a la formación educacional de los trabajadores se obtuvo una tasa de respuesta del 77% para dotación propia y un 52% para dotación contratista.

En cuanto al total de la dotación, la Figura 33 presenta la distribución de esta según nivel de formación educacional.

Figura 33. Distribución de la dotación total de trabajadores en la gran y mediana minería del cobre según formación educacional (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Los resultados muestran que la categoría predominante corresponde a trabajadores con hasta la Enseñanza Media, los cuales representan el 56,7% de la dotación reportada.

Por su parte, el 37,6% de los trabajadores cuenta con formación profesional, técnica o estudios de postgrado. **En** particular, las Carreras Profesionales concentran el 22,5% de la dotación con

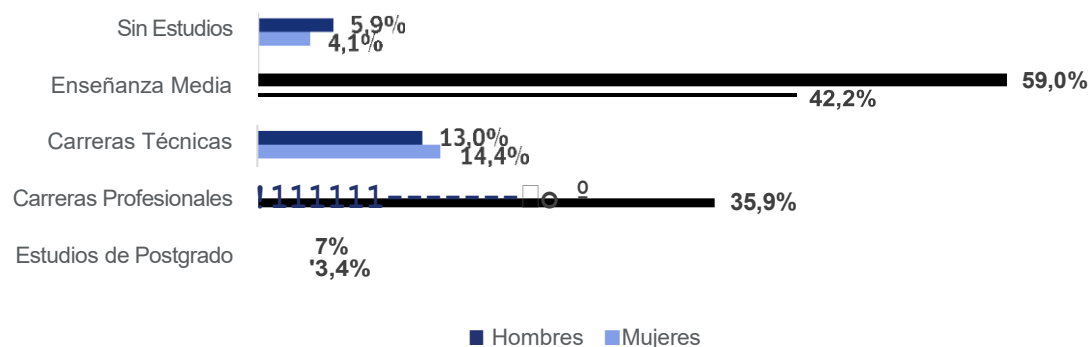
formación superior, representando el 22,5% del total de trabajadores reportados, mientras que las Carreras Técnicas alcanzan el 13,2%. Los Estudios de Postgrado, en tanto, corresponden al 1,9% de la dotación total.

Adicionalmente, un 5,7% de los trabajadores se encuentra clasificado en la categoría Sin Estudios, correspondiente principalmente a personal que no reportó formación educacional formal o que no cuenta con estudios técnicos o profesionales.

En conjunto, los resultados evidencian que la industria minera requiere una amplia diversidad de perfiles formativos. Si bien la enseñanza media continúa siendo el nivel educacional más frecuente, más de un tercio de la dotación reportada cuenta con formación técnica, profesional o de postgrado, reflejando la creciente complejidad tecnológica y organizacional de las operaciones mineras modernas.

A continuación, analizaremos la información obtenida según género. La Figura 34 muestra la distribución de la dotación masculina y femenina según nivel de formación educacional. Los resultados evidencian algunas diferencias importantes entre ambos géneros.

Figura 34. Porcentaje de la dotación por género desagregada por formación educacional (2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

En primer lugar, la enseñanza media constituye el nivel educacional predominante tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, su peso relativo es considerablemente mayor en la dotación masculina, donde representa el 59,0% de los trabajadores, mientras que en la femenina alcanza el 42,2%.

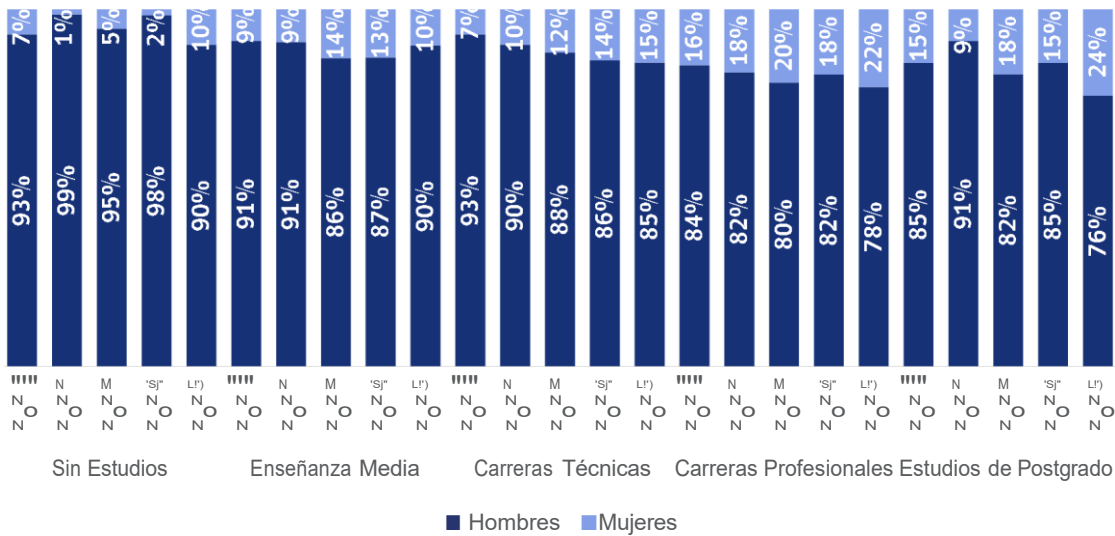
Por el contrario, las mujeres presentan una mayor participación en los niveles de educación superior en su dotación. Las carreras profesionales representan el 35,9% en la dotación femenina, superando ampliamente el 20,4% observado en los hombres. De igual forma, los estudios de postgrado alcanzan el 3,4% de la dotación femenina, el doble del 1,7% registrado en la masculina.

En las carreras técnicas las diferencias son menores, observándose una participación relativamente similar entre ambos géneros: 14,4% en mujeres y 13,0% en hombres. Por su parte, la categoría Sin Estudios presenta una mayor proporción en la dotación de hombres (5,9%) que en la dotación de mujeres (4,1%).

Al agrupar los niveles de educación superior, considerando carreras técnicas, carreras profesionales y estudios de postgrado, se observa que el 53,7% de la dotación femenina cuenta con este tipo de formación, mientras que en los hombres dicha proporción alcanza el 35,1%. Esta diferencia de 18,6 puntos porcentuales es consistente con los resultados observados previamente en la caracterización por profesión, donde las mujeres también presentaban una mayor proporción de formación técnica y profesional reportada.

Al analizar la evolución del porcentaje de participación en cada categoría en los últimos 5 años, se obtiene la Figura 35.

Figura 35. Porcentaje de la dotación por género por formación educacional (2021-2025).



Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

A partir de lo observado, los mayores avances en participación femenina se han producido en los niveles de formación más altos, mientras que las categorías de menor nivel educacional continúan presentando una representación femenina más limitada.

Un crecimiento significativo se observa en la categoría de Estudios de Postgrado, donde la participación femenina aumentó desde un 15% en 2021 hasta un 24% en 2025. Estos datos sugieren una creciente incorporación de mujeres con altos niveles de especialización y formación avanzada dentro de la industria minera.

De manera similar, las Carreras Profesionales muestran una tendencia positiva durante todo el período analizado. La participación femenina pasó de 16% en 2021 a 22% en 2025, consolidándose como la segunda categoría con mayor representación de mujeres. Este comportamiento es consistente con los resultados observados anteriormente respecto de la creciente presencia femenina en profesiones asociadas a ingeniería y otras carreras universitarias.

En las Carreras Técnicas también se observa un avance sostenido. La participación femenina aumentó desde un 7% en 2021 hasta un 15% en 2025, más que duplicando su representación en un período de cinco años. Este resultado es particularmente relevante considerando lo mencionado en secciones anteriores, sobre la importancia estratégica que tienen los perfiles técnicos para las actividades operativas, de mantención y de apoyo en la industria.

Por otra parte, la categoría Enseñanza Media presenta una evolución más moderada. Tras alcanzar un máximo de 14% en 2023, la participación femenina se situó en 10% durante 2025.

Finalmente, la categoría Sin Estudios muestra un comportamiento más variable a lo largo de la serie, con porcentajes de participación femenina que fluctúan entre 1% y 10%.

Como conclusión, los resultados evidencian que el aumento de la participación femenina en la minería ha estado acompañado por un incremento de su presencia en los niveles de formación técnica, profesional y de postgrado. Esto va de la mano con las tendencias observadas en las secciones anteriores, donde se identificó una mayor concentración de la dotación total femenina en cargos profesionales, de análisis y liderazgo, así como una mayor proporción de formación formal respecto de la dotación masculina. Asimismo, la información refleja el creciente ingreso de mujeres con educación superior a la industria minera, fenómeno impulsado tanto por la expansión de la matrícula femenina en carreras STEM y técnicas como por las estrategias de diversidad e inclusión implementadas por las empresas durante los últimos años.

Capítulo 3. Retrato de la integración de políticas de género en las empresas de la gran y mediana minería del cobre en Chile

La Encuesta de Dotación y Género incluye un módulo específico sobre políticas de género vinculadas al sector minero, en el cual, para el proceso 2026, se obtuvieron 28 respuestas. Cabe señalar que este módulo fue respondido tanto a nivel de empresa como a nivel de operación, dependiendo de la modalidad adoptada por cada participante. En algunos casos, una misma respuesta representa a una empresa completa, mientras que en otros corresponde a una operación específica. Considerando ambas modalidades de respuesta, se recibieron 14 respuestas de la gran minería y 14 de la mediana minería.

El módulo agrupa 24 políticas en nueve categorías temáticas: cultura corporativa y diagnóstico, compromiso con políticas nacionales y sectoriales, conciliación laboral, desarrollo y capacitación, equidad salarial, reclutamiento y retención, comunicación y sensibilización, participación y seguridad, y violencia de género. La base del módulo de políticas de género no identificaba explícitamente si cada respuesta correspondía a gran o mediana minería. Por ello, para este capítulo se construyó esa clasificación a partir del nombre de la empresa u operación reportada, utilizando como referencia los estándares del Consejo Minero para gran minería y de SONAMI para mediana minería, junto con los rangos de producción y la condición de membresía activa. Las respuestas reportadas a nivel corporativo se consideraron únicamente en el análisis del Capítulo 3, por tratarse de antecedentes institucionales sobre políticas y no de una faena específica.

3.1 Políticas más extendidas

Las políticas de género más implementadas por las empresas de la gran y mediana minería del cobre se concentran principalmente en las categorías de Violencia de Género, Participación y Seguridad, Conciliación Laboral y Cultura Corporativa y Diagnóstico (Tabla 4). La única política con cobertura universal es la existencia de canales formales para denuncias de acoso laboral y/o sexual, declarada por el 100% de las empresas participantes.

Con una implementación cercana al total (96,4%), se ubican tres políticas adicionales: la existencia de mecanismos de participación de las y los trabajadores, la adaptación ergonómica de los equipos de protección personal para mujeres y la disponibilidad de instrumentos de control, sanción, recursos y vías de reparación frente a situaciones de violencia o acoso.

Asimismo, un conjunto importante de políticas presenta niveles de implementación superiores al 90%. Entre ellas destacan la existencia de políticas, objetivos o metas en materia de género, diversidad e inclusión (92,9%), la adaptabilidad laboral mediante teletrabajo o flexibilidad espacio-temporal (92,9%), la flexibilidad para madres embarazadas y en período de amamantamiento (92,9%) y las estrategias de comunicación interna y externa libres de sesgos de género (92,9%). La alta presencia de estas iniciativas sugiere que la mayoría de las empresas

participantes ha incorporado formalmente la temática de género dentro de sus instrumentos de gestión y cultura organizacional.

Tabla 4. Políticas de género con mayor nivel de implementación en la gran y mediana minería del cobre.

Política	Total no ponderado	Gran minería	Mediana minería
La Empresa Cuenta con Mecanismos o Canales de Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual.	100,0%	100,0%	100,0%
La Empresa Cuenta con Mecanismos de Participación de las y los Trabajadores.	96,4%	100,0%	92,9%
Los Equipos de Seguridad y Elementos de Protección Personal (EPP) están Adaptados para Garantizar que se Ajusten Ergonómicamente para el Uso de las Mujeres.	96,4%	100,0%	92,9%
La Empresa Cuenta con Instrumentos de Control, Sanción, Recursos y Vías de Reparación.	96,4%	100,0%	92,9%
La Empresa Cuenta con Políticas/Objetivos/Metas en Materia de Género, Diversidad e Inclusión.	92,9%	100,0%	85,7%
La Empresa Cuenta con Adaptabilidad Laboral, Teletrabajo y/o Flexibilidad en el Espacio y el Tiempo.	92,9%	100,0%	85,7%
La Empresa Cuenta con Flexibilidad para Madres Embarazadas y en Etapa de Amamantamiento.	92,9%	100,0%	85,7%
La Empresa Cuenta con una Estrategia de Comunicación Interna y Externa sin Sesgos de Género.	92,9%	92,9%	92,9%

Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Nota: La columna "Total no ponderado" corresponde al porcentaje de respuestas afirmativas del conjunto de entidades participantes del módulo de políticas de género. Dado que se trata de una medida no ponderada y que las respuestas pueden corresponder a empresa u operación, este valor no debe interpretarse como una estimación sectorial ponderada por tamaño, empleo o producción.

3.2 Brechas críticas en implementación

En el extremo opuesto, cinco políticas presentan los menores niveles de implementación entre las entidades participantes (Tabla 5). La menos extendida es el uso de la plataforma INDIC@IGUALDAD del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), declarada por solo el 7,1% de las entidades (14,3% en la gran minería y 0% en la mediana minería). Le siguen la certificación bajo la norma NCh 3262 sobre gestión de igualdad de género (25,0%), las políticas formales de retención

de talento femenino (35,7%), el establecimiento de metas explícitas de participación laboral femenina al 2030 (53,6%) y las iniciativas contra la violencia doméstica (57,1%).

Adicionalmente, se observan oportunidades de mejora en la incorporación de mecanismos de gestión estratégica del género. Si bien una proporción importante de las entidades declara contar con políticas y objetivos en la materia, la implementación de diagnósticos organizacionales con enfoque de género alcanza un 67,9% y la incorporación de indicadores de género para el monitoreo de la gestión un 75,0%, evidenciando que aún existe espacio para fortalecer los sistemas de medición, seguimiento y evaluación de resultados.

Estos resultados sugieren que las principales brechas en la implementación de políticas de género se concentran en dos ámbitos. Por una parte, en la adopción de instrumentos formales de certificación y compromiso con estándares nacionales e internacionales. Por otra, en el desarrollo de iniciativas orientadas a fortalecer la permanencia y progresión laboral de las mujeres dentro de las organizaciones, particularmente aquellas relacionadas con la retención de talento femenino, el establecimiento de metas de participación laboral y el abordaje de problemáticas estructurales como la violencia doméstica.

Tabla 5. Políticas de género con menor nivel de implementación en la gran y mediana minería del cobre.

Política	Total no ponderado	Gran minería	Mediana minería
La Empresa Utiliza la Plataforma INDIC@IGUALDAD del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).	7,1%	14,3%	0,0%
La Empresa se Encuentra Certificada con la Norma NCh 3262.	25,0%	35,7%	14,3%
Existen Políticas de Retención de Talento Femenino de la Empresa.	35,7%	42,9%	28,6%
La Empresa ha Establecido Metas de Participación Laboral Femenina Respecto de la Dotación Total al 2030.	53,6%	57,1%	50,0%
La Empresa Cuenta con Iniciativas Contra la Violencia Doméstica.	57,1%	71,4%	42,9%
La Empresa ha Incorporado la Perspectiva de Género y Diversidad en el Marco de la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo.	60,7%	50,0%	71,4%
La Empresa Cuenta con Algún Beneficio de Extensión de Postnatal Para Madre y/o Padre.	64,3%	64,3%	64,3%
La Empresa ha Realizado un Diagnóstico Organizacional con Enfoque de Género.	67,9%	85,7%	50,0%

La Empresa Cuenta con Programas de Formación Técnica para Mujeres Aprendices y/o Desarrollo Profesional de Mujeres.	67,9%	92,9%	42,9%
La Empresa Capacita a Cargos de Jefatura Respecto de la Integración Adecuada de las Mujeres.	67,9%	100,0%	35,7%
La Empresa Incorporó Indicadores de Género para la Medición de su Gestión.	75,0%	100,0%	50,0%

Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Nota: La columna "Total no ponderado" corresponde al porcentaje de respuestas afirmativas del conjunto de entidades participantes del módulo de políticas de género. Dado que se trata de una medida no ponderada y que las respuestas pueden corresponder a empresa u operación, este valor no debe interpretarse como una estimación sectorial ponderada por tamaño, empleo o producción.

3.3 Diferencias entre gran y mediana minería

La comparación entre tipos de minería muestra una asimetría sistemática a favor de la gran minería en aquellas políticas que requieren una mayor institucionalización y gestión del enfoque de género. Las mayores brechas (Tabla 6) se concentran en iniciativas relacionadas con capacitación, medición y desarrollo del talento femenino. En particular, la capacitación a cargos de jefatura respecto de la integración adecuada de las mujeres es declarada por el 100% de las empresas de la gran minería frente a 35,7% de la mediana minería {+64,3 puntos porcentuales). Le siguen la incorporación de indicadores de género para la medición de la gestión, presente en el 100% de la gran minería y en el 50,0% de la mediana minería {+50,0 pp), y los programas de formación técnica para mujeres aprendices y/o desarrollo profesional de mujeres, implementados por el 92,9% de la gran minería frente al 42,9% de la mediana minería {+50,0 pp). Asimismo, se observan diferencias relevantes en políticas de equidad salarial y en los mecanismos de difusión de las políticas de diversidad e inclusión, ambas con una cobertura del 100% en la gran minería y del 64,3% en la mediana minería {+35,7 pp). También destaca la realización de diagnósticos organizacionales con enfoque de género, reportada por el 85,7% de las empresas de la gran minería y por el 50,0% de la mediana minería (+35,7 pp). En conjunto, estos resultados indican que la mediana minería tiende a cumplir las dimensiones normativamente exigibles, pero presenta un rezago consistente en la institucionalización proactiva del enfoque de género.

Por otra parte, las brechas son menores o inexistentes en políticas asociadas a la prevención de la violencia de género, la participación de las y los trabajadores, la conciliación laboral y las estrategias de comunicación.

Finalmente, solo una política presenta una brecha favorable a la mediana minería. La incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo alcanza el 71,4% en la mediana minería frente al 50,0% en la gran minería (-21,4

puntos porcentuales). Esta excepción sugiere que, pese a las diferencias observadas en materia de institucionalización y gestión del enfoque de género, la mediana minería ha avanzado de manera significativa en algunos ámbitos específicos relacionados con la seguridad y salud laboral.

Tabla 6. Políticas de género con mayor diferencia entre la gran y mediana minería del cobre.

Política	Gran minería	Mediana minería	Brecha (pp)
La Empresa Capacita a Cargos de Jefatura Respecto de la Integración Adecuada de las Mujeres.	100,0%	35,7%	+64,3
La Empresa Incorporó Indicadores de Género para la Medición de su Gestión.	100,0%	50,0%	+50,0
La Empresa Cuenta con Programas de Formación Técnica para Mujeres Aprendices y/o Desarrollo Profesional de Mujeres.	92,9%	42,9%	+50,0
La Empresa Cuenta con Políticas de Equidad Salarial por Responsabilidades y/o Normas de Remuneración y Compensación Basados en Criterios de Igualdad.	100,0%	64,3%	+35,7
Hay Medios de Difusión que Aseguren que los Trabajadores Están al Tanto de las Políticas de Diversidad e Inclusión Dentro de la Organización.	100,0%	64,3%	+35,7
La Empresa ha Realizado un Diagnóstico Organizacional con Enfoque de Género.	85,7%	50,0%	+35,7
La Empresa ha Incorporado la Perspectiva de Género y Diversidad en el Marco de la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo.	50,0%	71,4%	-21,4

Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Comentarios finales

Los resultados de la Encuesta de Dotación y Género 2026 muestran que la minería chilena del cobre continúa avanzando en la incorporación de mujeres, especialmente en la dotación propia de las empresas mineras. Durante 2025, la participación femenina alcanzó 21,7% en la dotación propia de la gran y mediana minería del cobre y 12,9% en la dotación contratista. Estos niveles representan los valores más altos observados en la serie de esta medición y reflejan el efecto acumulado de las estrategias de atracción, reclutamiento, formación e inclusión impulsadas por la industria durante los últimos años.

Entre los principales hallazgos del estudio destacan:

- La participación femenina es mayor en la gran minería que en la mediana minería. En la dotación propia, la gran minería alcanza 23,1%, mientras que la mediana minería registra 12,1%.
- La dotación contratista concentra la mayor parte del empleo del sector, pero presenta una participación femenina menor, de 12,9%. Esto evidencia que los avances han sido más rápidos en las compañías mineras mandantes que en las empresas proveedoras que prestan servicios en faena.
- La participación de las mujeres varía según el ámbito de desempeño. En las faenas mineras, las mujeres representan 14,9% de la dotación, mientras que en casas matrices y dependencias corporativas alcanzan 41,3%.
- Las mujeres se concentran en mayor medida en actividades no operativas: 59,6% de la dotación femenina se desempeña en estas funciones, frente a 36,2% de la dotación masculina.
- La representación femenina en altos cargos alcanzó 14,6% en 2025. Dentro de este grupo, los cargos de dirección y gerencia muestran una evolución favorable, con una participación femenina de 22%, el valor más alto de la serie para esta categoría.
- La dotación femenina presenta mayores niveles relativos de formación técnica, profesional y de postgrado que la dotación masculina, lo que es consistente con una incorporación más reciente de mujeres a la industria y con el aumento de perfiles especializados en los procesos de ingreso.

En relación con la Política Nacional Minera 2050, los resultados muestran un avance relevante respecto de la meta de alcanzar 20% de participación femenina en la industria al 2030. La dotación propia de la gran y mediana minería del cobre ya se ubica por sobre ese umbral, con 21,7%. Sin embargo, este resultado debe interpretarse con cautela: la meta de la PNM 2050 se refiere a la industria en su conjunto, mientras que la dotación contratista -que representa la mayor parte del

empleo sectorial- registra una participación femenina de 12,9%. Por ello, el avance observado en la dotación propia no elimina la necesidad de extender la inclusión hacia toda la cadena de valor.

Los resultados también evidencian que la mayor incorporación femenina no se distribuye de manera homogénea. Persisten brechas relevantes en la mediana minería, en la dotación contratista, en las áreas operativas de faena, en sistemas de turno de mayor permanencia, en especialidades vinculadas a mantención y en ciertos niveles de liderazgo. Estas brechas muestran que el desafío de la etapa actual no es solo atraer más mujeres, sino generar condiciones para que puedan permanecer, desarrollarse y avanzar dentro de la industria.

En materia de políticas de género, la encuesta muestra altos niveles de implementación en medidas asociadas a prevención del acoso, participación de trabajadores, seguridad, conciliación laboral y diversidad e inclusión. No obstante, aún existen espacios de mejora en ámbitos como la certificación en estándares de igualdad de género, la retención de talento femenino, el establecimiento de metas explícitas de participación laboral, el desarrollo profesional de mujeres y el abordaje de la violencia doméstica. Asimismo, la comparación entre gran y mediana minería evidencia que las empresas de mayor tamaño presentan una mayor institucionalización del enfoque de género.

A partir de estos resultados, los principales desafíos para los próximos años se relacionan con consolidar los avances logrados en participación femenina y transformarlos en trayectorias laborales sostenibles. Esto supone fortalecer la retención temprana, ampliar el acceso de mujeres a áreas operativas y especialidades técnicas, promover su desarrollo profesional y liderazgo, y extender las buenas prácticas hacia las empresas proveedoras y la mediana minería. En este contexto, una minería más diversa e inclusiva dependerá no solo de incorporar más mujeres, sino también de generar condiciones efectivas para su permanencia, movilidad y participación plena en todos los ámbitos del sector.

Bibliografía

Australian Women in Mining and Resources (2025). AWIMAR Report October 2025. Disponible en: <https://awimar.org.au/>

CCM-Eleva (2026). Monitoreo de Indicadores de Género - 2do semestre 2025. Santiago: CCM-Eleva. Disponible en: <https://ccm-eleva.cl/wp-content/uploads/2026/03/Minuta-Monitoreo-indicador-de-genero-2%C2%B0-sem-2025.pdf>

CCM-Eleva (2025a). Estudio Panorama Educacional Minero. Disponible en: <https://ccm-eleva.cl/wp-content/uploads/2025/05/Presentacion-Lanzamiento-Estudio-Oferta-Formativa.pdf>

CCM-Eleva (2025b). Monitoreo de Indicadores de Género - 1er semestre 2025. Santiago: CCM-Eleva. Disponible en: <https://ccm-eleva.cl/>

CCM-Eleva (2025c). Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034. Disponible en: <https://ccm-eleva.cl/estudios/estudio-fuerza-laboral/efl2025/>

ChileMujeres, OCEC UDP y CCS (2025). Zoom de Género N° 31: trimestre marzo-mayo 2025. Santiago, julio 2025.

Foro Económico Mundial (WEF) (2025). Global Gender Gap Report 2025. Ginebra: WEF. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2026). Encuesta Nacional de Empleo, trimestre febrero-abril 2026. Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

Ministerio de Energía y Minas del Perú (2026). Boletín Estadístico Minero (BEM). Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera, Lima. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minem/colecciones/6-boletin-estadistico-minero>

Ministerio de Minería de Chile (2022). Política Nacional Minera 2050. Santiago. Disponible en: <https://politicapublicanacionalmineria.gob.cl/>

Mining Industry Human Resources Council (MiHR) (2024). Canadian Mining Workplace Profile 2024. Disponible en: <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2024/04/MiHR-Workplace-EN-2024-Final.pdf>

Observatorio Económico y Social (OES-Ufro), Universidad de La Frontera (2025). Claves del empleo femenino a marzo-mayo 2025. Temuco, julio 2025. Disponible en: https://nucleocienciasociales.ufro.cl/wp-content/uploads/2025/08/Boletin-Empleo-Femenino-2025-OES-UFRO-Jul-25_Final-1.pdf

PwC Chile (2026). Women in Work Index 2026. Santiago. Disponible en: <https://www.pwc.com/cl/es/Publicaciones/women-in-work-2026.html>

Reporte Minero (2025). Women in Action: inclusión femenina para una minería más sostenible. Disponible en: <https://www.reporteminero.cl/noticia/entrevistas/2025/07/inclusion-mujeres-mineria-proveedores-women-in-action-aprimin>

Subsecretaría de Educación Superior (2025). Brechas de Género en Educación Superior 2024. Santiago: Ministerio de Educación.

Vantaz Group (2024). Estudio Mujer en Minería 2024. Disponible en: <https://vantaz.com/2024/09/06/estudio-mujer-en-mineria-revela-mayor-satisfaccion-femenina-con-el-trabajo-pe-ro-persiste-significativa-brecha-de-genero/>

Workplace Gender Equality Agency, WGEA (2025). Australia's Gender Equality Scorecard 2024-25. Canberra. Disponible en: <https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-equality-scorecard>

Workplace Gender Equality Agency, WGEA (2026). Employer Gender Pay Gaps Report 2024-25. Canberra. Disponible en: <https://www.wgea.gov.au/publications/employer-gender-pay-gaps-report>

Anexos

Anexo 1. Operaciones/faenas participantes de la Encuesta de Dotación y Género 2026.

Andina	Mantoverde
Antucoya	Michilla
Atacama Kozan	Mina Carola
Cabildo	Mina Granate
Candelaria	Mina Soplon
Carmen de Andacollo	Ministro Hales
Casa Matriz (varias)	Ojos del Salado
Caserones	Pampa Camarones
Centinela	Planta Biocobre
Cerro Negro	Planta Delta
Chuquicamata	Planta Elisa de Bordos
Collahuasi	Planta Matta
Corporativo	Planta Paipote
División Lambert	Planta Salado
División Talcuna	Planta San José
El Abra	Planta Taltal
El Soldado	Planta Vallenar
El Teniente	Punta del Cobre
Escondida	Quebrada Blanca
Franke	Radomiro Tomic
Fundición Altonorte	Salvador
Fundición Chagres	Sierra Gorda
Gabriela Mistral	Spence
La Patagua	Taltal
Lomas Bayas	Tres Valles
Los Bronces	Valle Central
Los Pelambres	Ventanas
Mantos Blancos	VP - Codelco
Mantos de Cobre	Zaldívar
Mantos de la Luna	

Nota: Las referencias "Casa Matriz (varias)", "Corporativo" y "VP - Codelco" corresponden a respuestas corporativas o transversales no asociadas a una faena específica. Estas se utilizaron únicamente para el análisis del módulo de políticas de género del Capítulo 3 y no para la caracterización de dotación del Capítulo 2.

Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.

Anexo 2. Número de empresas u operaciones según tamaño que cuentan con políticas de género (2025).

Categoría	Política	Gran minería	Mediana minería
Compromiso nacional/sectorial	Uso de plataforma INDIC@IGUALDAD (PNUD).	2	0
Compromiso nacional/sectorial	Certificación NCh 3262.	5	2
Compromiso nacional/sectorial	Perspectiva de género en Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	7	10
Compromiso nacional/sectorial	Participación en Mesa Mujer y Minería.	13	10
Comunicación	Difusión de políticas de diversidad e inclusión.	14	9
Comunicación	Comunicación interna y externa sin sesgos de género.	13	13
Conciliación	Extensión de postnatal para madre y/o padre.	9	9
Conciliación	Adaptabilidad laboral, teletrabajo o flexibilidad espacio-tiempo.	14	12
Conciliación	Flexibilidad para madres embarazadas o en amamantamiento.	14	12

Cultura y diagnóstico	Metas de participación laboral femenina al 2030.	8	7
Cultura y diagnóstico	Diagnóstico organizacional con enfoque de género.	12	7
Cultura y diagnóstico	Indicadores de género para medir la gestión.	14	7
Cultura y diagnóstico	Políticas, objetivos o metas de género, diversidad e inclusión.	14	12
Desarrollo y capacitación	Capacitación a jefaturas en integración de mujeres.	14	5
Desarrollo y capacitación	Formación técnica o desarrollo profesional para mujeres.	13	6
Equidad salarial	Políticas de equidad salarial y compensación con criterios de igualdad.	14	9
Participación y seguridad	Participación femenina de comunidades locales.	14	10
Participación y seguridad	Mecanismos de participación de trabajadores/as.	14	13
Participación y seguridad	EPP adaptados ergonómicamente para mujeres.	14	13
Reclutamiento y retención	Políticas de retención de talento femenino.	6	4
Reclutamiento y retención	Perspectiva de género en reclutamiento y selección.	13	11
Violencia de género	Iniciativas contra la violencia doméstica.	10	6
Violencia de género	Instrumentos de control, sanción, recursos y reparación.	14	13
Violencia de género	Canales de denuncia de acoso laboral y/o sexual.	14	14

Fuente: COCHILCO con base en Encuesta de Dotación y Género 2026.



Este trabajo fue elaborado en la
Dirección de Estudios y Políticas Públicas por:

Carla Rebolledo Labbé

Analista de Estudios

Verónica Ortega Maldonado

Analista de Estudios

Patricia Gamboa Lagos

Directora de Estudios y Políticas Públicas