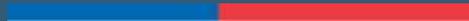




COCHILCO

Representación de la mujer en el sector minero en Chile al año 2023

DEPP 19/2024



Resumen Ejecutivo

El informe **“Representación de la mujer en el sector minero en Chile al año 2023”** tiene como objetivo proporcionar un diagnóstico detallado sobre la presencia y perfil de las mujeres en la Gran y Mediana Minería, sistematizando los datos de la industria en torno a su participación y características laborales así como las políticas de género implementadas en las empresas mineras para promover la igualdad y la inclusión. A partir de la información recolectada y sistematizada, se identifican y analizan tanto indicadores cualitativos como cuantitativos que permiten interpretar y contextualizar los resultados obtenidos. Esto facilita una comparación con estudios anteriores y un análisis de las barreras, desafíos y áreas de mejora pendientes en la inclusión de la mujer en el sector minero. La información recolectada se basa en la Encuesta de Dotación y Género (contenida dentro de la EMPAE), aplicada a empresas de la gran y mediana minería del cobre, complementada con indicadores de organismos públicos y datos internacionales.

A nivel global y nacional, la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres están en el centro de varias intervenciones y políticas, alineadas con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de la ONU, que impulsa a los países a trabajar por la equidad y el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres. Los beneficios de reducir las brechas de género no solo mejoran la productividad y competitividad de las empresas, sino que también favorecen la sostenibilidad y el crecimiento económico de las comunidades y países. Aunque las industrias extractivas, como la minería, son un pilar económico mundial que ofrece empleos y oportunidades de desarrollo, también presentan riesgos sociales y ambientales. La limitada inclusión de mujeres en estas industrias restringe no solo sus derechos y oportunidades, sino también el potencial de crecimiento de las comunidades y economías donde operan.

El estudio refleja que, a pesar de los avances en políticas inclusivas, el camino hacia la equidad de género en la minería chilena requiere esfuerzos adicionales. La participación de la mujer sigue siendo baja, especialmente en roles operativos y de liderazgo. La consolidación de una cultura organizacional inclusiva, la implementación de mecanismos de retención y el monitoreo de políticas de equidad pueden no solo cerrar brechas de género, sino también aumentar la productividad y sostenibilidad de la industria. Los resultados sugieren que fortalecer el compromiso sectorial será esencial para construir un entorno minero justo y competitivo.

Los principales resultados de la sección de “caracterización” obtenidos a partir de la encuesta son los siguientes:

- La representación de la mujer en la industria minera alcanzó un promedio ponderado de 13,4% en el año 2023 ya que la tasas de participación de la mujer en el sector fueron de 17,7% en el caso de la dotación propia, mientras que en las empresas contratistas un 11,3% corresponde a dotación de mujeres. Esto representa un aumento de un 15% en 2022 a un 17,7% en 2023, mientras que en las empresas contratistas se mantuvo alrededor de un 11% para el mismo periodo.
- En cuanto a la edad, la mayor tasa de participación de la mujer ocurre en el tramo 31-40 años, rango donde se concentra un 37% del total de las mujeres del sector minero y donde la brecha entre la tasa mujer/hombre es de 4,9% (Figura 16), es decir, en ese tramo, al igual que en el tramo 18-30 la participación de las mujeres es superior a la de los hombres, situación que se revierte en los tramos etareos posteriores.

- Respecto del análisis por años de antigüedad laboral, es posible observar que un 60% de las mujeres en minería permanece en el mismo trabajo entre 1 y 5 años. En promedio, sólo un 5% de la dotación de mujeres tiene una antigüedad laboral superior a 5 años.
- En relación a la dotación por asignación de funciones, el 34,7% de las mujeres trabaja en áreas operativas y un 65,3% en áreas no operativas. En el caso de los hombres, un 63,4% se desempeña en funciones dentro de áreas operativas y sólo el 36,6% lo hace en áreas no operativas.
- Analizando por tipo de cargo, las mujeres se concentran principalmente en dos categorías, operadoras, que representan el 3,6% del total de trabajadoras y trabajadores. En menores porcentajes quedan cargos tales como personal administrativo y mantenedoras, con un 2,2% y 1,9% respectivamente.

En tanto, los resultados que arrojó la encuesta respecto de la implementación y avances de las políticas de género reflejan un importante compromiso de las empresas mineras en Chile con la implementación de estas políticas, aunque existen áreas con avances dispares. La mayoría de las empresas (89,8%) reporta contar con políticas, objetivos o metas en materia de género, diversidad e inclusión, y el 83,7% participa activamente en la Mesa Mujer y Minería, un indicador de colaboración sectorial. También se observa una alta proporción de empresas que han implementado políticas de flexibilidad laboral y beneficios para madres y padres, alcanzando un 93,8%, y un 95,7% afirma contar con estrategias de comunicación interna y externa sin sesgos de género. Sin embargo, solo el 12,5% de las empresas se encuentra certificada bajo la norma NCh 3262, que establece directrices de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo que sugiere un área clave de mejora en estandarización y formalización de los compromisos de género.

En cuanto a mecanismos específicos de apoyo, un 81,3% de las empresas cuenta con políticas de equidad salarial, mientras que el 97,9% ha implementado canales de denuncia contra el acoso laboral y sexual. Sin embargo, áreas como la inclusión de perspectiva de género en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el uso de plataformas como INDIC@IGUALDAD (0% de adopción) presentan una adopción baja. Además, solo el 34,7% de las empresas reporta tener políticas de retención de talento femenino, una limitación importante para mantener la equidad a largo plazo.

Contenido

Introducción	6
Capítulo 1: Panorama de las Brechas de Género y Participación de la Mujer en el Mercado Laboral	8
1.1 Brechas de género en el mercado laboral	8
1.2 Contribución de las mujeres al mercado laboral	11
1.3 Mujeres en el contexto minero	12
1.4 Características del mercado laboral global en materia de género	15
1.4.1 Contexto global de la participación laboral de la mujer	15
1.4.2 Mercado Laboral en Chile	16
1.5 Panorama del mercado laboral minero.	19
1.5.1 Contexto de la participación de mujer en minería.....	19
1.5.2 Caracterización por años de escolaridad	20
1.5.3 Brecha Salarial	20
1.5.4 Brecha Educacional	21
Capítulo 2: Caracterización de la dotación de mujeres trabajadoras vinculadas al sector minero de la Gran y Mediana minería del cobre en Chile	23
2.1. Caracterización por tipo de empleador	24
2.2. Caracterización por región	25
2.3. Caracterización según edad	28
2.4. Caracterización según antigüedad laboral en la empresa	30
2.5. Caracterización por procesos operativos.....	31
2.6. Caracterización por tipo de cargo	33
2.7. Caracterización por profesión	35
2.8. Caracterización por formación educacional.....	38
Capítulo 3: Retrato de la integración de políticas de género en las empresas de la Gran y Mediana minería del cobre en Chile	39
3.1 Resultados de la encuesta de políticas de género	41
3.2 Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno.....	42
3.2.1 La implementación del EITI con perspectiva de género	42
Comentarios Finales	43
Bibliografía	45
Anexos	47



Índice Figuras

Figura 1: Ranking de la Brecha Global de Género en 2023 - 2024: Países seleccionados	9
Figura 2: Porcentaje de participación de la mujer en el mundo año 2024	16
Figura 3: Porcentaje de diferencia de participación laboral entre hombres y mujeres por regiones mineras entre 2019 y 2023	17
Figura 4: Participación de mujeres por sectores económicos masculinizados durante el año 2023	17
Figura 5: Porcentaje de participación de la mujer en países mineros	19
Figura 6: Brecha de género en el ingreso medio por actividad económica	20
Figura 7: Porcentaje de mujeres matriculadas en la educación superior entre 2020 y 2024 según área educacional	21
Figura 8: Porcentaje de mujeres tituladas en la educación superior entre 2019 y 2023 según área educacional	22
Figura 9: Tasa de participación de la mujer en la industria minera, año 2023	
Figura 10: Distribución de dotación en sector minero a nivel nacional	24
Figura 11: Participación por género y empresa, años 2020-2023	25
Figura 12: Distribución regional de la dotación total en minería	25
Figura 13: Tasa de Participación de la mujer en el sector minero por región	26
Figura 14: Porcentaje de la dotación total distribuida por género y lugar de residencia	27
Figura 15: Porcentaje de la dotación total distribuida por tipo de contrato y lugar de residencia .	28
Figura 16: Distribución porcentual de la dotación por género y tramo etario	29
Figura 17: Porcentaje de dotación por género y tramo etario	29
Figura 18: Porcentaje de dotación por años de antigüedad, según género.	30
Figura 19: Porcentaje de dotación por años de antigüedad según género. Años 2020-2023	31
Figura 20: Participación de la mujer en la dotación global (M+H) por área en 2023	31
Figura 21: Participación en áreas operativas y no operativas para Mujer (izquierda) y Hombre (derecha)	32
Figura 22: Porcentaje de la dotación por género disgregada por procesos	32
Figura 23: Distribución de la dotación por cargo y género 2023	33
Figura 24: Porcentaje de la dotación por género disgregada tipo de cargo	34
Figura 25: Porcentaje de la dotación por género disgregada altos cargos en los años 2021, 2022, 2023 y 2024.	34
Figura 26: Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión	36
Figura 27: Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión de ingenierías en los años 2021, 2022, 2023 y 2024	37
Figura 28: Porcentaje de la dotación por género disgregada por otras profesiones en los años 2021, 2022, 2023 y 2024	37
Figura 29: Porcentaje de la dotación por género por formación educacional	38
Figura 30: Porcentaje de la dotación por género por formación educacional en los años 2020-2023 Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.	39

Índice Tablas

Tabla 1: Ranking por Áreas en el Global Gender Gap Report para Chile en 2024	10
--	----



Tabla 2: Promedio de años de escolaridad por género y sector..... 20



Introducción

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, relacionado con la equidad de género en el ámbito económico y laboral, resalta la importancia de fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, especialmente mediante la ampliación de sistemas de seguimiento y asignación de fondos públicos (Indicador 5.c.1). Esta meta enfatiza la necesidad de contar con fuentes y bases de datos nacionales para visibilizar los avances y desafíos en políticas públicas y sociales, tanto a nivel de género como de inclusión. En Chile, los acuerdos internacionales ratificados, como la CEDAW (1989) y la Convención de Belém do Pará (1996), destacan la relevancia de la recolección de datos estadísticos como base para diseñar políticas públicas que fomenten la igualdad. Este informe, en su cuarta edición, presenta resultados obtenidos de la encuesta EMPAE, aplicados sobre una muestra significativa de empresas medianas y grandes del sector minero del cobre, que representan el 95% de la producción nacional de este recurso. El objetivo es ofrecer una base sólida de evidencia que permita delinear el panorama actual de la mujer en la minería en Chile y explorar los desafíos pendientes para su plena inclusión.

A lo largo de las últimas tres décadas, la participación laboral de la mujer en Chile ha mostrado un avance significativo, pasando del 37,3% en 1993 al 58,2% en 2022, impulsada por factores como el incremento en el nivel educativo, la adopción de políticas de apoyo parental y el crecimiento económico (OIT). Sin embargo, este avance comenzó desde una base baja, con un 37,3% en 1993, notablemente inferior al promedio mundial de 55,2%. Fue recién en 2011 cuando Chile logró igualar esta tasa global. Desde el ámbito legislativo, Chile ha implementado diversas normativas que apuntan a mejorar la equidad en el trabajo, como el acceso a salas cunas para madres trabajadoras (artículos 203 y 206 del Código del Trabajo, 1998), la ampliación del derecho a amamantar (Ley N° 20.166, 2007), la igualdad salarial (Ley N° 20.348, 2009) y la extensión del postnatal a seis meses (Ley N° 20.545, 2011), entre otras. A su vez, acuerdos internacionales firmados desde el año 2000 han buscado respaldar estas políticas nacionales, aunque el ritmo de avance en la participación laboral de la mujer aún refleja barreras importantes.

Existen múltiples factores que explican el lento avance de la igualdad en el trabajo remunerado para las mujeres. Estudios recientes señalan que estas barreras son multisistémicas, incluyendo estructuras patriarcales, roles de género tradicionales, falta de políticas de inclusión y desafíos sociales y personales. Según el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, el avance en igualdad de género ha sido lento; a este ritmo, se proyecta que cerrarlas tomará hasta 134 años. El informe *Women in Work Index 2024* de PWC refuerza esta tendencia, indicando que al ritmo actual, se requerirán más de 50 años para cerrar las brechas salariales.

En el ámbito sectorial se han impulsado un importante número de políticas las que nacen al alero de la Política Nacional Minera 2050 la que dentro de sus objetivos establece como meta una tasa de participación de la mujer hasta un 20% el año 2030 y 35% el año 2050. En lo que refiere a los contratistas, los resultados obtenidos dan cuenta de un lento progreso en esa materia. El año 2023 la participación de las mujeres fue de 11,3%, mientras que para la dotación propia, esta tasa es de 17,7%.



La muestra de las empresas consultadas el presente año corresponde al 99,9% de la producción de cobre nacional de 2024, específicamente de la producción de cátodos SxEw y producción de concentrados. Ahora bien, la muestra considerada en este informe que reportó datos válidos para el análisis corresponde al 93,4% de la producción de cobre nacional el año 2023. Estos datos se presentan de manera total para los ítems de caracterización, considerando el personal propio y de contratistas en su conjunto.

Además de esta introducción y las conclusiones, el texto se estructura en dos capítulos: el primero aborda la **“Caracterización de la dotación de mujeres trabajadoras vinculadas al sector minero de la gran y mediana minería del cobre en Chile”** A través del levantamiento de datos obtenidos de la encuesta EMPAE se caracteriza la participación de la mujer en el mercado laboral del sector minero desagregado por tipo de empleador, años de escolaridad, región, antigüedad laboral, aspectos demográficos, entre otros, con el fin de identificar desafíos y barreras y otros factores que influyen en su participación y permanencia en el sector; el segundo, **“Retrato de la integración de políticas de género en las empresas de la Gran y Mediana minería del cobre en Chile”** se basa en los resultados cualitativos obtenidos a través de la encuesta, se examina cómo las empresas mineras están adoptando y adaptando políticas de género para mejorar la representación y las condiciones laborales de las mujeres. Es el primer año de incorporación de este ítem a la encuesta, el cual busca en esta primera versión identificar los avances en la implementación de políticas de igualdad de género, como programas de mentoría, medidas contra la discriminación, y la promoción de ambientes laborales inclusivos, así como la brecha existente entre las medidas adoptadas y los compromisos nacionales e internacionales de participación de la mujer.

En conjunto, estos capítulos conforman una radiografía de las brechas de género en el sector minero en Chile. Este documento se presenta como una valiosa herramienta para informar, sensibilizar y promover acciones concretas que contribuyan a cerrar estas brechas y avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y equitativa para todas las personas, independientemente de su género.

Capítulo 1: Panorama de las Brechas de Género y Participación de la Mujer en el Mercado Laboral

1.1 Brechas de género en el mercado laboral

La evidencia sugiere que la participación de la mujer en el mercado laboral es fundamental para el desarrollo económico y social, ya que las mujeres generan un impacto positivo en la productividad, la comunicación organizacional y la diversidad de equipos de trabajo (McKynsey&Company, 2015). Sin embargo, estas contribuciones están aún limitadas por una serie de barreras complejas y estructurales que inhiben la plena igualdad de oportunidades. Las brechas de género en el ámbito laboral están profundamente influenciadas por normas sociales de género sesgadas que restringen las elecciones y limitan las oportunidades de las mujeres, conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Estas normas sociales no solo restringen el comportamiento femenino al imponer roles tradicionales, sino que también actúan como obstáculos que perpetúan la desigualdad, minando los beneficios económicos y sociales que las mujeres pueden aportar al mercado laboral.

Numerosa evidencia demuestra que los sesgos y la discriminación en torno al género condicionan las oportunidades de las personas, lo que afecta la trayectoria profesional y perpetúa las brechas entre hombres y mujeres.

El Índice de Normas Sociales de Género (GSNI) (UNDP, 2023) ilustra la extensión de estos sesgos, revelando que cerca de 9 de cada 10 personas en el mundo sostienen algún tipo de prejuicio contra las mujeres en aspectos como política, educación, economía e integridad física. Esta prevalencia es sorprendente, ya que se observa tanto en países con un Índice de Desarrollo Humano (IDH) alto como bajo, mostrando que el sesgo de género es un problema mundial que atraviesa culturas, niveles de ingresos y contextos nacionales. Entre estos sesgos, casi la mitad de la población mundial considera a los hombres como mejores líderes políticos, mientras que dos de cada cinco piensan que los hombres son más aptos para roles ejecutivos en las empresas. Este tipo de normas restrictivas no solo limita las libertades de las mujeres, sino que priva a las sociedades de los beneficios derivados de la diversidad en el liderazgo y en la toma de decisiones, restringiendo perspectivas y experiencias valiosas que podrían enriquecer la gestión empresarial y pública.

Las investigaciones recientes también evidencian que estas normas sociales de género sesgadas afectan la relación entre el acceso a la educación y el empoderamiento económico de las mujeres. En muchos países, las brechas de ingresos entre hombres y mujeres están más influenciadas por normas sociales que por el nivel educativo. Las mujeres tienden a dedicar hasta seis veces más tiempo que los hombres a tareas domésticas y labores de cuidado en países con altos niveles de sesgo social, lo que limita su disponibilidad para el trabajo remunerado y su capacidad para alcanzar autonomía económica. Esta falta de autonomía es un obstáculo para el ejercicio pleno de sus derechos, dignidad y libertad.

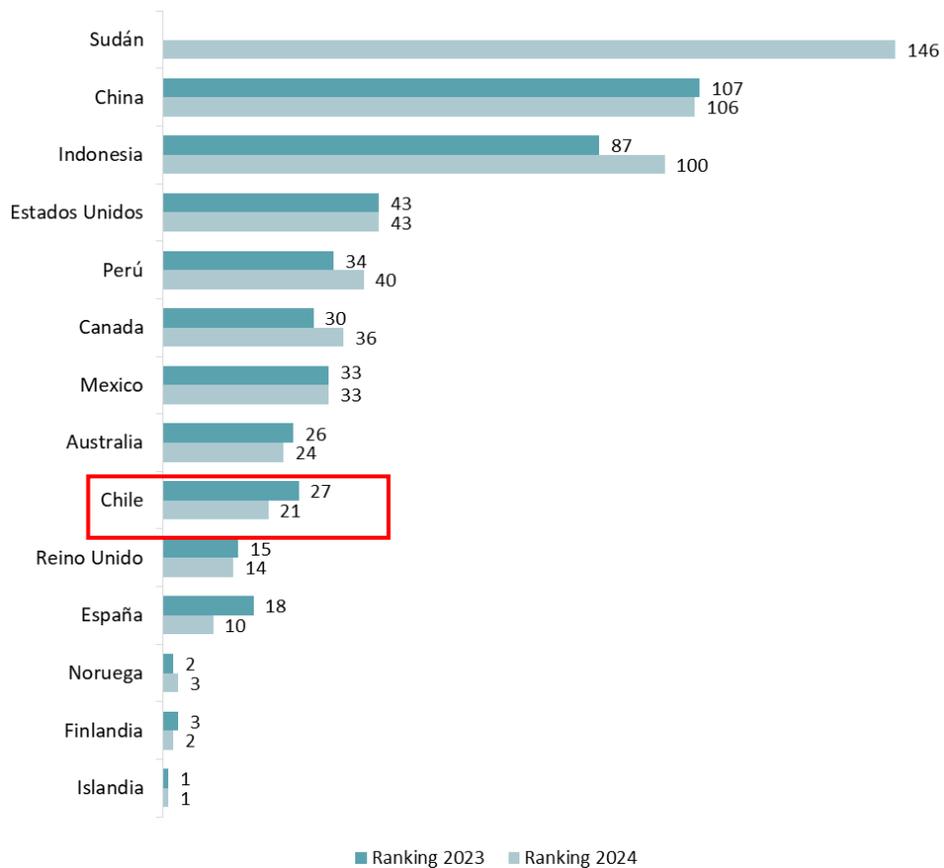


Asimismo, las barreras estructurales en el mercado laboral, como la segmentación horizontal y vertical, contribuyen a perpetuar las desigualdades. Las mujeres tienden a concentrarse en sectores de menor remuneración y en puestos de menor responsabilidad, lo que limita su crecimiento profesional y afecta sus ingresos. La segmentación horizontal refleja cómo las mujeres se concentran en ocupaciones menos valoradas económicamente, mientras que la segmentación vertical evidencia las dificultades para acceder a puestos de liderazgo. Estas dinámicas no solo afectan la economía personal y la estabilidad laboral de las mujeres, sino que también representan una pérdida considerable para las economías nacionales, al desaprovecharse el talento y las habilidades de una parte significativa de la población.

Esta segregación de oportunidades se refleja en el estudio del foro económico mundial denominado “Global Gender Gap” (UN Women, 2024), que presenta la brecha global de género al año 2024, donde Chile ocupa la posición 21 de 146 países evaluados tal como muestra la Figura 1, mejorando su posición respecto al año 2023 en 6 puestos y superando a países como México y Australia.

El impacto luego de superada la pandemia del COVID-19 tiende a reducir marginalmente el número de años necesarios para cerrar brechas de género. A pesar de ello, las diferencias siguen siendo significativas. (gender gap) 132 años.

Figura 1: Ranking de la Brecha Global de Género en 2023 - 2024: Países seleccionados



Fuente: Elaboración propia basada en datos del Global Gender Gap Report, 2024.

La figura 1 evidencia el progreso de los países en la reducción de la brecha de género, donde específicamente Chile muestra un progreso significativo en relación a 2023, a continuación se presenta la Tabla 1, en la cual se desglosa el posicionamiento de Chile en relación a 4 aspectos: Oportunidad Laboral y Participación Económica, Logros Educativos, Empoderamiento Político y Salud y Expectativa de Vida. Además, se incluye el Top 3 de países que lideran cada aspecto.

Tabla 1: Ranking por Áreas en el Global Gender Gap Report para Chile en 2024

Subíndice	Áreas	Ranking 2023	Ranking 2024
Oportunidad Laboral y Participación Económica	Salarios, Participación y Empleo Altamente Capacitado	96	92
Logros Educativos	Acceso a Niveles de Educación Básicos y Más Elevados	64	88
Empoderamiento Político	Representación en las Estructuras de Toma de Decisiones	12	12
Salud y Expectativa de Vida	Expectativa de Vida y Proporción Hombres-Mujeres	69	68

Fuente: Elaboración propia basada en datos del Global Gender Gap Report, 2024.

En la Tabla 1 presentada se detalla el ranking en diversas áreas del Global Gender Gap Report, proporcionando una visión general de la brecha de género en términos de oportunidades y logros. Los datos revelan que, en el ámbito de Oportunidad Laboral y Participación Económica, que abarca salarios y empleo altamente capacitado, el país ocupa una posición desfavorable con un ranking de 92, indicando una brecha significativa en estas áreas. En contraste, en Logros Educativos, que mide el acceso a niveles educativos básicos y superiores, el país muestra una posición negativa respecto al año anterior, actualmente se sitúa en el número 88 del ranking a diferencia del año 2023 en el cual se ubicaba en el puesto 64, lo que sugiere un retroceso en la equidad educativa. Por otro lado, el Empoderamiento Político, evaluado por la representación en estructuras de toma de decisiones, exhibe el mejor desempeño con un ranking destacado de 12, lo que sugiere avances notables en la participación política de mujeres. Por último, en Salud y Expectativa de Vida, que considera la expectativa de vida y la proporción hombres-mujeres, el país se encuentra en una posición intermedia con un ranking de 68, reflejando avances moderados en lo que respecta a la equidad en salud.

En conclusión, las brechas de género en el mercado laboral no solo reflejan inequidades individuales, sino que representan una pérdida estructural para el desarrollo económico y social. Para lograr una integración efectiva de las mujeres en el mercado laboral y aprovechar plenamente su potencial, es fundamental superar las normas sociales restrictivas, promover políticas de igualdad

de género y crear condiciones laborales equitativas que favorezcan su participación, crecimiento y estabilidad.

1.2 Contribución de las mujeres al mercado laboral

La participación de las mujeres en la minería representa una oportunidad para potenciar el desempeño de las empresas productoras. Actualmente, la subrepresentación de la mujer en el sector minero se percibe no solo como una brecha en equidad, sino también como una potencial ventaja competitiva para las empresas que prioricen la diversidad de género. Diversos estudios (Khan, 2013) (Kemp, 2007) evidencian que la incorporación de mujeres en roles de liderazgo dentro de la industria minera está asociada con mejoras en productividad y en la gestión de activos, lo que conlleva un aumento de la rentabilidad hasta en un 15% cuando el liderazgo femenino alcanza el 30% de la estructura organizacional. Además, las empresas con una representación más elevada de mujeres en sus equipos de gestión muestran rendimientos financieros anualizados mayores, resaltando el valor estratégico de la diversidad de género en el gobierno corporativo.

El enfoque hacia una mayor inclusión no solo se fundamenta en beneficios financieros, sino que también apunta a reducir la rotación de personal y mejorar las condiciones de seguridad. La literatura destaca que la presencia de mujeres en roles operativos dentro de la minería contribuye a prácticas laborales más seguras, lo que podría reducir tanto los costos asociados con accidentes como la rotación. Estudios de Kemp et al. (2007) y Women in Mining (2016) documentan que una mayor diversidad en el equipo puede traducirse en menor rotación y una disminución en la necesidad de capacitación constante para reemplazar a personal inexperto. En el caso de países como Chile, Papúa Nueva Guinea y Zambia, (Khan, 2013) observó que las mujeres operadoras en minería, especialmente en el manejo de camiones, son percibidas como personal “más seguro” y con comportamientos de menor riesgo, disminuyendo los costos en operaciones y mantenimiento. Asimismo, en Australia, Kemp et al. (2007) encontraron que las tasas de rotación entre las trabajadoras mineras son menores, lo que se atribuye a cualidades como la lealtad y estabilidad. Negar la relación entre género y comportamiento de riesgo en el sector minero podría llevar a mayores desafíos de seguridad, como señalan Laplonge y Albury (2013).

Desde una perspectiva más amplia, la inclusión de mujeres no solo contribuye a la equidad, sino que también impacta positivamente en los resultados empresariales. La Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019)¹ destaca que equipos diversos impulsan la creatividad, innovación y resolución de problemas, lo que fortalece la toma de decisiones estratégicas y, en última instancia, mejora la rentabilidad empresarial. A nivel nacional, la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño (2016)² proyecta que sumar 900.000 mujeres a la fuerza laboral en Chile podría elevar el PIB en un 6%. Esto subraya que una mayor inclusión de mujeres en la minería chilena no solo promovería el desarrollo de la industria, sino que también se traduciría en beneficios económicos sustanciales para el país, mejorando las inversiones en infraestructura, educación y salud y generando una economía más sólida y equitativa para toda la sociedad.

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Changing business and opportunities for employer and business organizations.

² Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile. (2016). Estudio sobre la incorporación de la mujer en el mercado laboral.

1.3 Mujeres en el contexto minero

Las mujeres en la industria minera enfrentan varios desafíos significativos que obstaculizan su participación y avance. Las principales barreras que enfrentan las mujeres y que limitan su participación en el sector fueron objeto de un estudio (Kansake, 2021) en que se encuestó a diversas mujeres de países mineros. Los resultados arrojaron que un 53% de las encuestadas reportaron discriminación de género, mientras que el 37% experimentaron acoso sexual, y un 17% enfrentaron demandas sexuales durante el proceso de contratación. Además, las responsabilidades familiares limitan su capacidad para comprometerse plenamente con su trabajo. Las ideologías de género tradicionales contribuyen a la percepción de que la minería es un campo dominado por hombres, lo que desanima a las mujeres a ingresar o permanecer en la industria. La falta de apoyo de colegas y la gestión, junto con la falta de confianza, también son problemas significativos. Un 44% de las encuestadas indicaron haber enfrentado represalias por reportar acoso, lo que agrava la situación y lleva al estancamiento profesional. Estos desafíos generan un alto nivel de insatisfacción entre las mujeres en el sector minero, subrayando la necesidad de cambios sistémicos para crear un entorno más inclusivo.

A nivel global, la percepción del desempeño e impacto del sector minero (GlobeScan, 2023) en el cumplimiento de sus responsabilidades sociales es la más baja al compararla con 18 sectores económicos tales como la industria financiera, petróleo, agricultura, farmacéutica, entre otros. Casi 4 de 10 personas consideran que la industria minera se encuentra bajo el promedio en cuanto a hacerse cargo de su responsabilidad con la sociedad. No obstante, a diferencia del resto de los 31 países consultados, sólo Chile ubica al sector minero lejos del último lugar (8 de entre 18). Indicadores como estos dan cuenta de la existencia de una negativa percepción de la sociedad respecto del sector minero, siendo un factor preponderante en esto la “falta de una fuerza laboral diversa e inclusiva”.

En Chile, la participación de la mujer en las faenas y operaciones mineras comenzó en 1996, cuando se derogó la prohibición de ingresar a las minas subterráneas del Código del Trabajo. A pesar de los avances significativos logrados en estos 28 años, la baja participación de la mujer en la industria revela una persistente brecha de género. Esta situación se ve agravada por la tendencia a asociar a los hombres con destrezas técnicas y de desempeño físico, mientras que a las mujeres se les vincula predominantemente a habilidades sociales o consideradas "blandas" (Women in Mining Chile, 2024). Estas dinámicas refuerzan estereotipos de género y limitan las oportunidades de las mujeres en un sector crucial para el desarrollo del país.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE)³, en 2023, la tasa de participación laboral de la mujer en Chile alcanzó un 42,9%. Sin embargo, es importante destacar que esta cifra no refleja la realidad de todos los sectores económicos. En la minería, la participación de la mujer fue significativamente más baja, alcanzando apenas un 13,5% del total de empleados en el sector durante ese año.

Chile presenta una baja participación de las mujeres en profesiones predominadas principalmente por hombres, esto se debe a factores como las asimetrías de género y la segregación en los ámbitos profesional y de desarrollo de carrera. Por una parte, la segregación horizontal se refiere al acceso

³ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). Indicadores laborales por rama de actividad y sexo [Base de datos].

desigual que enfrentan hombres y mujeres a diferentes oportunidades, ingresos y puestos de trabajo. Por otro lado, la segregación vertical se relaciona con las dificultades que enfrentan las mujeres para alcanzar posiciones de liderazgo y toma de decisiones, lo que afecta tanto sus condiciones laborales como la equidad en su desarrollo profesional.

El análisis académico de la situación de las mujeres en el sector ha sido complementado por análisis descriptivos sobre las características laborales de las mujeres en la minería y sectores relacionados. Hace unos años, instituciones como el Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF), Women In Mining (WIM), la Organización Internacional del Trabajo (ILO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han implementado un proyecto internacional conjunto “Women and the Mine of the Future” (‘Mujeres y la Mina del Futuro’), el cual busca establecer una línea base de las trabajadoras en la gran minería y sus cadenas de suministro

Además del contexto global, se han llevado a cabo estudios más detallados a nivel nacional sobre cuestiones de género, con el fin de recabar información adicional y fomentar una comprensión más profunda de la equidad en este ámbito. Un ejemplo de ello es el reciente resultado expuesto en mayo del 2023 por WIM denominado *Estudio Mujer y Minería 2022: Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera*⁴, este estudio se basa en data cuantitativa abarcando testimonios de más de 1.300 mujeres a través de una encuesta y cualitativa con más de 45 grupos focales; los hallazgos del estudio revelan las motivaciones que impulsan a las mujeres a participar en la industria minera, al tiempo que identifican diversas brechas, como la discriminación de género, las escasas oportunidades de desarrollo profesional y la baja valoración de su validación técnica.

Otro estudio realizado por Vantaz Group denominado *7° Estudio Mujer en Minería*⁵ con resultados actualizados a septiembre 2024 realiza un análisis acerca de las perspectivas de los propios trabajadores de la industria respecto del proceso y desarrollo respecto de la participación de la mujer en la industria minera, considerando cuatro dimensiones: motivación, equidad, desarrollo profesional y compromiso de liderazgo. La información se obtuvo a través de un cuestionario de 17 preguntas, que en esta versión del estudio recibió 572 respuestas de los y las trabajadoras de la industria. Los resultados principales indican que la satisfacción laboral de la mujer aumentó del 62% en 2023 al 65% en 2024. Además, la encuesta reveló que la percepción de inequidad salarial sigue siendo un desafío importante, ya que un 72% de las mujeres cree que los hombres ganan más que ellas, en contraste con solo un 27% de los hombres que comparte esta opinión. A pesar de esta disparidad en opinión, se observa un avance, ya que en la versión anterior del estudio, el porcentaje de mujeres que percibía esta inequidad era del 81%. En cuanto a los procesos de selección, el 71% de los hombres considera que son justos y no discriminatorios, mientras que solo el 54% de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación. Lamentablemente y a pesar de los avances en equidad, persiste una percepción significativa de que los hombres tienen mejor acceso a roles de liderazgo, esto se respalda con los datos de 2023, ya que el 70% de los encuestados creía en esta inequidad, y en 2024, esta cifra ha aumentado ligeramente al 71%.

⁴Women in Mining Chile. (2022). Estudio Mujer y Minería 2022.

⁵ Vantaz Group. (2024). Estudio Mujer en Minería 2024.

Por otra parte, los estudios de *La fuerza laboral en gran minería chilena 2021-2030*⁶, *Mujer y minería: Evolución de la última década y desafíos futuros*⁷ y *Monitoreo de Indicadores de Género*⁸ son algunos de los estudios que realiza la alianza CCM-Eleva, convenio entre Fundación Chile y Consejo Minero. Los cuales tienen periodos de actualización diferente, en particular el de monitoreo es actualizado cada 6 meses, siendo su última publicación en agosto de 2024, donde se evidencia un notable aumento en la participación de mujeres en empresas mineras de gran minería, que ha pasado del 8,9% en 2018 al 21,8% en 2024, lo que equivale a aproximadamente 11,000 mujeres. En cuanto a la contratación de mujeres en estas empresas, se alcanzó un 47% en diciembre de 2023. Sin embargo, durante el primer semestre de 2024, este indicador disminuyó al 38,6%, lo que significa que 1 de cada 3 personas contratadas fueron mujeres, con un total de 789 mujeres empleadas en este periodo. En lo que respecta a la participación laboral de la mujer por regiones Coquimbo ha experimentado el mayor aumento, presentando un 25,8% de participación de la mujer, con un incremento de 3 puntos porcentuales en relación a la publicación anterior, mientras que Tarapacá presentó la mayor disminución, pasando del 16,4% al 13,9%.

Con un enfoque distinto, el estudio *Sesgos inconscientes en la trayectoria laboral de la mujer en la industria minera*⁹ realizado por la consultora Mtalent que junto a OTIC, el Ministerio de Minería y APRIMIN. El estudio tiene como objetivo identificar los principales sesgos y barreras que afectan la empleabilidad, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres en la minería. Entre los resultados obtenidos, se destaca la percepción de género sobre las posibilidades de ascenso laboral. Un 79,4% de los hombres creen que tienen oportunidades de ascender en su trabajo, en comparación con sólo el 58,6% de las mujeres que comparten esta creencia. Esto revela una clara percepción de que las mujeres consideran tener menos posibilidades de avanzar profesionalmente en comparación con sus colegas masculinos. El estudio también analiza las razones detrás de esta disparidad en las oportunidades de ascenso. La principal causa identificada es la discriminación de género, mencionada por un 40,2% de los encuestados, lo que resalta un problema estructural en el acceso a oportunidades laborales. Otros factores que contribuyen a la desigualdad de oportunidades para las mujeres son la maternidad, citada por un 20,6%, y la falta de desarrollo profesional, mencionada por un 22,3%. Estos datos evidencian que los sesgos de género representan una barrera significativa para que las mujeres puedan avanzar en sus carreras y acceder a nuevas oportunidades laborales.

Los resultados de los estudios mencionados difieren del presente informe, ya que los datos aquí presentados se obtienen a través de la mencionada encuesta EMPAE, la que es completada por la misma empresa con un alcance del 99,9% de la producción nacional de cobre.

⁶ Fundación Chile. (2021). Fuerza laboral en la gran minería chilena 2021-2030

⁷ Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA). (2020). Mujer y minería: diagnóstico y propuesta de acciones

⁸ CCM ElevA. (2023). Participación de mujeres en empresas mineras aumenta a un 21.8%

⁹ Women in Mining Chile. (2024). Estudio de sesgos inconscientes en minería y mujer.

1.4 Características del mercado laboral global en materia de género

1.4.1 Contexto global de la participación laboral de la mujer

En 2024, a nivel mundial, según el *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2024*¹⁰ solo el 63,3 % de las mujeres estaban involucradas en la fuerza laboral, en comparación con el 91,9 % de los hombres. Esta disparidad refleja una clara brecha de género en el ámbito laboral, evidenciando las barreras que aún enfrentan las mujeres para acceder a oportunidades de empleo en igualdad de condiciones.

En lo que respecta a Chile, en los últimos 30 años ha aumentado la tasa de participación laboral de para mujeres en edad de trabajar; si se observan datos históricos, en 1990 un 31% de las mujeres componían la fuerza laboral en el país¹¹, en cambio, para el año 2024, esta tasa aumentó a 52,0%. Si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral ha logrado recuperar parte de los impactos negativos causados por la pandemia¹² lamentablemente, aún presenta una debilidad estructural vinculada a la carga desproporcionada de labores domésticas. En relación a ello, se han aprobado diversas leyes que han sido factores directamente relacionados a este avance, como lo son: la *Ley 21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*¹³ y la *Ley 20.545 de prenatal y postnatal*¹⁴.

A pesar de los avances positivos en la participación laboral de la mujer en Chile, es fundamental destacar que, al compararla con otros países líderes en la industria minera, Chile aún se encuentra por detrás. Según los datos del Banco Mundial presentados en la Figura 2, Chile tiene una participación de la mujer del 52%, lo que lo sitúa por debajo del promedio de América Latina (56%) y de los países de la OCDE (55%). Además, al contrastar estas cifras con naciones referentes en minería como Australia y Canadá, que alcanzan tasas del 63% y 62% respectivamente, se hace evidente que Chile muestra una menor representación de la mujer en el mercado laboral.

¹⁰ ONU Mujeres. (2024). Progress on the sustainable development goals: The gender snapshot 2024.

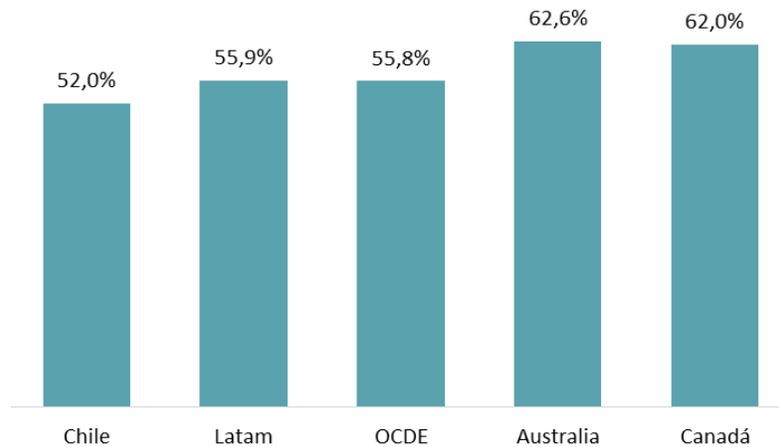
¹¹ Comisión Nacional de Productividad (CNP). (2017). Informe: Recomendaciones para aumentar la participación laboral femenina en Chile.

¹² Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024). Informe de cuidados: Desafíos y oportunidades para la política pública.

¹³ Subsecretaría del Trabajo. (n.d.). Conciliación: Información sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y persona.

¹⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2016). Ley N.º 20.940: Moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo mejoras en la negociación colectiva.

Figura 2: Porcentaje de participación de la mujer en el mundo año 2024



Fuente: Elaboración propia en base a Información The World Bank (2024)

1.4.2 Mercado Laboral en Chile

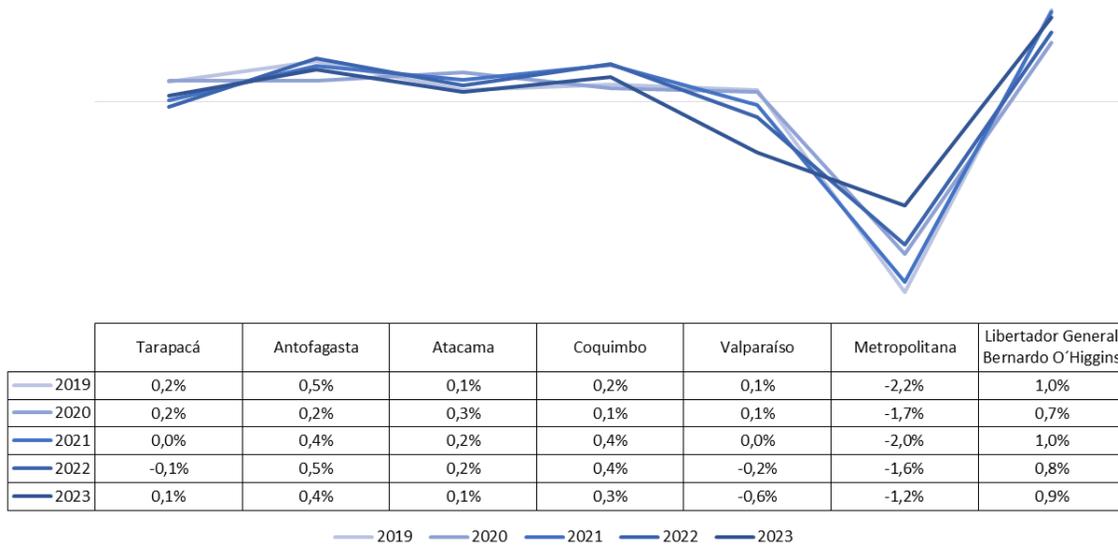
Si se analiza el mercado laboral en nuestro país, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)¹⁵, en 2023 la tasa de ocupación de los hombres alcanzó un 60,8% mientras que las mujeres un 47,9%, registrando la brecha más baja desde el 2010 con -12,9 %. En la Figura 3 se muestra este dato desagregado por región minera.

Las tendencias actuales muestran que las mujeres, en comparación con los hombres, presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad.

Cabe mencionar que, durante el año 2020 se registró una fuerte caída en la participación en el mercado laboral respecto a años anteriores. Si en el año 2019 la tasa de participación a nivel nacional alcanzaba el 62,8% de la población en edad de trabajar, un año después este porcentaje se redujo a 56,1%, mientras que en 2021 la tasa se mantuvo en torno a un 57,2%. Si bien esta caída se vio tanto en hombres como en mujeres, fueron éstas últimas las que se vieron más afectadas (entre 2019-2021), cayendo su tasa de participación en 6,1 puntos porcentuales.

¹⁵ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). Enfoque estadístico de género y empleo 2023.

Figura 3: Porcentaje de diferencia de participación laboral entre hombres y mujeres por regiones mineras entre 2019 y 2023

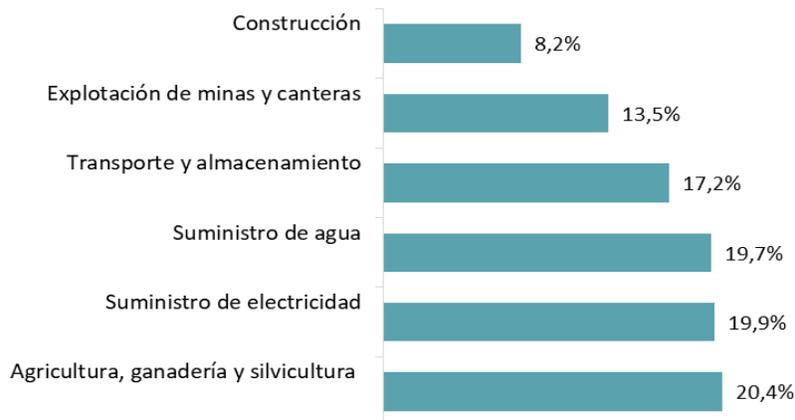


Fuente: Elaboración propia en base a Información INE (2023) *Valores en porcentaje

Al analizar la figura, se identifica que la región con la mayor diferencia en la participación laboral entre hombres y mujeres es la región del Libertador General Bernardo O'Higgins, manteniendo un promedio de 0,9% durante el período observado. En contraste, la región Metropolitana muestra la menor diferencia en esta área, seguida por las regiones de Valparaíso y Tarapacá.

La figura 4 presenta la participación de mujeres por sector económico en el año 2023. El mayor porcentaje de participación de la mujer se observa en el sector de agricultura, ganadería y silvicultura, seguido por los sectores de suministro de electricidad y de agua, respectivamente. En contraste, la participación de la mujer en el sector de explotación de minas y canteras es de solo un 13,5%, posicionándolo como uno de los sectores económicos con menor representación de la mujer a nivel nacional.

Figura 4: Participación de mujeres por sectores económicos masculinizados durante el año 2023



Fuente: Elaboración propia en base a SIMEL 2024

A pesar de los esfuerzos de los últimos años, que han incluido múltiples iniciativas tanto del sector público como del privado, la participación de mujeres en la minería chilena alcanzó solo el 11% de

la fuerza laboral en 2023, de acuerdo con SERNAGEOMIN. Este dato incluye información de dotación en los sectores de pequeña, mediana y gran minería, y considera una amplia muestra de más de 300,000 trabajadores y trabajadoras, lo que hace que el porcentaje sea menor al reportado en otros estudios. Es importante señalar que esta cifra es más precisa que la ofrecida por el INE, ya que el INE utiliza una muestra más general de empresas. Aunque la participación de la mujer ha ido aumentando de forma constante, el porcentaje aún es reducido. De acuerdo al Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023 (Fundación ChileMujeres Ministerio de Hacienda Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2024) Entre 2020 y 2023, en la mayoría de las ramas de actividad económica, las mujeres aumentaron su participación a nivel de gerencias de primera línea. Si bien la evolución en general por rubro y por nivel jerárquico de la participación de la mujer fue positiva, se sigue manteniendo la tendencia que, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad, disminuye la participación de mujeres.

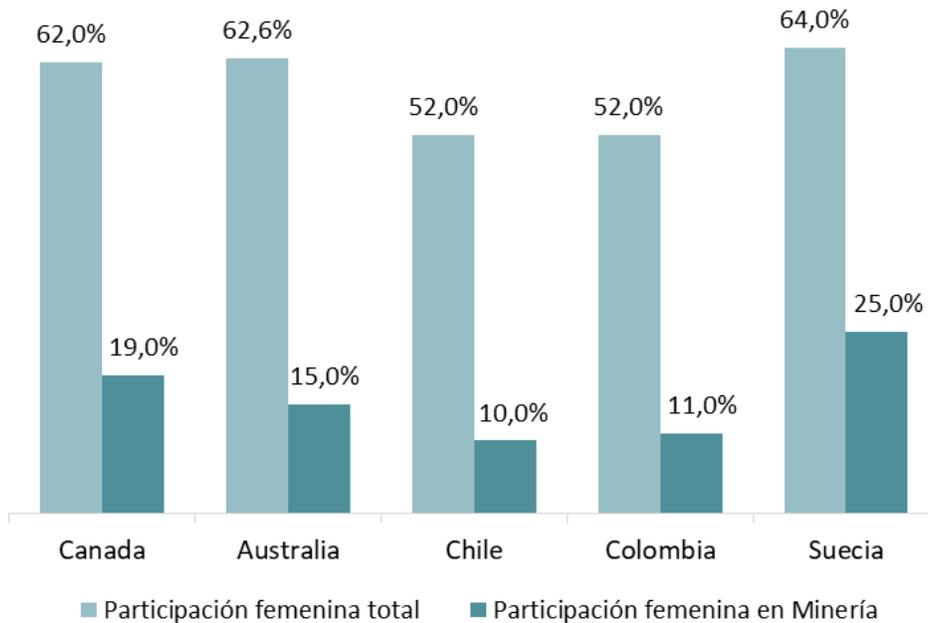
Se estima que las empresas mineras emplearon de forma directa el 3 % del total de la fuerza laboral del país y, además, que por cada empleo directo se generaron 2,55 empleos distribuidos en las diferentes regiones; es decir, el empleo total que aporta el sector es de aproximadamente el 10 % (Consejo Minero, 2023).

1.5 Panorama del mercado laboral minero.

1.5.1 Contexto de la participación de mujer en minería

En la actualidad presenciamos una brecha de género en la participación laboral, específicamente en el sector minero tradicionalmente más masculinizado. La figura 5 muestra que a pesar que países como Canadá, Australia y Suecia que muestran una alta participación de la mujer total en el mercado laboral con tasas superiores al 60%, la proporción de mujeres en minería sigue siendo notoriamente baja, sólo el 25,0% de las mujeres suecas participan en el sector de minería, el 19,0% en Canadá y el 15,0% en Australia. Chile por su parte, tiene una tasa de participación de la mujer en el mercado laboral de 52%, mientras que -de acuerdo a los hallazgos del presente informe- la tasa de participación dentro del sector minero es de 13,5% .

Figura 5: Porcentaje de participación de la mujer en países mineros



Fuente: Elaboración propia en base a información The World Bank y Woman Mine of the Future Global Report.

Sin duda, las diferencias en la participación de la mujer en este rubro entre distintos países son consecuencia de una variedad de factores, incluyendo culturales, socioeconómicos y políticos.

En particular, los países con una mayor representación de mujeres en la minería, como Suecia y Australia, han implementado políticas que promueven la igualdad de género en el lugar de trabajo y han creado infraestructuras de apoyo para las mujeres en la industria minera.

De esta forma, el principal desafío para Chile en este ámbito es cambiar la cultura predominante en la industria minera que, a menudo, es vista como un ambiente masculino. Los cambios culturales requieren tiempo y esfuerzo, pero son esenciales para atraer y retener a más mujeres en la industria. Además, será necesario asegurar un compromiso público y privado sostenido para implementar y mantener las políticas y programas requeridos.

1.5.2 Caracterización por años de escolaridad

La Tabla 2 muestra una comparación de la escolaridad promedio entre mujeres y hombres, agrupados entre sector minero y no minero, entre los años 2013 y 2022, basándose en datos de las últimas cinco ediciones de la encuesta CASEN que consideraron evaluar este parámetro en su metodología.

Tabla 2: Promedio de años de escolaridad por género y sector

Años	Sector Minero			Sector No Minero		
	Mujer	Hombre	Δ	Mujer	Hombre	Δ
2013	9,8	8,9	0,8	12,1	11,4	0,7
2015	10,4	9,8	0,7	12,3	11,6	0,6
2017	9,9	9,9	0,0	12,5	11,9	0,7
2020	14,3	13,5	0,9	13,3	12,5	0,8
2022	14,5	13,4	1,1	13,4	12,7	0,7
Promedio escolaridad	11,8	11,1	0,7	12,7	12,0	0,7

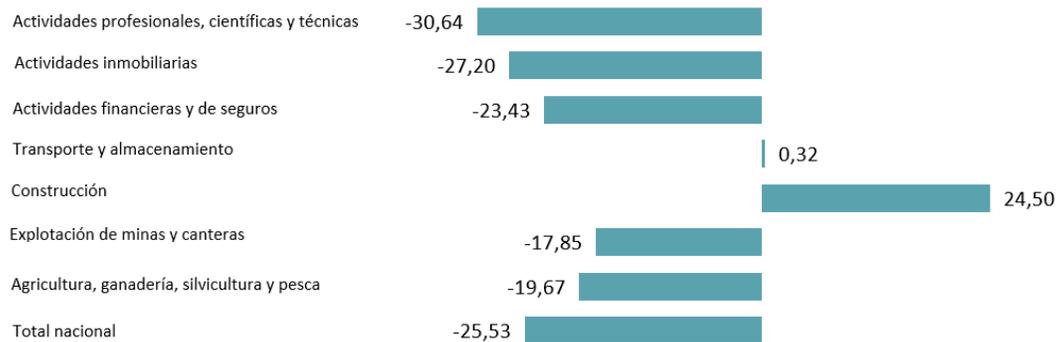
Fuente: Elaboración propia en base a datos de CASEN 2013-2022.

En la tabla se observa que en el sector minero el promedio de escolaridad es menor tanto para hombres como para mujeres respecto del sector no minero. No obstante la brecha entre los promedios por género es igual en ambos sectores y a favor de las mujeres (0,7 años).

1.5.3 Brecha Salarial

El INE reporta un indicador de brecha salarial, el cual mide la diferencia relativa entre el ingreso medio de las mujeres ocupadas y hombres ocupados. La Figura 6, muestra la brecha reportada por la entidad a nivel nacional y para ciertas industrias con información obtenida desde SIMEL¹⁶.

Figura 6: Brecha de género en el ingreso medio por actividad económica



Fuente: Elaboración propia en base a INE, 2024.

¹⁶ Sistema de Información del Mercado Laboral desarrollado por las instituciones que componen la Mesa para la Coordinación de las Estadísticas del Trabajo.

En la figura se observa que la brecha salarial en la industria minera es de -17,85%, es decir, las mujeres obtienen ingresos 17,85% más bajos que los hombres en dicho sector económico. Si bien este valor está por debajo de la brecha a nivel nacional que corresponde a un -25,5%, sin duda es una brecha en la cual se debe trabajar para poder disminuirla.

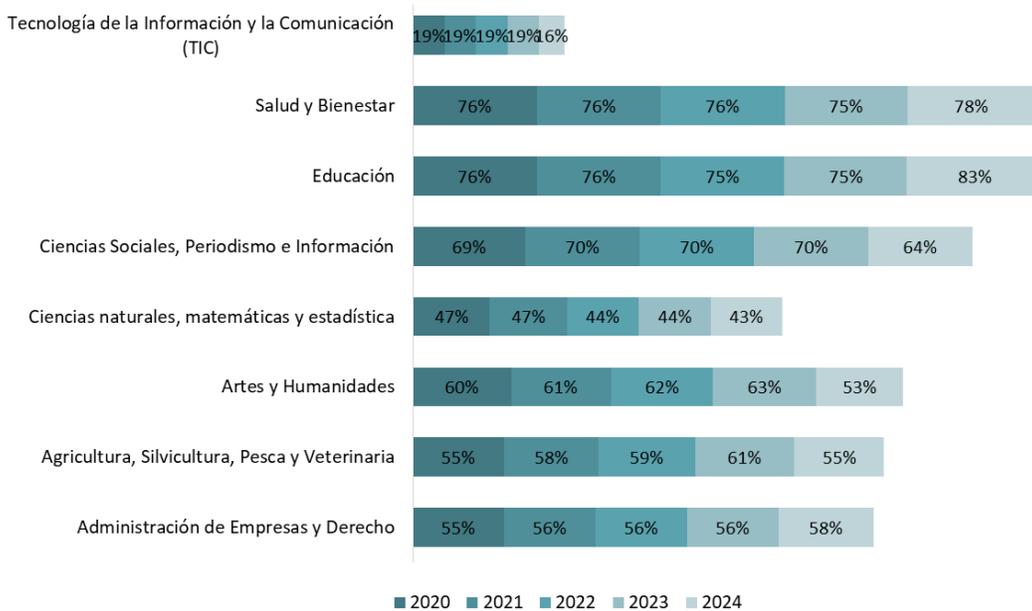
En el caso de la industria de la construcción se muestra un porcentaje positivo lo que indicaría que las mujeres percibirán mejores ingresos respecto al de los hombres en un 24,5% lo que representa una brecha salarial negativa para los hombres de dicho sector. Por otro lado, la actividad económica que presenta mayor brecha según el INE es la de actividades profesionales, científicas y técnicas donde los hombres percibirán un ingreso de 30,64% mayor que las mujeres.

Según los datos que el INE recoge a través de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI)¹⁷ para 2022, de las personas ocupadas estimadas, los hombres percibieron un ingreso medio de \$850.412 y las mujeres uno de \$633.334. Esta diferencia se traduce finalmente en una brecha de género en el ingreso medio de 25,5% en desmedro de las mujeres. De acuerdo con “Zoom de Género: Brecha de Ingresos Laborales 2023”, la diferencia entre los ingresos de mujeres y hombres cuando hay presencia de niñas y niños menores a 3 años en el hogar se eleva a un 31,1%

1.5.4 Brecha Educativa

La brecha educativa, en este caso, se refiere a la diferencia en el acceso, y los resultados de la educación entre hombres y mujeres. Para dar contexto de esto a nivel país, en la figura 7 se muestra el porcentaje de matriculas de mujeres por área educativa en los últimos 5 años.

Figura 7: Porcentaje de mujeres matriculadas en la educación superior entre 2020 y 2024 según área educativa



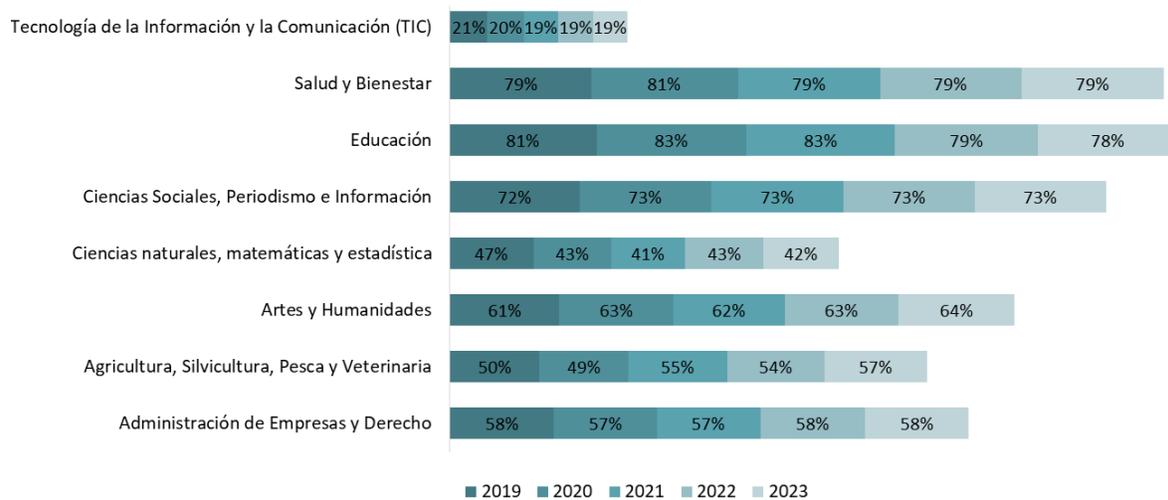
Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, 2024.

¹⁷ INE (2022), “Resultados ESI 2022 – Seminario de lanzamiento

La mayor brecha de género se observa en las carreras relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM). En particular, el porcentaje de mujeres matriculadas en el área de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) disminuyó de un 19% a solo un 16%, reflejando una caída en el interés por este campo. Por otro lado, aunque las mujeres tienen una mayor participación en áreas como Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística, su representación sigue siendo baja, alcanzando solo un 43% de las matrículas en 2024. Esto demuestra que sectores históricamente masculinizados, continúan siendo desafiantes para las mujeres.

Los porcentajes de mujeres tituladas en educación superior entre 2019 y 2023, según área educacional, que se presentan en la figura 8, no difieren significativamente de los datos recién mencionados sobre el porcentaje de matrículas.

Figura 8: Porcentaje de mujeres tituladas en la educación superior entre 2019 y 2023 según área educacional



Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, 2024

En lo que respecta al porcentaje de mujeres tituladas en el área de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) disminuyó del 21% en 2019 al 19% en 2023, lo que indica una caída en el interés por este campo. Por otro lado, en áreas como Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística, su representación también ha mostrado una tendencia a la baja, pasando del 47% de mujeres tituladas en esta área en 2019 a un 42% en 2023.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo¹⁸, en Chile, sólo el 28% de los graduados en carreras STEM son mujeres, lo que nos coloca por debajo del promedio de la OCDE, que es del 37%, así como del promedio mundial, que alcanza el 38%. Resaltando así la necesidad de disminuir la brecha educacional en áreas STEM.

¹⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). Sesgos codificados: La subrepresentación de las mujeres en STEM en América Latina y el Caribe.

Capítulo 2: Caracterización de la dotación de mujeres trabajadoras vinculadas al sector minero de la Gran y Mediana minería del cobre en Chile

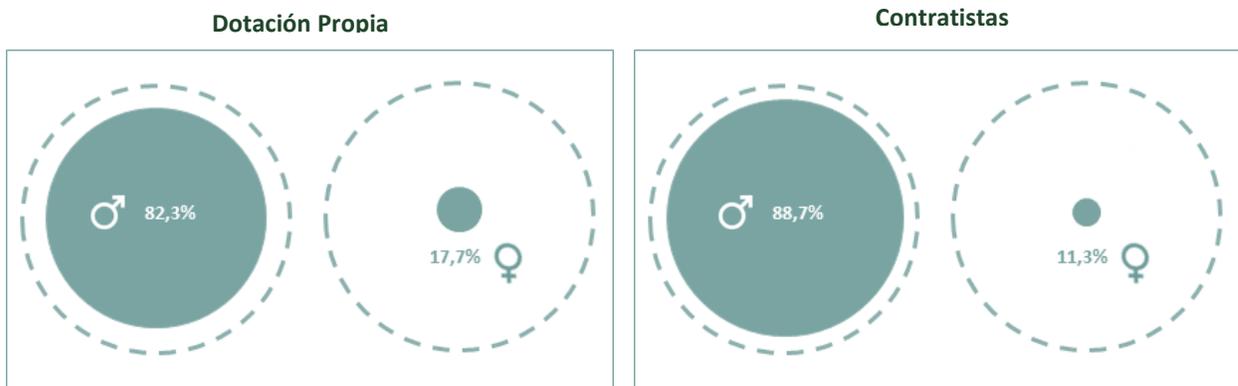
En esta sección se presentan los resultados más importantes extraídos desde el manejo de datos recopilados a través de la Encuesta Minera de Producción, Agua y Energía (EMPAE) elaborada por Cochilco, los que fueron proporcionados directamente por empresas mineras de la gran y mediana minería en Chile. Esta metodología se enfoca en obtener datos que caractericen la participación de la mujer, con el objetivo de complementar y enriquecer el panorama informativo sobre este tema en la industria minera.

La información expuesta a continuación representa el núcleo del presente informe, la cual proviene de las respuestas de 54 encuestas contestadas de 61 enviadas a las diferentes compañías, lo que representa un 88,5% de respuesta y evidencia compromiso de las empresas para levantar indicadores de género. De las 54 encuestas recibidas con datos, un 41% de ellas corresponden a empresas de mediana minería, mientras que el 59% restante son de la gran minería.

Mencionar también que la encuesta separa la data de dotación según tipo de empleador, es decir, si la trabajadora o trabajador tienen contrato directo con la empresa minera o están asociados a empresas contratistas de la misma. De esta última data asociada a contratistas se tiene poca información proporcionada por las mineras en particular las de gran minería, lo que se traduce en que de las 50 encuestas recibidas, el 40% de las empresas no contestaron; ya sea de manera parcial en los ítems de caracterización o dotación total para dichos valores.

A nivel general, vemos que el año 2023 la configuración del mercado laboral por género, dentro del sector minero se presenta de la siguiente manera:

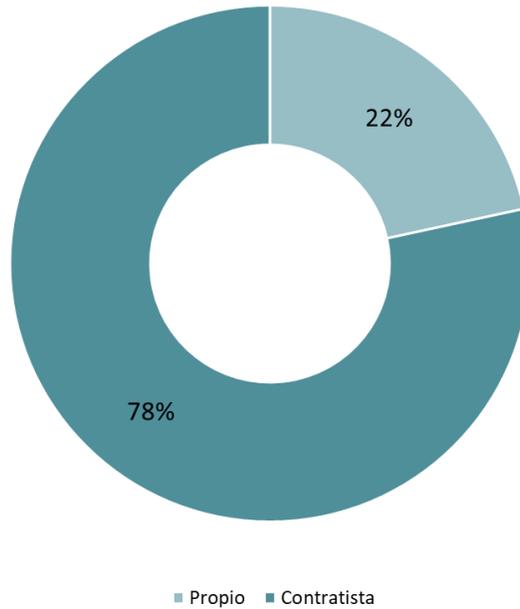
Figura 9: Tasa de participación de la mujer en la industria minera, año 2023



Fuente: Elaboración propia en base a EMPAE, 2024

Como se muestra en la Figura 10, las empresas contratistas presentan una mayor dotación de personal, alcanzando un 78%, mientras que la dotación de personal propio de las compañías mineras se limita a un 22%.

Figura 10: Distribución de dotación en sector minero a nivel nacional



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

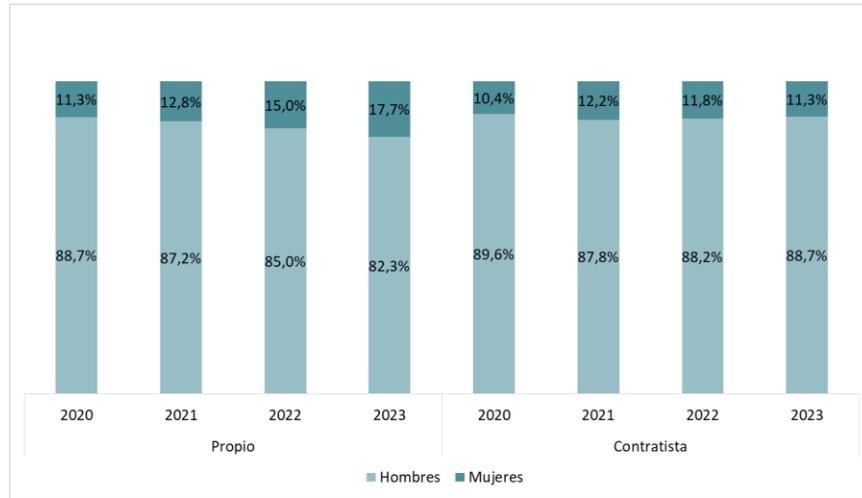
Este cambio es notable en comparación con los datos de la EMPAE 2023, que mostraron que la dotación a contrata era del 55,6%, mientras que la dotación propia de las empresas mineras representaba el 44,4%. Estos resultados indican una evolución significativa en las tendencias de contratación, evidenciando en la actualidad una clara preferencia por la contratación externa.

2.1. Caracterización por tipo de empleador

Desde esta sección en adelante los resultados de cada ítem se desagregan por género para mostrar la distribución entre mujeres y hombres para cada caso.

La Figura 11 muestra la participación en la fuerza laboral de hombres y mujeres según el tipo de empleador. Se observa un crecimiento en la participación de la mujer en la dotación propia de la empresa minera, que pasó del 15% en 2023 al 17,7% en 2024. En contraste, en las empresas contratistas se registró una disminución en la misma periodo, pasando del 11,8% de mujeres en 2023 a un 11,3% en 2024.

Figura 11: Participación por género y empresa, años 2020-2023

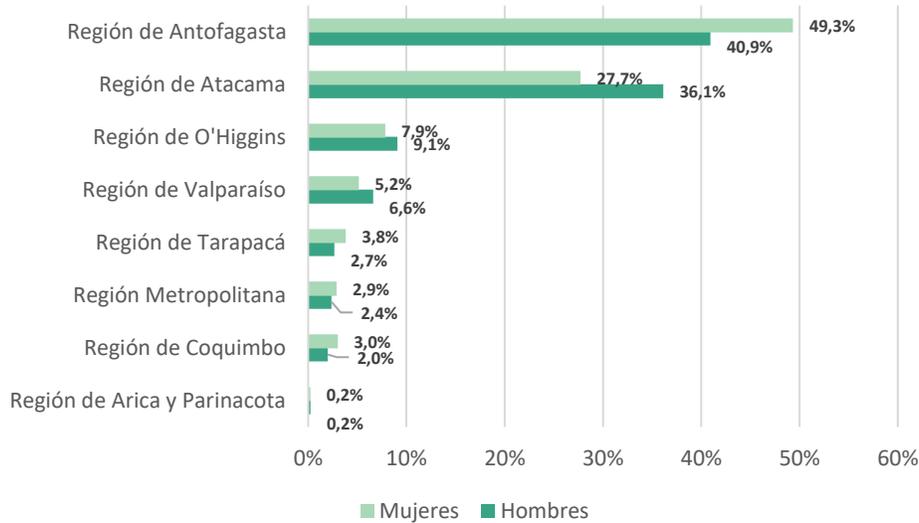


Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

2.2. Caracterización por región

Cuando la distribución de la dotación se analiza por género y por región se observan los resultados de la Figura 12, donde las regiones con mayor participación de la mujer son Antofagasta con 49,3% de mujeres, Atacama con 27,7% y O'Higgins con 7,9%.¹⁹

Figura 12: Distribución regional de la dotación total en minería

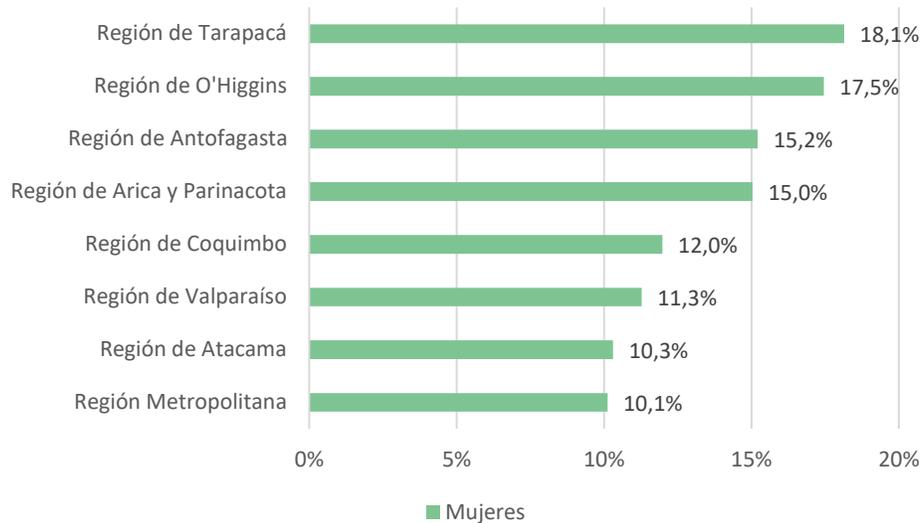


Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

¹⁹ La Región de Coquimbo aparece con una distribución particularmente baja. Esto ya que la mitad de las empresas ubicadas en esa región no entregaron datos respecto de los contratistas.

En la Figura 13 se muestra la tasa de participación de la mujer por región.

Figura 13: Tasa de Participación de la mujer en el sector minero por región



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

La región de Tarapacá con un 18,1% lidera como la región donde se concentra la mayor participación laboral de mujeres respecto al total de trabajadores, le sigue es O'Higgins con un 17,5% y en tercer lugar la región de Antofagasta con un 15,2%.

El índice de participación de las mujeres en diferentes regiones de Chile está influenciado por factores como la urbanización, la diversificación laboral y las credenciales educativas (Carlos, 2018)²⁰. Las zonas urbanas ofrecen mejores oportunidades de empleo para las mujeres principalmente por las menores barreras estructurales como el acceso al cuidado infantil, transporte y menor adhesión a los roles tradicionales de género lo que lleva a una mayor participación laboral. Esto podría explicar la mayor participación de las mujeres en la Región de Tarapacá donde gran parte de las operaciones productoras de cobre se encuentran más cercanas a zonas urbanas como por ejemplo Tierra Amarilla, Vallenar y Diego de Almagro. En contraste, las regiones rurales muestran un avance más lento (Undurraga, 2011)²¹.

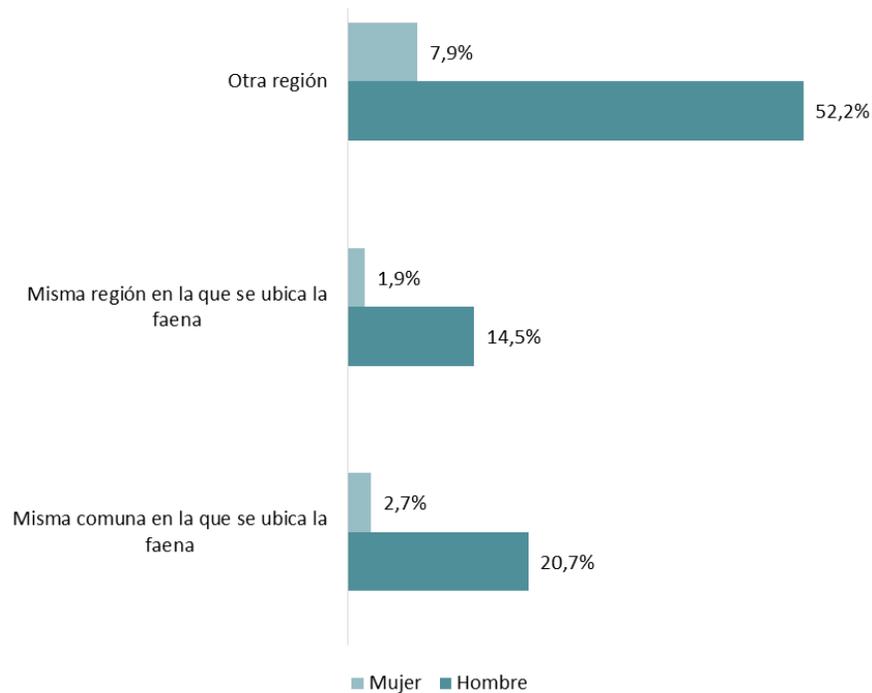
El presente año se incorporó al cuestionario una nueva pregunta sobre el lugar de residencia de los trabajadores y trabajadoras del sector minero. Esto, debido a la importancia y los desafíos que enfrenta el sector minero chileno en relación al empleo local, particularmente en el contexto de la Política Nacional Minera 2050, que tiene como objetivo orientar el desarrollo sostenible y abordar las dinámicas de empleo afectadas por crisis como la pandemia Covid-19.

²⁰ Carlos, Rodríguez, Garcés., Johana, Muñoz, Soto. (2018). 1. Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. Perfiles Latinoamericanos, doi: 10.18504/PL2652-008-2018

²¹ Rosario, Undurraga. (2011). Between family and work : women's participation in the labour market in Chile.

La minería desempeña un rol fundamental en el fortalecimiento del empleo local, contribuyendo significativamente a la estabilidad económica y al desarrollo de las comunidades al favorecer que los ingresos se reinviertan en la región, lo cual beneficia a los comercios y servicios locales. La proximidad laboral permite un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, disminuye las emisiones derivadas del transporte y eleva la satisfacción en el trabajo, favoreciendo así la retención de trabajadores calificados, en particular de mujeres, al facilitar la conciliación con sus responsabilidades familiares. Además, el empleo local promueve la cohesión social y el desarrollo sostenible, al crear un entorno inclusivo y colaborativo que apoya el bienestar comunitario y la prosperidad prolongada (CCM, 2020)²². La figura 14 presenta el porcentaje de la dotación total desglosado por género y lugar de residencia.

Figura 14: Porcentaje de la dotación total distribuida por género y lugar de residencia



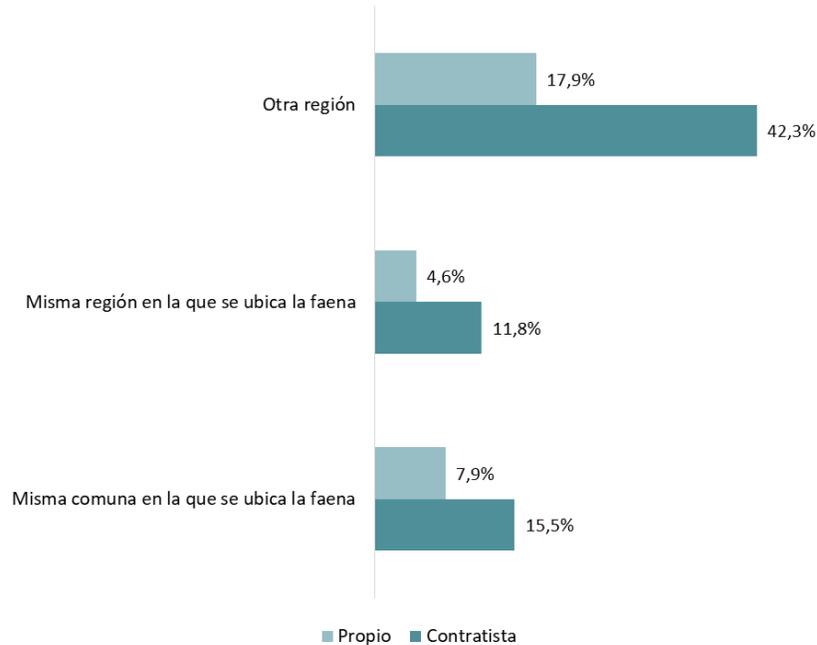
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

En la figura anterior se observa que la dotación de hombres se distribuye de la siguiente manera: un 52,2% de los trabajadores proviene de una región distinta a aquella en la que se encuentra su lugar de trabajo, un 14,5% reside en la misma región pero no en la misma comuna de la faena, y un 20,7% vive en la misma comuna en que se ubica su lugar de trabajo. En cuanto a la dotación de la mujer, la mayoría también proviene de otra región, representando un 7,9% del total, mientras que un 1,9% vive en la misma región de la faena y un 2,7% en la misma comuna donde se encuentra la faena.

²² CCM. (2020). EMPLEO LOCAL EN LA GRAN MINERÍA CHILENA: Una mirada a la actualidad, iniciativas y próximos desafíos.

Dentro de esta información, también se puede desprender la información del lugar de residencia de los trabajadores según su tipo de contrato, es decir, si son trabajadores propios de la mina o si son contratistas, en la figura 15 podemos observar el porcentaje de la dotación total distribuida por tipo de contrato y lugar de residencia.

Figura 15: Porcentaje de la dotación total distribuida por tipo de contrato y lugar de residencia



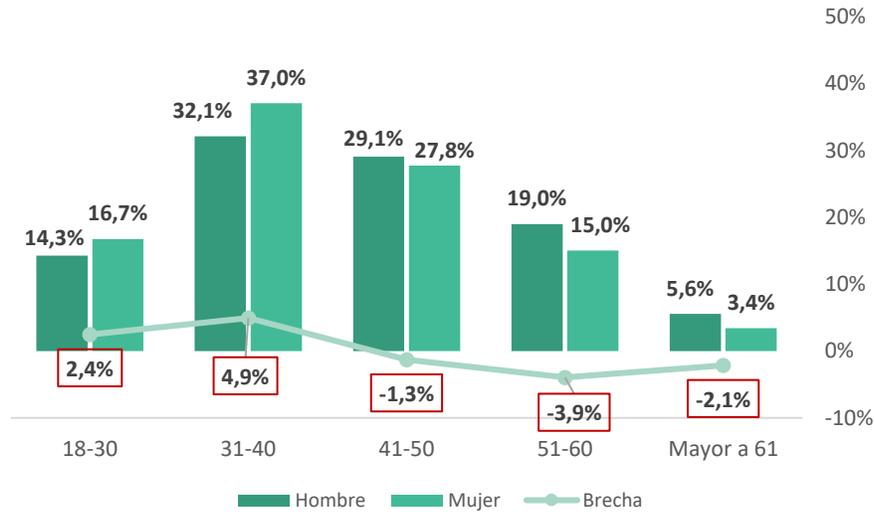
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

2.3. Caracterización según edad²³

La mayor tasa de participación de la mujer ocurre en el tramo 31-40 años, rango donde se concentra un 37% del total de las mujeres del sector minero y donde la brecha entre la tasa mujer/hombre es de 4,9% (Figura 16), es decir, en ese tramo, al igual que en el tramo 18-30 la participación de las mujeres es superior a la de los hombres. La brecha se invierte a partir del tramo siguiente (41-50 años) mientras que las tasas de participación laboral de la mujer disminuyen a medida que avanza la edad siendo el grupo de mujeres mayores a 61 años las que menor tasa de representación tienen dentro de la muestra lo cual es consistente ya que supera la edad de retiro de la mujer en Chile.

²³ Desde este ítem de caracterización los resultados representan información de dotación de la empresa mandante para su personal propio, no considera personal contratista

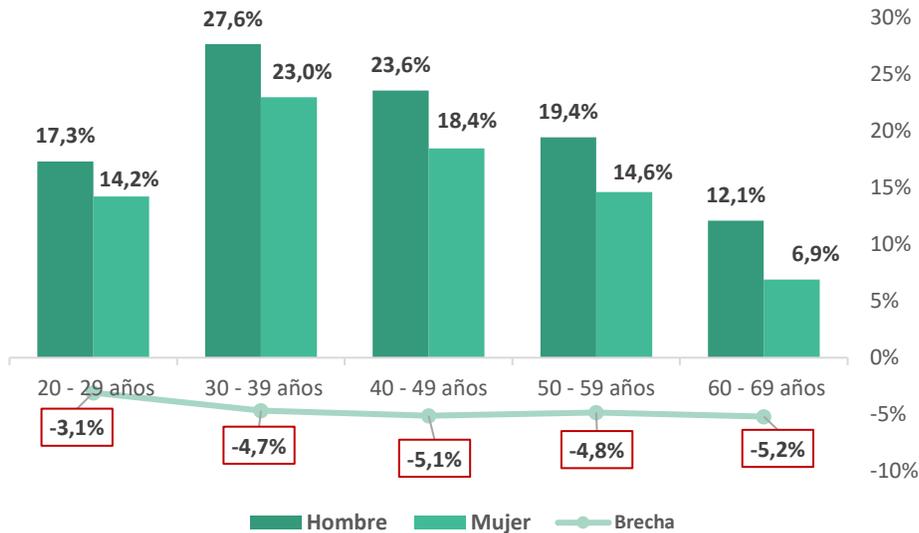
Figura 16: Distribución porcentual de la dotación por género y tramo etario



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

En cuanto a la comparación de la dotación por género y tramo etario de la población ocupada a nivel nacional²⁴, la figura 17 muestra una distribución similar a los resultados de la figura 16, correspondiente a la EMPAE. Esto indica que la participación de mujeres en el sector sigue el patrón esperado el cual se concentra en tramos etarios en edad de mayor actividad, sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en el sector minero, las brechas en todos los tramos son negativas

Figura 17: Porcentaje de dotación por género y tramo etario



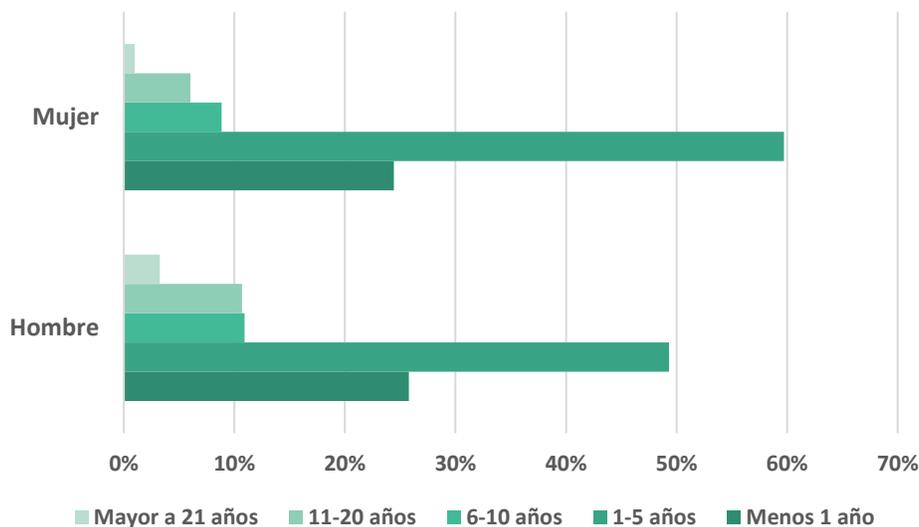
Fuente: Rescatado de ENE, INE, trimestre calendario octubre-diciembre de 2023

²⁴ Se consideraron sólo los tramos similares a los encuestados en la EMPAE.

2.4. Caracterización según antigüedad laboral en la empresa

Esta pregunta permite observar la distribución de la dotación en base a la antigüedad laboral por género, es decir, la fuerza laboral en función del tiempo que los empleados han estado trabajando en las organizaciones.

Figura 18: Porcentaje de dotación por años de antigüedad, según género.



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

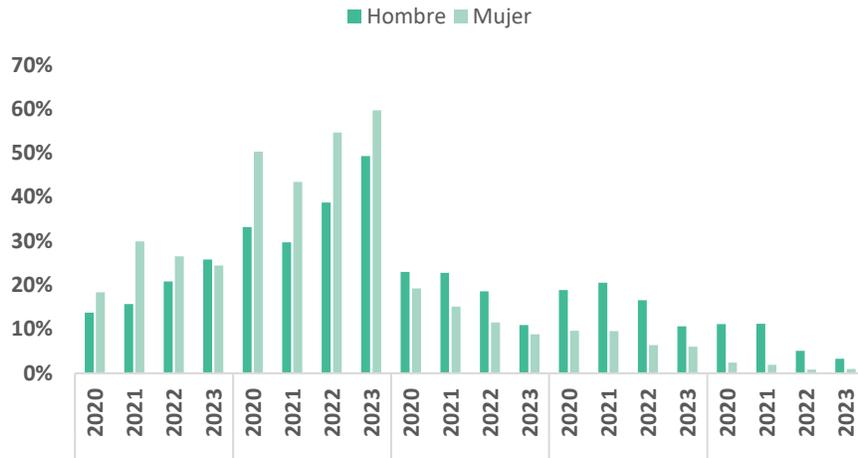
En la figura 19 se observa que un 60% de la dotación de la mujer trabaja entre 1 a 5 años en una empresa lo que en el caso de los hombres corresponde a un 49,3%. A medida que aumentan los años de antigüedad en una empresa disminuye el número de mujeres a una tasa mayor que la de los hombres. Este patrón se ha acentuado entre los años 2020-2023, periodo en el que hemos visto una caída en cada uno de los tramos superiores a los 5 años de antigüedad lo que ha aumentado la proporción de la dotación, tanto de hombres como de mujeres, desde un 42% en 2020 a un 55% en 2023 (en promedio) que permanecen entre 1 y 5 años de antigüedad.

La rotación laboral es impulsada tanto por factores internos como externos a la empresa. No es simplemente un resultado de despidos sino que está influenciado por la satisfacción laboral, que incluye diversos motivadores intrínsecos y extrínsecos (Olivares, 2016)²⁵. La alta rotación laboral actual se explica por transformaciones sociales que han impulsado nuevos valores, los cuales demandan estructuras laborales más flexibles y temporales. Esta tendencia, influenciada por la incertidumbre económica y un desapego cultural creciente, ha debilitado los tradicionales vínculos de compromiso con el trabajo, generando insatisfacción y desmotivación entre los empleados. Aunque estos cambios son necesarios para adaptarse a nuevas realidades, desafían la capacidad de las organizaciones para mantener el compromiso y la estabilidad en la fuerza laboral, reflejando la necesidad de equilibrar flexibilidad con experiencias laborales más significativas (Sennett, 2000).

²⁵ Olivares, P. (2016). Estudio de Caso: Rotación Laboral de los trabajadores de nivel operativo de empresas en la Gran Minería del Cobre en la Región de Antofagasta. Memoria de grado.

Destaca también que el año 2023 cerca de un 25% de la dotación total permanece menos de 1 año en una empresa minera, proporción que el año 2020 era en promedio de un 16%. De acuerdo al Banco Central, la antigüedad promedio entre las personas ocupadas en Chile es de casi tres años y medio (Banco Central, 2018)²⁶

Figura 19: Porcentaje de dotación por años de antigüedad según género. Años 2020-2023

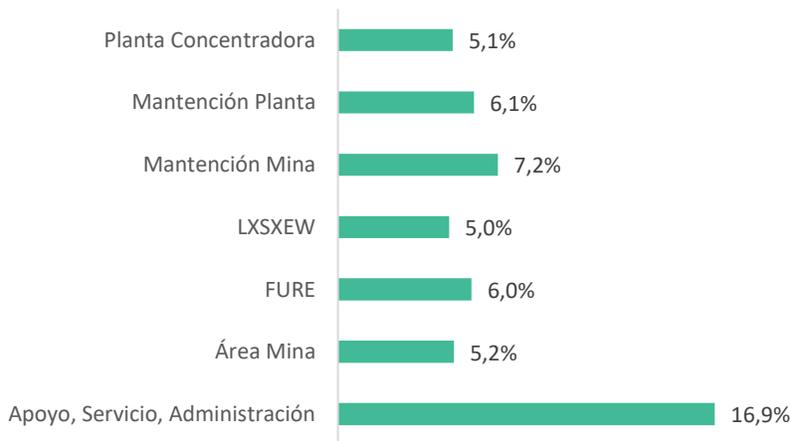


Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

2.5. Caracterización por procesos operativos

La Información provista por las empresas respecto a la dotación de mujeres y hombres en los procesos operativos de sus faenas quedan representados desde la Figura 20 a Figura 22, donde se tiene una disgregación de la dotación primero en áreas operativas y no operativas, la primera incluye el área mina, planta concentradora, procesos LxSxEw, Fundición y Refinería, mantención planta y mina. La segunda comprende área de apoyo, servicios y administración.

Figura 20: Participación de la mujer en la dotación global (M+H) por área en 2023



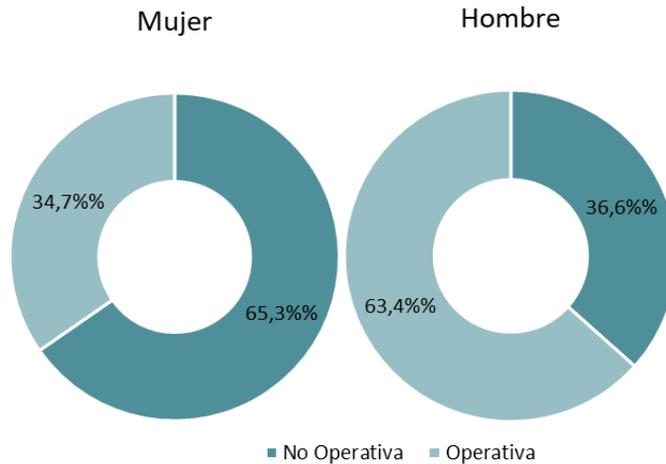
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

²⁶ Banco Central 2018: Mercado laboral: hechos estilizados e implicancias macroeconómicas

A través de la Figura 20 se puede observar que las área de apoyo, servicios y administración mas que duplican y en otros casos triplican a las otras áreas operativas.

En la Figura 21 se aprecia la participación por género en áreas operativas y no operativas cuando se considera la proporción respecto al total de mujeres y la dotación total de hombres de manera individual, por lo que en este caso se evidencia que el porcentaje de mujeres es mayor con un 34,7% cuando se contrasta con las mismas, en áreas no operativas de la Figura 19 anterior. En áreas operativas la cantidad de mujeres es mayor con un 65,3%.

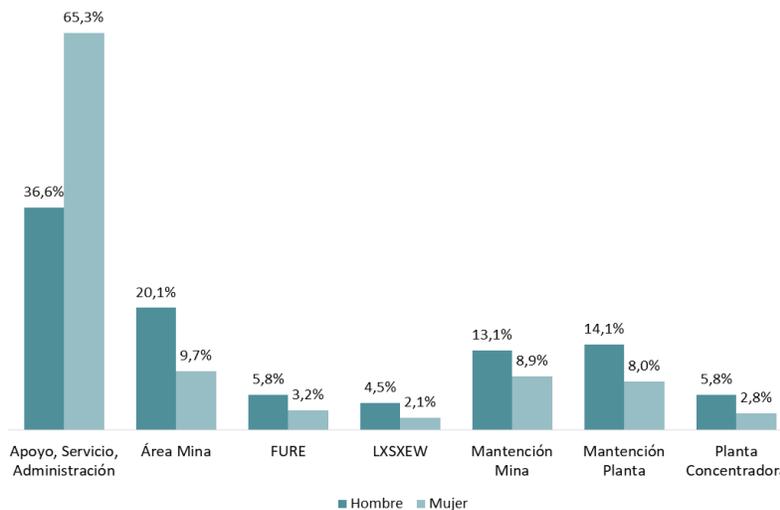
Figura 21: Participación en áreas operativas y no operativas para Mujer (izquierda) y Hombre (derecha)



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

Para ver la distribución en detalle por procesos y así contrastar la participación de mujeres y hombres, se tiene la Figura 22, en la cual se encuentra el porcentaje de dotación por género desgregada por procesos.

Figura 22: Porcentaje de la dotación por género desgregada por procesos



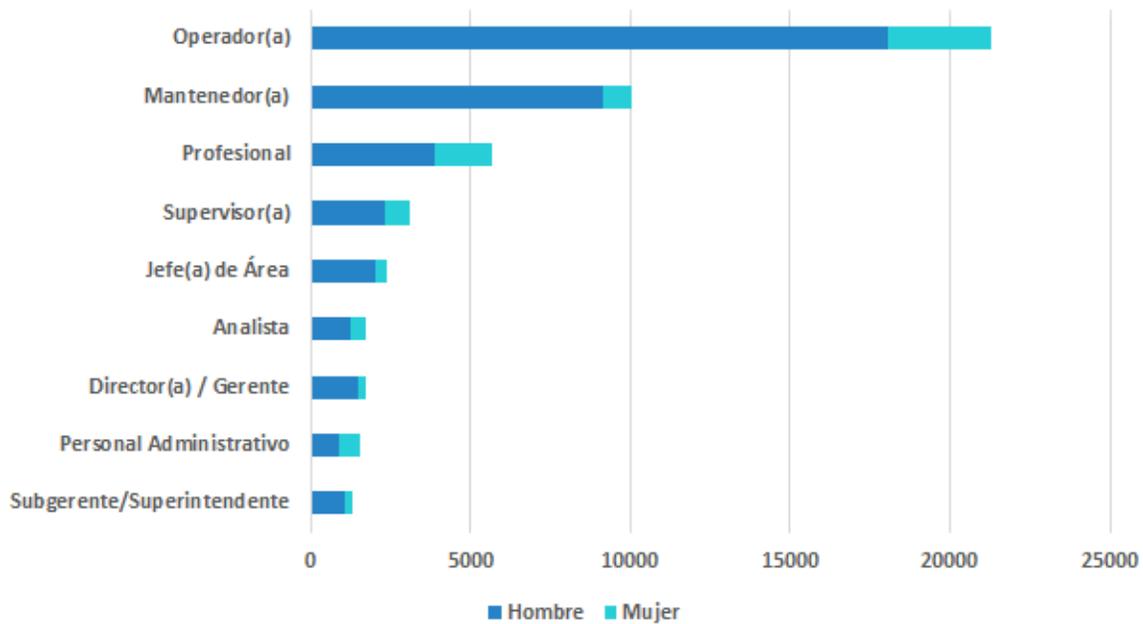
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

Lo expuesto anteriormente hace sentido con lo que se podría esperar, que hay más mujeres en áreas no operativas respecto de los hombres en la misma área. La menor participación en procesos operativos, principalmente en *LxSxEw* se debe a que es un proceso de control automatizado. En el caso de la baja participación en fundiciones puede deberse a condiciones más exigentes de trabajo físico, personal especializado y poca rotación o ingreso de personal nuevo.

2.6. Caracterización por tipo de cargo

La composición de las ocupaciones mineras de la dotación propia se concentran en los cargos de operador(a) y mantenedor (a) que entre ambos corresponden a un 64,2% de la dotación.

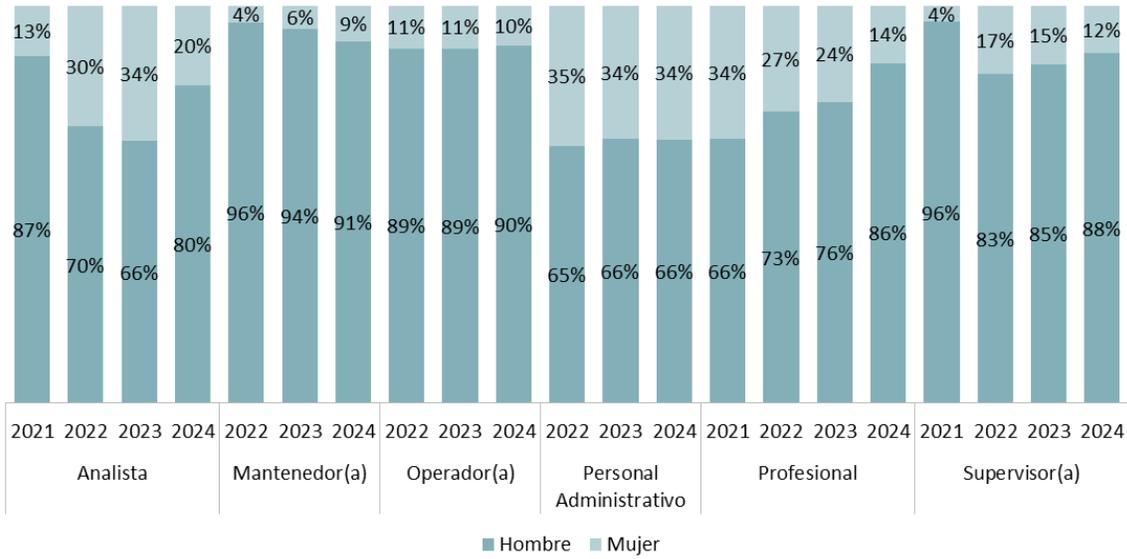
Figura 23: Distribución de la dotación por cargo y género 2023



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

En la figura 24, se evidencia que la mayor dotación de personal está compuesta por hombres en todos los cargos representados. El puesto con el mayor porcentaje de participación de la mujer es el de operador, donde las mujeres representan un 3,6% en comparación con el 31,8% de los hombres, lo que revela una brecha de 28% en este rol. En cuanto al cargo de profesional, que es el segundo con mayor representación de la mujer, la brecha es menor pero sigue siendo significativa: las mujeres tienen un 2,8% de participación, frente al 16,4% de los hombres.

Figura 24: Porcentaje de la dotación por género disgregada tipo de cargo

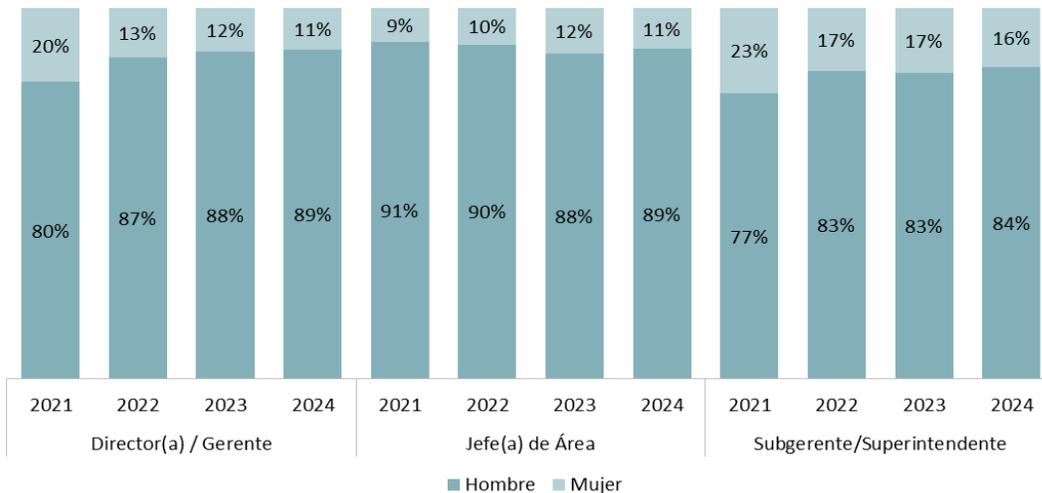


Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

Sin embargo, los cargos que han mostrado un mayor avance hacia la igualdad de género son los de mantenedor, que pasó de un 4% en 2021 a un 9% en 2023, y supervisor, que aumentó del 4% en 2021 al 12% en 2023, mientras que los profesionales retrocedieron hasta un 14% en 2023. Cuantificación de la participación laboral de mujeres que ocupan altos cargos en el sector minero

La participación de mujeres en cargos de toma de decisiones dentro de la industria minera es baja, alcanzando un 12,7% del total de trabajadores en roles como jefas de área, subgerentes/superintendentes y directoras/gerentes. En contraste, el 87,3% de los hombres ocupan estos mismos cargos. Esta disparidad refleja una significativa brecha de género en posiciones de liderazgo dentro de la industria minera. A continuación, en la figura 25 se observa el porcentaje de la dotación por género disgregada según altos cargos en los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

Figura 25: Porcentaje de la dotación por género disgregada altos cargos en los años 2021, 2022, 2023 y 2024.



COCHILCO con base en EMPAE 2024.

Fuente:



Como se puede observar, en los cargos de directora/gerente y jefa de área, la dotación de la mujer se sitúa en un 11%, mientras que en el cargo de subgerente/superintendente, la participación de la mujer es ligeramente superior, alcanzando un 16% en el presente año. Sin embargo, es importante destacar que, en los tres cargos mencionados, ha habido una disminución de la dotación de la mujer en los resultados de este año, con un promedio de 1% en cada uno de ellos. Esta tendencia es preocupante, ya que refleja un retroceso en el avance hacia la igualdad de género en posiciones de liderazgo y toma de decisiones dentro de la industria.

Lamentablemente estos resultados están directamente relacionados al concepto *tejado de cristal*. En el sector minero, esto se manifiesta como un conjunto de normas no escritas que dificulta el acceso de las mujeres a cargos de alta dirección, este límite impide que las mujeres asciendan en la estructura organizacional hacia roles de alta jerarquía, lo cual no solo afecta su desarrollo profesional, sino que también limita su realización personal en una industria donde la representación de la mujer en altos cargos sigue siendo marginal. En los puestos gerenciales, las mujeres continúan siendo minoría. En las 500 empresas mineras más grandes del mundo, solo el 7% de las direcciones son presididas por mujeres y solo 7 CEO son mujeres (PWC y WIM, 2014).

El informe de Women in Mining²⁷ respalda esta situación ya que en 2022, las mujeres ocupaban menos del 10% de los cargos ejecutivos en el sector minero en Chile, este bajo porcentaje se atribuye no solo al *techo de cristal*, sino también a la *fuga de talento femenino* que ocurre cuando las mujeres desmotivadas por la falta de oportunidades de crecimiento, abandonan la industria, lo que podría explicar la mayor concentración de la mujer en rangos de menor antigüedad señalada en el ítem de caracterización por años de antigüedad.

Otro estudio que refleja como los sesgos limitan las oportunidades de liderazgo femenino, es el estudio *Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección*²⁸ de Godoy y Mladinic, donde tanto hombres como mujeres muestran evaluaciones prácticamente iguales cuando ocupan cargos gerenciales. Lo que sugiere que las diferencias de acceso a posiciones directivas no se deben a una evaluación inferior de las mujeres, sino más bien a sesgos de género que persisten en los procesos de contratación y ascenso, generando una "falta de ajuste" percibida para las mujeres en estos roles.

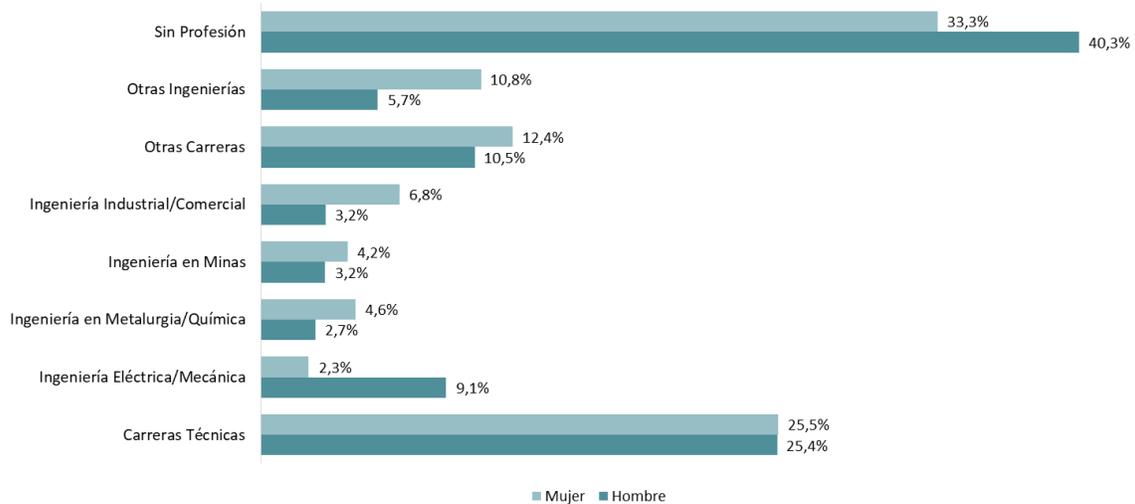
2.7. Caracterización por profesión

La distribución de la dotación según la profesión que estudiaron las trabajadoras y los trabajadores de la fuerza laboral minera, se observa en la Figura 26.

²⁷ Women in Mining Chile. (2022). Estudio Mujer y Minería 2022.

²⁸ Godoy y Mladinic. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección.

Figura 26: Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

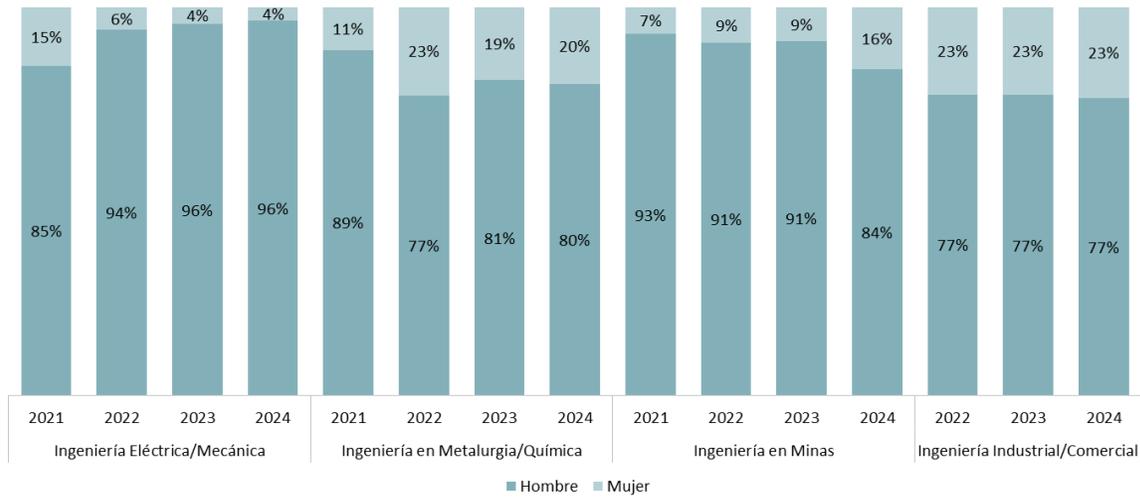
En el caso de las mujeres, el 33,3% se concentra en puestos de trabajadoras sin profesión, mientras que el 25,5% se dedica a carreras técnicas. Otras disciplinas representan un 12,4%, y las ingenierías en general abarcan un 10,8%. La participación de la mujer en Ingeniería industrial/comercial es del 6,8%, y en carreras como Minería y Metalurgia, solo alcanzan un 4,2% y un 4,6%, respectivamente.

Por otro lado, al analizar la formación técnica y profesional de los hombres en la industria, se observa que la mayor proporción, con un 40,3%, corresponde a trabajadores sin profesión, seguidos por los que se dedican a carreras técnicas, que representan el 25,4%, otras carreras con un 10,5%, Ingeniería eléctrica con un 9,1% y otras ingenierías con un 5,7%.

En cuanto a la brecha en las carreras técnicas y profesionales, se observa que hay un mayor porcentaje de hombres que no cuentan con una profesión. Por otro lado, las mujeres lideran la mayoría de las otras profesiones, mostrando una mayor dotación en comparación con los hombres en esos campos.

Las figuras 27 y 28 presentan una comparación de la dotación por género entre los años 2020 y 2023 desglosada por carreras relacionadas con la ingeniería y otras profesiones, respectivamente.

Figura 27: Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión de ingenierías en los años 2021, 2022, 2023 y 2024

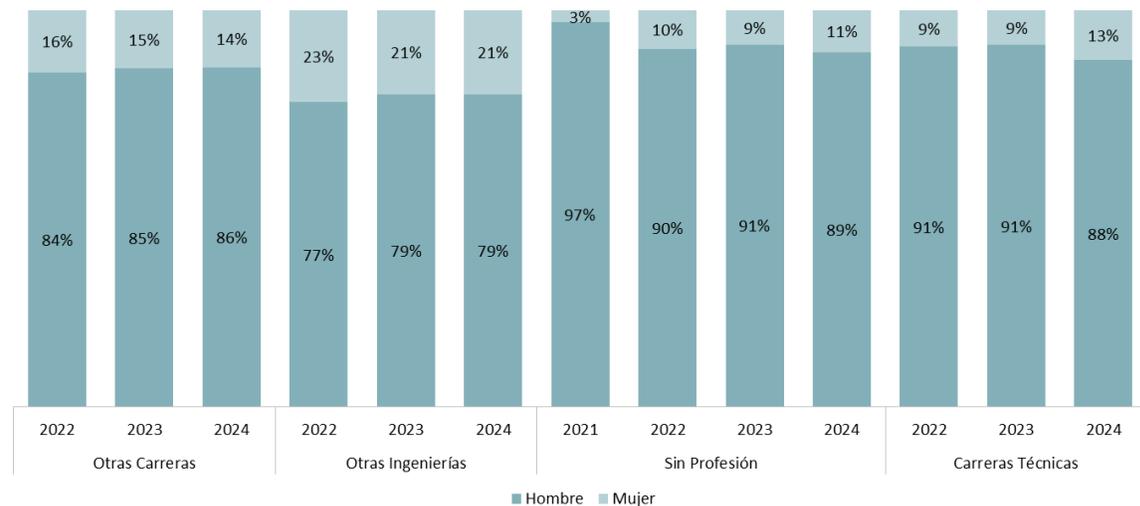


Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

La figura 28 ilustra la dotación por género en profesiones relacionadas con la ingeniería, donde la carrera con mayor participación de la mujer a lo largo de los años es Ingeniería Industrial/Comercial, que ha mantenido un 23% desde 2022 hasta la actualidad. Le sigue Ingeniería Metalúrgica/Química, que ha aumentado su dotación de la mujer del 11% en 2021 al 20% en 2024. Sin embargo, no todas las disciplinas de ingeniería están mostrando avances. Por ejemplo, Ingeniería Eléctrica/Mecánica ha visto una disminución drástica en la participación de la mujer, cayendo del 15% en 2021 a solo un 4% en 2023 y 2024.

En lo que respecta a la dotación por género en otras profesiones, la figura 28 revela que las áreas de ingeniería continúan liderando con un 21% de participación de la mujer. En contraste, otras carreras alcanzan solo un 14%, mientras que las carreras técnicas presentan una dotación de la mujer del 13%. Además, la participación de mujeres sin una profesión se sitúa en un 11%.

Figura 28: Porcentaje de la dotación por género disgregada por otras profesiones en los años 2021, 2022, 2023 y 2024



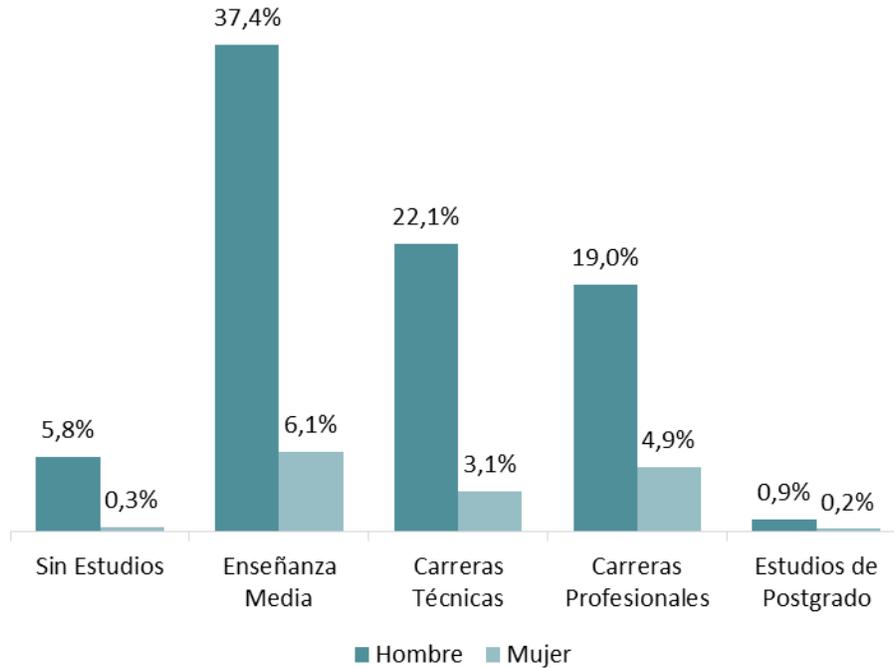
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.



2.8. Caracterización por formación educacional

En el caso del nivel de escolaridad de la dotación en las empresas mineras se observa en la Figura 29 donde se muestra el porcentaje de la dotación por género por formación educacional.

Figura 29: Porcentaje de la dotación por género por formación educacional



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

En relación con la figura 29, se observa que los hombres trabajadores en el sector tienen mayor formación educativa que las mujeres. Un 19% de los hombres, respecto al total de empleados, ha cursado una carrera profesional, mientras que solo el 4,9% de las mujeres posee un título profesional. En el ámbito de las carreras técnicas y la enseñanza media también se manifiesta una notable brecha: el 22,1% de los hombres ha completado una carrera técnica, en contraste con apenas el 3,1% de las mujeres.

La figura 30 presenta la evolución de la dotación por género según la formación educacional entre los años 2020-2023. Se observa un avance significativo en la participación de la mujer entre quienes cuentan con enseñanza media, que ha pasado del 0% en 2020 al 15% en 2024. Asimismo, las mujeres con formación técnica han incrementado su dotación del 7% en 2021 al 12% en 2023, mientras que en el caso de las profesionales, la participación ha aumentado del 16% en 2021 al 21% en 2023.

Figura 30: Porcentaje de la dotación por género por formación educacional en los años 2020-2023



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2024.

Capítulo 3: Retrato de la integración de políticas de género en las empresas de la Gran y Mediana minería del cobre en Chile

En base a los resultados cualitativos obtenidos a través de la encuesta en la sección de “Políticas de género”, este capítulo examina cómo las empresas mineras están adoptando y adaptando políticas de género para mejorar la representación y las condiciones laborales de las mujeres. Es el primer año de incorporación de este ítem a la encuesta, el cual busca en esta primera versión identificar los avances en la implementación de políticas de igualdad de género, como programas de mentoría, medidas contra la discriminación, y la promoción de ambientes laborales inclusivos, así como la brecha existente entre las medidas adoptadas y los compromisos nacionales e internacionales de participación de la mujer.

En esta dirección, el Estado chileno ha suscrito los compromisos relativos a los derechos humanos de las mujeres y sobre la igualdad y equidad de género, cuyas orientaciones se han cristalizado en significativos avances legislativos y en estrategias, políticas, planes y programas que abordan las demandas por justicia de género de las mujeres.

La promulgación de la Ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en marzo de 2015 marca un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Su mandato como órgano rector es velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género

Cuarto plan de igualdad: Este Plan Nacional de Igualdad constituye un mapa de ruta para avanzar en igualdad sustantiva enmarcándose en los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 y demás mandatos internacionales, y al mismo tiempo, en un sistema integral de gestión de las políticas públicas en materia de igualdad (Género, 2018) .

A junio de 2023 existen Asesoras Ministeriales de Género en los 23 ministerios (sin contar el MMEG), quienes desempeñan un rol estratégico en la conformación e implementación de las

unidades/mesas de género. Al 2023 existen diversas unidades de género Sectoriales y mesas de género de Servicios públicos. La Unidad de Género Sectorial se entiende como las áreas, departamentos o unidades que, entre sus objetivos fundamentales, esté la transversalización de género en el Sector y que están respaldadas por un acto administrativo de la autoridad.

Existen otras mesas de género de carácter intersectorial que son espacios de coordinación, convergencia de distintas disciplinas y enfoques y de recursos para abordar problemas complejos que necesitan del concurso y experticia de distintos actores institucionales, públicos y sociales

Mesa Mujer y Minería: mesa de carácter intersectorial y espacio de coordinación público-privado. Con funcionamiento periódico, reúne empresas mineras y proveedoras, gremios, servicios públicos de la industria, organizaciones de la sociedad civil y recientemente se ha integrado a representantes sindicales. Los ministerios que participan son: Trabajo y Previsión Social, Minería y de la Mujer y la Equidad de Género.²⁹

En el sector minero existen esfuerzos constantes, impulsados desde el sector público mediante el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, compartido por el sector privado para implementar diversas herramientas y normativas que se ajusten a la visión de participación de la mujer bajo el concepto de política de género. Buscando constantemente cerrar brechas y lograr la equidad de género, mejorando indicadores nacionales comparables a nivel mundial con medidas que representen cambios más profundos y perdurables en el tiempo. A pesar de esto, los avances han sido paulatinos, ya que la igualdad de género no ha logrado establecerse fuertemente en la toma de decisiones ni en los cargos de poder dentro de las empresas del sector, más bien, se ha instaurado como parte del vínculo social y administrativo del desarrollo nacional.

La Política Nacional Minera 2050 (PNM) es una política de Estado que orienta el desarrollo del sector minero en el corto, mediano y largo plazo para potenciarla, mediante la integración de diversos actores que en base a un dialogo amplio, informado y participativo consolidan a la minería como motor de desarrollo sostenible del país en ámbito social, ambiental, económico y de gobernanza. En este contexto, el ámbito social aplica directamente sobre la política de género del sector minero, aspirando alcanzar la paridad de género en cargos directivos y un 35% en la industria al 2050.

Para la elaboración de este capítulo se utilizaron los datos obtenidos de la información entregada en la sección de estadística de género de la encuesta EMPAE por parte de las empresas mineras, proponiendo como metodología el análisis, recopilación y procesamiento de datos estadísticos. La base se encuentra compuesta por temáticas que tienen directa relación con los indicadores y metas en temas de política con aplicabilidad para el contexto país, para ello se utiliza como base comparativa las mediciones e indicadores mundialmente reconocidos para lograr los objetivos actuales, enfocándose en un análisis comparativo y de recopilación de información de empresas del sector. El contenido de la encuesta se alinea con los objetivos de la política nacional de igualdad de género y marcos normativos de carácter internacional y apunta a ser una herramienta que permita examinar los avances en políticas de género incorporados por las empresas.

²⁹ - Chile, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2018), “4° Plan nacional de Igualdad entre mujeres y hombre 2018-2030”, Santiago de Chile

En particular, se pregunta acerca de la implementación de políticas de género, las que se definen como políticas que busquen fomentar la plena igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades entre hombres y mujeres, generando las condiciones para disminuir las brechas entre hombres y mujeres; velar por los derechos de la maternidad y paternidad; prevenir el acoso laboral y sexual; la violencia de género e intrafamiliar, entre otros.

3.1 Resultados de la encuesta de políticas de género

Los datos de la encuesta reflejan avances significativos en varios aspectos de la implementación de políticas de género en las empresas mineras en Chile, aunque persisten áreas de mejora clave para alcanzar una igualdad de género robusta y sostenida en el sector.

1. **Políticas y Objetivos de Inclusión:** Un alto porcentaje de empresas (89,8%) ha implementado políticas y objetivos específicos en materia de género, diversidad e inclusión. Este compromiso es respaldado por el 77,6% de las empresas que han realizado diagnósticos organizacionales con enfoque de género, una herramienta que permite identificar brechas y establecer metas claras.
2. **Participación en Iniciativas Sectoriales:** La participación en la *Mesa Mujer y Minería* es alta, alcanzando un 83,7%. Este grupo de trabajo es una plataforma clave para compartir mejores prácticas y coordinar esfuerzos para fomentar la inclusión de la mujer en el sector, lo cual refleja un esfuerzo colaborativo entre empresas para abordar los desafíos de género de manera conjunta.
3. **Certificación en Igualdad de Género (Norma NCh 3262):** Solo el 12,5% de las empresas cuenta con esta certificación, lo cual señala una baja formalización de los compromisos de igualdad de género y conciliación en el trabajo. Esta certificación podría impulsar una mayor adopción de prácticas estandarizadas y verificables, fomentando un cambio estructural en el sector.
4. **Beneficios y Flexibilidad Laboral:** Existe un alto nivel de implementación de políticas de flexibilidad para madres y padres, con un 93,8% de empresas reportando su adopción. Asimismo, el 50% ofrece beneficios de extensión de postnatal para ambos géneros, lo cual promueve la corresponsabilidad parental y apoya el equilibrio trabajo-vida personal.
5. **Equidad Salarial y Políticas de Retención:** Un 81,3% de las empresas cuenta con políticas de equidad salarial para asegurar que hombres y mujeres reciban una compensación justa por el mismo trabajo. Sin embargo, solo el 34,7% tiene políticas de retención específicas para el talento femenino, lo cual representa un área de oportunidad para asegurar que las mujeres no solo ingresen, sino también permanezcan y progresen en sus carreras dentro de la industria minera.
6. **Canales de Denuncia y Control del Acoso:** La implementación de canales de denuncia de acoso laboral y sexual es alta, alcanzando el 97,9%, lo que demuestra un compromiso por garantizar un ambiente de trabajo seguro para las mujeres. Sin embargo, menos de la mitad de las empresas (56,3%) cuenta con instrumentos específicos de control, sanción y recursos de reparación, un área fundamental para asegurar que las denuncias se gestionen de manera efectiva.
7. **Comunicación y Sensibilización:** La mayoría de las empresas (95,7%) tiene estrategias de comunicación interna y externa que evitan sesgos de género, y el 85,1% asegura que sus

trabajadores están al tanto de las políticas de diversidad e inclusión. Esto sugiere un entorno en el cual se valora la concientización y se busca promover una cultura inclusiva.

8. **Equipamiento y Ergonomía para Mujeres:** El 69.6% de las empresas adapta sus equipos de protección personal (EPP) para ajustarse ergonómicamente al uso de mujeres, un aspecto esencial para la seguridad y comodidad en un entorno de trabajo exigente como la minería.
9. **Apoyo a Comunidades Locales:** Un 89.1% de las empresas desarrolla acciones para apoyar la participación de la mujer en comunidades locales, lo cual indica un enfoque más amplio en la inclusión y apoyo a las mujeres fuera del entorno corporativo, beneficiando al tejido social de las zonas mineras.

3.2 Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno.

3.2.1 La implementación del EITI con perspectiva de género

Chile se encuentra actualmente en proceso de adhesión al estándar EITI, Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, conocida como EITI por sus siglas en inglés, la cual es una organización global que busca promover la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de los recursos naturales. Las mujeres se enfrentan a obstáculos estructurales que les impiden participar en el sector de los recursos naturales y beneficiarse de él de forma equitativa. En respuesta a los pedidos de distintas partes interesadas para que se dedicara más atención a las cuestiones de género vinculadas a la gobernanza del sector extractivo, se procedió a revisar el Estándar EITI a efectos de incorporar disposiciones que promovieran la diversidad en la participación dentro de los grupos multipartícipes (GMP), la divulgación de datos sensibles al género, y actividades de sensibilización y difusión para fomentar el diálogo y mejorar la accesibilidad de los datos en beneficio de las mujeres y los hombres.

La década del 2010 fue testigo de un creciente reconocimiento de la importancia de las consideraciones de género dentro de las iniciativas de transparencia y rendición de cuentas del sector extractivo. Las partes interesadas comenzaron a comprender que los factores relacionados con el género ejercen una influencia sustancial en la capacidad de las mujeres para participar y obtener beneficios de los mismos marcos de transparencia y rendición de cuentas diseñados para mejorar la gobernanza de los recursos naturales. En un contexto general, las mujeres enfrentan mayores desafíos para acceder a la información o participar en mecanismos de rendición de cuentas debido a diversos impedimentos educativos, prácticos y tecnológicos, entre otros factores. Además, es imperativo atender las diversas necesidades e intereses de las mujeres en el ámbito de la gestión de los recursos naturales para garantizar que los proyectos fomenten la igualdad de género o, como mínimo, no exacerbén las disparidades de género existentes. Los esfuerzos en este ámbito en particular son incipientes; sin embargo, los actores fundamentales dentro del campo están evaluando críticamente las metodologías para garantizar que sus iniciativas y estrategias respondan a las consideraciones de género.

Comentarios Finales

El análisis de la participación de las mujeres en la minería chilena muestra que, pese a avances en inclusión y diversidad, la subrepresentación de la mujer continúa limitando tanto el crecimiento de la industria como el potencial de desarrollo social y económico del país. Para mejorar estas condiciones, es indispensable que actores gubernamentales, privados y de la sociedad civil trabajen en conjunto, promoviendo y valorando el aporte femenino en la minería como un activo fundamental. La implementación de políticas públicas intersectoriales es crucial para desarrollar un entorno laboral que facilite el acceso, permanencia y crecimiento de las mujeres en el sector, impactando positivamente en la productividad y sostenibilidad de la industria.

Uno de los principales desafíos es superar las barreras estructurales y culturales que impiden la igualdad de género en la minería. La falta de modelos femeninos en posiciones de liderazgo no solo refuerza estereotipos de género, sino que limita la motivación de nuevas generaciones para ingresar en este campo, lo cual debilita el grupo de talento disponible. A medida que más empresas comienzan a reconocer los beneficios de equipos diversos, también se hace evidente la necesidad de reformas sistémicas que enfrenten los sesgos de género y las barreras estructurales, promoviendo un ambiente de trabajo equitativo. Fomentar programas de mentoría, capacitación y políticas que impulsen la representación de la mujer en roles de supervisión y gestión son medidas clave para avanzar en este sentido, alineando la industria con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5 de igualdad de género.

Las recomendaciones para abordar estos desafíos incluyen fomentar un cambio en las normas sociales de género a través de la educación y la promoción de roles femeninos en la minería y otras carreras técnicas. Iniciativas como programas de STEM y políticas de coparentalidad, que promuevan el uso de licencias parentales entre hombres y mujeres, podrían cambiar la cultura laboral, asegurando una participación más equitativa y mitigando la doble carga laboral que aún recae mayoritariamente en las mujeres. La experiencia de países como Islandia, donde el uso de licencias parentales por parte de los hombres aumentó considerablemente tras la implementación de cuotas, ejemplifica cómo las políticas bien diseñadas pueden promover cambios culturales significativos.

Asimismo, establecer incentivos que alienten la transparencia salarial y generen un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación es fundamental para avanzar hacia un contexto de trabajo decente y respetuoso para todas las personas. La ratificación de normativas como el Convenio 190 de la OIT y la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar son pasos importantes para reducir las brechas de género, al igual que la recolección de datos desagregados y el uso de herramientas de gobernanza para monitorear y mejorar la igualdad de género en el sector.

En definitiva, el avance hacia una representación más equitativa y sostenible de las mujeres en la minería dependerá de la implementación de un enfoque integral que abarque políticas de género inclusivas, medidas de transparencia y acciones culturales que revaloricen el rol de las mujeres en la industria. Este enfoque permitirá no solo un desarrollo industrial más justo, sino que contribuirá

al crecimiento social y económico del país, demostrando que la igualdad de género es, en última instancia, una ventaja estratégica y un camino hacia la prosperidad sostenible.

Los principales hallazgos encontrados en el estudio se derivan de la sección de “caracterización” obtenidos a partir de la encuesta dentro de los que destacan:

- La representación de la mujer en la industria minera alcanzó un promedio ponderado de 13,4% en el año 2023 ya que la tasas de participación de la mujer en el sector fueron de 17,7% en el caso de la dotación propia, mientras que en las empresas contratistas un 11,3% corresponde a dotación de la mujer. Esto representa un aumento de un 15% en 2022 a un 17,7% en 2023, mientras que en las empresas contratistas se mantuvo alrededor de un 11% para el mismo periodo.
- En cuanto a la edad, la mayor tasa de participación de la mujer ocurre en el tramo 31-40 años, rango donde se concentra un 37% del total de las mujeres del sector minero y donde la brecha entre la tasa mujer/hombre es de 4,9% (Figura 16), es decir, en ese tramo, al igual que en el tramo 18-30 la participación de las mujeres es superior a la de los hombres, situación que se revierte en los tramos etareos posteriores.
- Respecto del análisis por años de antigüedad laboral, es posible observar que un 60% de las mujeres en minería permanece en el mismo trabajo entre 1 y 5 años. En promedio, sólo un 5% de la dotación de la mujer tiene una antigüedad laboral superior a 5 años.
- En relación a la dotación por asignación de funciones, el 34,7% de las mujeres trabaja en áreas operativas y un 65,3% en áreas no operativas. En el caso de los hombres, un 63,4% se desempeña en funciones dentro de áreas operativas y sólo el 36,6% lo hace en áreas no operativas.
- Analizando por tipo de cargo, las mujeres se concentran principalmente en dos categorías, operadoras, que representan el 3,6% del total de trabajadoras y trabajadores. En menores porcentajes quedan cargos tales como personal administrativo y mantenedoras, con un 2,2% y 1,9% respectivamente.

En tanto, los resultados que arrojó la encuesta respecto de la implementación y avances de las políticas de género reflejan un importante compromiso de las empresas mineras en Chile con la implementación de estas políticas, aunque existen áreas con avances dispares. La mayoría de las empresas (89,8%) reporta contar con políticas, objetivos o metas en materia de género, diversidad e inclusión, y el 83,7% participa activamente en la Mesa Mujer y Minería, un indicador de colaboración sectorial. También se observa una alta proporción de empresas que han implementado políticas de flexibilidad laboral y beneficios para madres y padres, alcanzando un 93,8%, y un 95,7% afirma contar con estrategias de comunicación interna y externa sin sesgos de género. Sin embargo, solo el 12,5% de las empresas se encuentra certificada bajo la norma NCh 3262, que establece directrices de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo que sugiere un área clave de mejora en estandarización y formalización de los compromisos de género.

En cuanto a mecanismos específicos de apoyo, un 81,3% de las empresas cuenta con políticas de equidad salarial, mientras que el 97,9% ha implementado canales de denuncia contra el acoso laboral y sexual. Sin embargo, áreas como la inclusión de perspectiva de género en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el uso de plataformas como INDIC@IGUALDAD (0% de adopción) presentan una adopción baja. Además, solo el 34,7% de las empresas reporta tener políticas de retención de talento femenino, una limitación importante para mantener la equidad a largo plazo.

Bibliografía

- Asociación de industriales de Antofagasta (AIA) . (2020). *Mujer y minería: diagnóstico y propuesta de acciones*.
- Banco Central. (2018). *Mercado Laboral: Hechos estilizados e implicancias macroeconómicas*.
- Carlos, R. G. (2018). *Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile*. Perfiles Latinoamericanos.
- CCM. (2020). *EMPLEO LOCAL EN LA GRAN MINERÍA CHILENA: Una mirada a la actualidad, iniciativas y próximos desafíos*.
- CCM Eleva. (2023). *Participación de mujeres en empresas mineras*.
- Fundación Chile. (2021). *Fuerza Laboral en la gran Minería Chilena 2021-2030*.
- Fundación ChileMujeres Ministerio de Hacienda Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2024). *Quinto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2023. Empresas que informan a la Comisión para el Mercado Financiero*.
- Género, M. d. (2018). *4º Plan Nacional de Igualdad | Entre mujeres y hombres 2018-2030*.
- GlobeScan. (2023). *Understanding Perceptions of Mining*.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). *Enfoque estadístico de género y empleo 2023*.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). *Indicadores Laborales por rama de actividad y sexo (Base de datos)*.
- Kansake, B. S.-A.-D. (2021). Creating a gender inclusive mining industry: uncovering the challenges of female mining stakeholders. *Resources Policy*, 70.
- Kemp, D. P. (2007). *Retention of women in the minerals industry*.
- Khan, T. B. (2013). *Raising female Participation in the large scale mining sector in Mongolia*.
- McKynsey&Company. (2015). *THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN'S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH*.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile. (2016). *Estudio sobre la incorporación de la mujer en el mercado laboral*.
- Olivares, P. (2016). *Estudio de Caso: Rotación Laboral de los trabajadores de nivel operario de empresas en la Gran minería del Cobre en la Región de Antofagasta*. Memoria de grado.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Changing business and opportunities for employer and business organizations*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Changing business and opportunities for employer and business organizations*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). *Sesgos codificados: La subrepresentación de las mujeres en STEM en América Latina y el Caribe*.

- SANTIAGO, O. U.-C.-C. (2024). *Zoom de Género: Brecha de Ingresos Laborales 2023*.
- Sennett. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sernageomin. (2023). *Anuario de la Minería de Chile* .
- UN Women. (2024). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2024*.
- UNDP. (2023). *2023 Gender Social Norms Index (GSNI). Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality*.
- Undurraga, R. (2011). *Between family and work : women's participation in the labour market in Chile* .
- Vantaz Group. (2024). *Estudio Mujer en Minería 2024*.
- Women in Mining Chile. (2023). *Estudio Mujer y Minería 2022*.
- Women in Mining Chile. (2024). *Sesgos inconscientes en minería y mujer*.

Anexos

A1) Empresas participantes

La muestra de las empresas consultadas para el 2023 corresponde al 99,9% de la producción de cobre nacional de 2022, específicamente el 98,98% de la producción de cátodos SxÉw y 99,9% de la producción de concentrados. Ahora bien, la muestra considerada en este informe que reportó datos válidos para el análisis corresponde al 94,2% de la producción de cobre nacional el año 2022. Estos datos se presentan de manera total para los ítems de caracterización, considerando el personal propio y de contratistas en su conjunto.

Las empresas consideradas en el estudio son:

1	AltoNorte	28	Los Pelambres
2	AMSA Casa Matriz	29	Mantos de la Luna
3	Andina	30	Mantos Blancos
4	Antucoya	31	Manto Verde
5	Atacama Kozan	32	Michilla
5	Cabildo	33	Minera Carmen Bajo
6	Candelaria	34	Minera Carola
7	Carmen de Andacollo	35	Minera El Abra
8	Caserones	36	Minera La Patagua
9	CEMIN Catemu	37	Minera Las Cenizas Franke
10	Centinela	38	Minera Las cenizas Tal Tal
11	Cerro Colorado	39	Minera Las cenizas Cabildo
12	Chagres	40	Minera San Andres
13	Chuquicamata	41	Minera San Gerónimo
14	Doña Inés de Collahuasi	42	Minera Valle central
15	El Soldado	43	Ministro Hales
16	El Teniente	44	Ojos del Salado
17	ENAMI Delta	45	Pampa Camarones SpA
18	ENAMI FHVL	46	Quebrada Blanca
19	ENAMI Matta	47	Radomiro Tomic
20	ENAMI Salado	48	Salvador
21	ENAMI Taltal	49	Salado
22	ENAMI Vallenar	50	SCM Tres Valles
23	Escondida	51	Sierra Gorda
24	Gabriela Mistral	52	Spence
25	Haldeman	53	Ventanas
26	Lomas Bayas	54	Zaldívar
27	Los Bronces		

A2) Formato encuesta 1. Caracterización

Estadística de Género

Dotacion total (Mujeres y Hombres)

<i>Total personal propio</i>	
<i>Total personal contratista (empresas colaboradoras)</i>	
Dotación Personal Propio	
Mujeres	
Hombres	
Contratista (empresas colaboradoras)	
Mujeres	
Hombres	

Caracterización según edad (N°)

Edad	Mujeres		Hombres	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
18-30				
31-40				
41-50				
51-60				
mayor a 61				
total	0	0	0	0

Antigüedad en la empresa (N°)

	Mujeres		Hombres	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
menos 1 año				
1-5 años				
6-10 años				
11-20 años				
mayor a 21 años				
total	0	0	0	0

Lugar de residencia de las/los trabajadoras/es

Mujeres		Hombres	
Propios	Contratistas	Propios	Contratistas



Misma comuna en la que se ubica la faena				
Misma región en la que se ubica de la faena				
Otra región				
total	0	0	0	0

Dotación por procesos (N°)

	Mujeres		Hombres	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
Áreas operativas				
Area Mina				
Planta Concentradora				
LXSXEW				
FURE				
Mantención Mina				
Mantencion Planta				
subtotal	0	0	0	0

	Mujeres		Hombres	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
Áreas no operativas				
Area de Apoyo , Servicios, Administración				

total Áreas Operativas + No operativas	0	0	0	0
---	---	---	---	---

Participación por tipo de cargo (N°) (tipo de ocupación?)

	Mujeres		Hombres	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
Directoras (es) / Gerentes				
Subgerentes/Superintendentes				
Jefas (es) de áreas				
Supervisoras (es)				
Profesionales				
Analistas				
Operadoras (es)				
Mantenedoras (es)				
Personal Administrativo				
total	0	0	0	0

Caracterización por profesión (N°)

	Mujeres		Hombres	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
Ingeniería en Minas (y siminales)				
Ingeniería en metalurgia/química (ing de procesos)				
Ing eléctrica, mecánica o similares de mantención				
Ingeniería Industrial/Comercial (o similares)				
Otras Ingenierías				
Carreras Técnicas				
Otras Carreras				
Sin profesión				

total 0 0 0 0

Caracterización por escolaridad (N°)

	Mujeres		Hombres	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
Sin Estudios				
Enseñanza Media				
Carreras técnicas				
Carreras profesionales				
Estudios de Post Grado (maestrías, doctorados, MBA)				
total	0	0	0	0



A3) Formato encuesta 2. Políticas de Género



Cultura Corporativa y Diagnóstico

	Si	No
La empresa cuenta con políticas/objetivos/metás en materia de género, diversidad e inclusión.		
La empresa ha realizado un diagnóstico organizacional con enfoque de género.		
La empresa ha establecido metas de participación laboral femenina respecto de la dotación total al 2030.		
La empresa incorporó indicadores de género para la medición de su gestión.		

Compromiso con las políticas de género nacionales y sectoriales

	Si	No
La empresa se encuentra certificada con la norma NCh 3262.		
La empresa participa en la mesa Mujer y Minería.		
La empresa utiliza la plataforma INDIC@IGUALDAD del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).		
La empresa ha incorporado la perspectiva de género y diversidad en el marco de la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo.		

Conciliación Laboral

	Si	No
La empresa cuenta con algún beneficio de extensión de postnatal para madre y/o padre.		
La empresa cuenta con adaptabilidad laboral, teletrabajo y/o flexibilidad en el espacio y el tiempo.		
La empresa cuenta con flexibilidad para madres embarazadas y en etapa de amamantamiento.		

Desarrollo y capacitación

	Si	No
La empresa cuenta con programas de formación técnica para mujeres aprendices y/o desarrollo profesional de mujeres.		
La empresa capacita a cargos de jefatura respecto de la integración adecuada de las mujeres.		

Equidad salarial

	Si	No
La empresa cuenta con políticas de equidad salarial por responsabilidades y/o normas de remuneración y compensación basados en criterios de igualdad.		

Reclutamiento y retención

	Si	No
La empresa incorpora perspectiva de género en procesos de reclutamiento y selección.		
Existen políticas de retención de talento femenino de la empresa.		

Comunicación y sensibilización

	Si	No
La empresa cuenta con una estrategia de comunicación interna y externa sin sesgos de género.		

Hay medios de difusión que aseguren que los trabajadores están al tanto de las políticas de diversidad e inclusión dentro de la organización.

Participación y seguridad

	Si	No
La empresa cuenta con acciones que contribuyan a la participación femenina de comunidades locales.		
La empresa cuenta con mecanismos de participación de las y los trabajadores.		
Los equipos de seguridad y elementos de protección personal (EPP) están adaptados para garantizar que se ajusten ergonómicamente para el uso de las mujeres.		

Violencia de género

	Si	No
La empresa cuenta con mecanismos o canales de denuncias de acoso laboral y/o sexual.		
La empresa cuenta con instrumentos de control, sanción, recursos y vías de reparación.		
La empresa cuenta con iniciativas contra la violencia doméstica.		

A4) Cuarto plan nacional de igualdad (2018-2030)

Matriz de metas Derechos Económicos

Objetivo específico 2.1: Aumentar la participación laboral y económica de las mujeres, en condiciones de trabajo decente, para reducir la brecha de género ocasionada por la pandemia y por la crisis económica.

Objetivo específico 2.2: Reducir las desigualdades en el empleo y en la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral, así como mejorando el acceso de las mujeres al desarrollo productivo - industrial y a la innovación tecnológica.

Objetivo específico 2.3: Reducir las desigualdades que afectan a las mujeres en sus iniciativas de emprendimiento y aumentar su acceso a instrumentos de fomento productivo.

Objetivo específico 2.4: Modificar los estereotipos de género que afectan las relaciones laborales y limitan las oportunidades que tienen la diversidad de mujeres en sus trayectorias laborales.

Algunas de las principales metas en las que el Ministerio de Minería está involucrado son:

N°	Meta	Indicador	Plazo cumplimiento	Sectores involucrados
16	Aumento de 20 puntos porcentuales de la participación	29. Tasa de participación laboral de las mujeres según	2030	TRABAJO – SEGPRES – ECONOMÍA – AGRICULTURA – ENERGÍA – MINERÍA –

	laboral de las mujeres, en condiciones de trabajo decente (desde 2022).	deciles de ingreso. 30. Tasa de participación laboral de las mujeres según quintil de ingreso.		TRANSPORTES – MINVU – CIENCIAS – MOP – SECTOR PRIVADO
17	Disminuir la brecha de empleo pleno y productivo entre mujeres y hombres.	31. Relación entre mujeres y hombres en torno a la tasa de empleo, por Rama y Categoría ocupacional	2030	TRABAJO – SEGPRES – ECONOMÍA – AGRICULTURA – ENERGÍA – MINERÍA – TRANSPORTES – MINVU – CIENCIAS – OBRAS PÚBLICAS – BIENES NACIONALES
27	Fortalecer participación de mujeres en todos los procesos productivos.	42. N° de mujeres que participan en procesos productivos.	2030	MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA – AGRICULTURA RREE – CIENCIAS – MINERÍA – ENERGÍA – VIVIENDA – OBRAS PÚBLICAS – TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – MDSF - BIENES NACIONALES - CULTURA - SECTOR PRIVADO
47	Incrementar la paridad en directorios de empresas públicas.	75. % de empresas públicas con paridad en sus directorios.	2025	MMEG – ECONOMÍA – MINERÍA – SEGOB - OTROS
71	Aumentar acceso de mujeres en áreas laborales “masculinizadas”	122. N° de mujeres incorporadas en áreas “masculinizadas”, desagregadas por cargo y rama 123. N° de mujeres en áreas “masculinizadas”, desagregadas por tiempo de permanencia	2025	EDUCACIÓN – VIVIENDA – ENERGÍA – MINERÍA – OBRAS PÚBLICAS – TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – CIENCIAS - SECTOR PRIVADO - TRABAJO
74	Incrementar el uso del permiso	127. % de trabajadores que		

	parental por parte de los trabajadores.	<p>hacen uso del permiso parental</p> <p>128. N° de denuncias por denegar el uso del permiso parental.</p> <p>129. N° de empresas que promueven el uso del permiso parental.</p> <p>130. N° de acciones de sensibilización realizadas para mostrar la desigual distribución del uso del permiso parental entre mujeres y hombres y personas del mismo sexo</p>		TODOS LOS MINISTERIOS - SECTOR PRIVADO
88	Procesos locales de transición socio ecológica justa con perspectiva de género.	<p>147. N° de localidades con procesos de transición justa con perspectiva de género.</p> <p>148. % de mujeres que participan en procesos locales de transición justa con perspectiva de género.</p>	2025	MEDIO AMBIENTE - ENERGIA- MINERIAECONOMÍA

Dentro de las metas asociadas al sector privado destacan: Adoptar medidas para garantizar la igualdad de remuneraciones, Incrementar la paridad en directorios de empresas privadas, Aumentar la contratación de la diversidad de mujeres, sin discriminación por identidad de género, en las instituciones privadas, Generar instancias de coordinación público y privada con gremios, para facilitar el acceso a la capacitación, la inserción y la permanencia laboral de las mujeres, Contar con políticas laborales que incluyan la conciliación de vida y trabajo, con perspectiva de género, Directorios de las grandes empresas son paritarios en términos de género, Realizar campañas de

comunicación con enfoque de género sobre el cumplimiento de la normativa laboral en las empresas



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

Paulina Ávila Cortés

Analista de Mercados Mineros

Nicolás Rojas

Analista de Mercados Mineros

Con la colaboración de

Alexandra Rivera

Bárbara Martínez

Patricia Gamboa Lagos

Directora de Estudios y Políticas Públicas

Noviembre 2024