



COCHILCO

Representación de la mujer en el sector minero en Chile al año 2024

DEPP 15/2025

RPI N° 2025-A-10086

Resumen Ejecutivo

Un Año de Hitos y Desafíos Persistentes

El año 2024 la industria minera chilena mantuvo su tendencia al alza en materia de equidad de género. El presente informe, en su quinta edición, nos permite analizar la evolución de la integración de la mujer en el sector minero de cobre en Chile, en un periodo de reconfiguración del sector tras la puesta en marcha de la **Política Nacional Minera 2050** implementada en 2022 cuyas metas se enfocan en cumplir con objetivos estratégicos que responden a los cuatro ejes de la sostenibilidad: Económico, Social, Ambiental e Institucional. Dentro del eje social se estableció la meta de alcanzar la paridad de género en cargos directivos del 25% al 2030 y del 40% al 2050, y alcanzar una participación femenina en la industria de al menos 20% al 2030 y del 35% al 2050.

La Encuesta Minera de Producción, Agua y Energía (EMPAE) fue enviada a un total de 63 operaciones de la minería chilena del cobre (99% de la producción de cobre nacional), obteniendo una tasa de respuesta del 81%, lo que corresponde a un 97,2% de la producción de cobre en Chile. A partir de esta, se obtuvo que la participación femenina en la gran y mediana minería del cobre mostró un avance significativo entre 2023 y 2024. En el caso del personal contratista, que representa el 72% de la dotación total¹, la presencia de mujeres aumentó de 11,3% a **17,3%**, evidenciando un crecimiento relevante en el segmento mayoritario de la fuerza laboral. Por su parte, en el personal propio, que concentra el 28% de la dotación total, la participación femenina pasó de 17,5% a **18,6%**.

A nivel regional, la mayor concentración de trabajadoras se registra en Antofagasta (54,1%), seguida por la Región Metropolitana (17,7%). La fuerza laboral femenina es proporcionalmente más joven, con un 27,2% menor de 30 años frente a un 11,8% de los hombres, y con menor presencia en los tramos de mayor antigüedad, lo que evidencia un ingreso más reciente a la industria. En procesos operativos, la participación de mujeres en funciones directamente vinculadas a la producción minera aumentó de 6% en 2020 a 13% en 2024, aunque aún predomina su presencia en labores administrativas y de apoyo. Finalmente, en términos de altos cargos desempeñados (Directoras/Gerentes, Subgerentes/Superintendentes y Jefes de Área), las mujeres pasaron de representar el 12% en 2023 al 17% en 2024.

El análisis de políticas de género muestra diferencias claras entre gran y mediana minería. La gran minería presenta niveles de implementación mayores en áreas clave como desarrollo y capacitación, equidad salarial, comunicación y sensibilización, conciliación laboral y reclutamiento y retención, reflejando una institucionalización más robusta de estas políticas. En contraste, la mediana minería muestra avances más limitados, con brechas importantes que evidencian la necesidad de fortalecer la adopción de prácticas sistemáticas para promover la igualdad de género y la retención de talento femenino.

En consecuencia, el presente informe plantea una pregunta estratégica fundamental para los líderes de la industria: habiendo generado las condiciones de “*atracción*”, ¿cómo puede el sector minero chileno abordar ahora el reto, más complejo y culturalmente arraigado, de la *inclusión* genuina y la *retención* a largo plazo? La respuesta a esta interrogante no solo determinará la sostenibilidad de

¹ Cabe destacar que, de las 47 faenas que cuentan con personal contratista, 16 no declararon esta información segregada por género quedando un 22% del total de contratistas fuera de la muestra.

los logros alcanzados, sino que también definirá la capacidad de la industria para consolidar su liderazgo y asegurar su competitividad y licencia social para operar en las décadas venideras.

Contenido

Introducción	5
Capítulo 1: Panorama de las brechas de género y participación de la mujer en el mercado laboral. 6	
1.1 El pulso global de la equidad: ¿A cuántas generaciones de la paridad?	6
1.2 Panorama laboral chileno: La doble cara del avance femenino	6
1.3 La mujer en la minería chilena: Cifras que consolidan un liderazgo mundial	7
1.4 Nuevas fronteras y barreras invisibles: Más allá de la cifra de participación.....	9
1.4.1 El techo de cristal y la percepción de equidad	9
1.4.2 La transformación 4.0: ¿Oportunidad o riesgo para el talento femenino?	10
1.4.3 Conciliación y retención de talento: El desafío estratégico	11
Capítulo 2: Caracterización de la dotación de mujeres trabajadoras vinculadas al sector minero de la Gran y Mediana minería del cobre en Chile	12
2.1 Metodología de levantamiento de información.....	12
2.2 Caracterización por tipo de empleador	12
2.2.1. Pequeña Minería	16
2.3 Caracterización por región.....	16
2.4 Caracterización según edad	19
2.5 Caracterización según antigüedad laboral en la empresa	21
2.6 Caracterización por procesos operativos	23
2.7 Caracterización por tipo de cargo.....	26
2.8 Caracterización por profesión.....	30
2.9 Caracterización por formación educacional	32
Capítulo 3: Retrato de la integración de políticas de género en las empresas de la Gran y Mediana minería del cobre en Chile	34
3.1 Resultados de la encuesta de políticas de género	35
Comentarios finales.....	38
Bibliografía	40
Anexos.....	42

Índice Figuras

Figura 1. Distribución nacional de la dotación por tipo de empleador y género 2024.....	13
Figura 2. Evolución de la participación por género y tipo de empleador en la minería (2020–2024).	14
Figura 3. Participación por género según tipo de empleador y tamaño de operación (2024).	15
Figura 4. Cantidad de operaciones según porcentaje de participación femenina (2024).	15
Figura 5. Tasa de participación femenina en Pequeña Minería (2024).	16
Figura 6. Distribución de la dotación minera total por región (2024).	17
Figura 7. Distribución total de la dotación minera por género y región (2024).	17
Figura 8. Distribución del lugar de residencia de mujeres y hombres en la minería (2024).	18
Figura 9. Distribución del lugar de residencia según tipo de empleador (2024).	19
Figura 10. Distribución porcentual por género de la dotación y tramo etario (2024).....	20
Figura 11. Distribución porcentual por total de trabajadores y tramo etario (2024).	21
Figura 12. Porcentaje de dotación por años de antigüedad, según género (2024).....	22
Figura 13. Porcentaje de dotación por años de antigüedad, según género (2020-2024).	23
Figura 14. Dotación total por proceso operativo (2024).	24
Figura 15. Distribución de la dotación según género y área operativa (2024).	24
Figura 16. Evolución de la participación de la mujer en áreas operativas (2020-2024).	25
Figura 17. Distribución porcentual de la dotación por género según proceso operativo (2024).....	26
Figura 18. Distribución total de la dotación según tipo de cargo (2024).	27
Figura 19. Porcentaje de la dotación por género disgregada por tipo de cargo (2024)	28
Figura 20. Evolución de la participación de la mujer en altos cargos de la industria minera (2020- 2024).	28
Figura 21. Evolución de la dotación por género disgregada por tipo de cargo (2022-2024).....	29
Figura 22. Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión (2024).	30
Figura 23. Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión de ingenierías (2022- 2024).	31
Figura 24. Participación de la dotación por género disgregada por otras profesiones (2022-2024).	32
Figura 25. Porcentaje de la dotación según formación educacional y género (2024).	33
Figura 26. Evolución de la participación por género según nivel de formación (2022-2024).	33
Figura 27. Porcentaje de empresas con políticas de género según tamaño y categoría (2024).	36

Índice Tablas

Tabla 1. Participación Femenina en la Minería Chilena (2024) - Desglose por Fuente y Alcance.	8
Tabla 2. Comparativa Internacional de Participación Femenina en Minería (2024).	9
Tabla 3. Metas vinculadas al desarrollo de empleos inclusivos de la PNM 2050.	34
Tabla 4. Promedio de empresas con políticas de género según categoría (2024).	35

Introducción

La minería constituye uno de los pilares de la economía chilena, aportando de manera decisiva al desarrollo productivo y social del país. Sin embargo, también enfrenta importantes desafíos vinculados a la sostenibilidad y la equidad, entre los que destaca la necesidad de avanzar hacia una mayor participación femenina en un sector históricamente masculinizado.

A nivel nacional, la industria minera se encuentra en un proceso de transformación cultural y organizacional. Hasta el año 1996, aún existían normativas que prohibían el ingreso de mujeres a faenas mineras. Con la eliminación de dichas prohibiciones, se abrió el camino para la progresiva inserción de mujeres en la cadena de valor de la industria minera. Hacia el año 2012 las mujeres representaban apenas un 7,1% del total de la fuerza laboral de la Gran Minería y solo el 9,1% de las nuevas contrataciones (Consejo de Competencias Mineras., 2020), mientras que durante el 2023, del total de contrataciones de la muestra considerada, el porcentaje de mujeres fue de un histórico 47,4% (CCM-Eleva, 2024), mostrando un esfuerzo creciente de las empresas por atraer talento femenino al sector.

En este contexto, Chile ha definido como un eje estratégico la incorporación de mujeres en la minería, reflejado en la Política Nacional Minera 2050 (Ministerio de Minería, 2022), cuyo pilar social tiene como uno de sus objetivos contar con empleos de calidad, inclusivos y con altos estándares en seguridad.

A pesar de los avances en aspectos cuantitativos, se revela una realidad más compleja y matizada. Bajo la superficie de los promedios y los récords de participación, emergen desafíos cualitativos que definirán la próxima fase de la inclusión. Mientras la industria incrementa en número la dotación femenina, persisten significativas brechas de percepción en aspectos fundamentales como la equidad salarial y el acceso a oportunidades de liderazgo. El "Estudio Mujer en Minería 2024" de Vantaz Group arroja resultados que ponen de relieve estos ámbitos; un 72% de las mujeres percibe que los hombres ganan más que ellas por un trabajo similar, una opinión compartida por solo un 27% de sus colegas masculinos. De manera similar, un 71% del total de los encuestados considera que los hombres tienen un mejor acceso a los roles de liderazgo, evidenciando la persistencia de un "techo de cristal" en la percepción colectiva.

El objetivo central de este estudio es caracterizar y analizar la representación de las mujeres en la gran y mediana minería del cobre en Chile al año 2024, a modo de no solo generar un diagnóstico del panorama nacional actualizado, sino también aportar insumos para la toma de decisiones en materia de equidad de género.

La divergencia entre el avance numérico y la experiencia vivida de la equidad constituye el nudo estratégico central que desarrollará el Capítulo 1. El análisis transita desde el panorama global de la equidad de género, pasando por las complejidades del mercado laboral chileno, para finalmente profundizar en la realidad de la minería. Se examinan no solo las cifras de participación, sino también las barreras invisibles y las nuevas fronteras que la transformación digital y los cambios demográficos imponen al sector.

El Capítulo 2 desarrolla la caracterización detallada de la dotación femenina en la minería del cobre en Chile a partir de los resultados de la EMPAE, abordando aspectos como tipo de empleador, región, edad, antigüedad, procesos operativos, tipo de cargo, profesión y nivel educacional. Finalmente, el Capítulo 3 analiza la integración de políticas de género en las empresas del sector.

Capítulo 1: Panorama de las brechas de género y participación de la mujer en el mercado laboral

1.1 El pulso global de la equidad: ¿A cuántas generaciones de la paridad?

Para dimensionar adecuadamente el avance de la minería chilena, debemos situarlo en el contexto de las tendencias globales en materia de equidad de género. El panorama mundial, según los datos más recientes, es de un progreso lento y errático. El *Global Gender Gap Report 2024* del Foro Económico Mundial (WEF) ofrece un diagnóstico aleccionador: al ritmo actual de avance, el mundo tardará 134 años en alcanzar la paridad de género total, lo que equivale a aproximadamente cinco generaciones. Esta proyección global, que considera las brechas en participación económica, logros educativos, salud y empoderamiento político, evidencia una desaceleración general en el cierre de las disparidades.

El análisis se torna aún más crítico al examinar específicamente la dimensión de Participación y Oportunidad Económica, la más relevante para el mercado laboral. En este ámbito, la brecha es aún más profunda y persistente. El informe del WEF estima que se necesitarán 152 años para alcanzar la paridad económica entre hombres y mujeres. A nivel global, la brecha en esta dimensión solo se ha cerrado en un 60,5%, una cifra significativamente inferior a las de logros educativos (94,9%) y salud (96%). Esto indica que, si bien el acceso a la educación y la salud ha mejorado notablemente para las mujeres, la traducción de estas capacidades en oportunidades económicas equitativas sigue siendo el principal obstáculo sistémico a nivel mundial.

Las cifras globales sobre la composición de la fuerza laboral refuerzan esta conclusión. A nivel mundial, las mujeres representan solo el 42% de la fuerza de trabajo total y ocupan menos de un tercio (31,7%) de los roles de liderazgo. Esta subrepresentación se agrava en los puestos de mayor jerarquía y en los sectores de mayor crecimiento y remuneración, como la tecnología y la infraestructura.

En este contexto de inercia global, destaca el progreso de la minería chilena. Mientras el mundo avanza a un ritmo extremadamente gradual, un sector tradicionalmente masculinizado en Chile ha logrado duplicar su participación femenina en poco más de una década. La experiencia chilena demuestra que las políticas intencionadas, focalizadas y sostenidas a nivel sectorial, impulsadas por un compromiso concertado del ecosistema industrial, pueden generar resultados que superan y contradicen las tendencias globales. Este éxito contra-cíclico ofrece una hoja de ruta para otros sectores e industrias, tanto en Chile como en el extranjero, demostrando que el cambio acelerado es posible cuando existe la voluntad estratégica para impulsarlo.

1.2 Panorama laboral chileno: La doble cara del avance femenino

Al descender del análisis global al contexto nacional, el mercado laboral chileno en 2024 presenta un escenario que es fundamental para entender los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres antes de ingresar al sector minero. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el país alcanzó una tasa de participación laboral femenina del 52,6%. Una cifra histórica que es el resultado

de décadas de transformaciones sociales, avances educativos y políticas públicas que han facilitado la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado.

Sin embargo, esta cifra positiva coexiste con tendencias preocupantes que revelan una creciente precariedad para las trabajadoras. El "Informe Laboral Anual 2024 - ZOOM DE GÉNERO" de la Fundación ChileMujeres evidencia que la lenta recuperación económica ha impactado de manera desigual a hombres y mujeres. En 2024, la brecha de género en la tasa de desempleo se amplió significativamente, pasando de 0,7 puntos porcentuales en 2023 a 1,5 puntos porcentuales en 2024, en detrimento de las mujeres. Mientras la tasa de desempleo masculina disminuyó, la femenina continuó su ascenso, indicando que el ritmo de creación de empleo no fue suficiente para absorber a todas las mujeres que se incorporaron al mercado.

De forma paralela, la brecha de género en la informalidad laboral también se deterioró. La tasa de ocupación informal femenina aumentó al 29,2%, mientras que la masculina se mantuvo en 26,1%. Esto significa que, en 2024, la creación de empleo para las mujeres estuvo liderada por puestos de trabajo informales, con menor estabilidad, protección social y acceso a beneficios. Datos del INE confirman la persistencia de una brecha estructural en la participación, que se sitúa en torno a los 16,5 puntos porcentuales, con una tasa de participación masculina del 67,5% frente al 50,9% femenino.

Un factor clave que subyace a estas tendencias es el impacto de las responsabilidades de cuidado. El análisis muestra que las dificultades para acceder al empleo formal y las mayores tasas de desempleo se agudizan para las mujeres que tienen a su cargo el cuidado de niños en edad preescolar. Esta realidad subraya que la situación no resuelta entre la vida laboral y las responsabilidades familiares sigue siendo una de las barreras estructurales más importantes para el pleno desarrollo profesional de las mujeres en Chile.

En este complejo escenario nacional, el sector minero emerge con un rol particular. Al ser una industria altamente formalizada, con salarios por sobre el promedio nacional y paquetes de beneficios robustos, se posiciona como un sector atractivo para el talento femenino calificado. En un mercado donde las alternativas de calidad son escasas y la informalidad es una amenaza creciente, la minería ofrece una propuesta de valor sumamente atractiva en términos de estabilidad y seguridad económica. Esta condición actúa como un potente imán para atraer talento. No obstante, también eleva exponencialmente el riesgo y el costo de la retención. Si las exigentes condiciones del trabajo minero—como los sistemas de turnos o la ubicación en zonas remotas—no se gestionan con políticas de conciliación efectivas, las mujeres que abandonen el sector se enfrentarán a un mercado laboral externo con menos oportunidades de calidad. Esto crea una dinámica de alta presión, donde el éxito en la gestión de la inclusión y la retención no es solo una meta deseable, sino una necesidad estratégica para proteger la inversión realizada en la atracción de talento.

1.3 La mujer en la minería chilena: Cifras que consolidan un liderazgo mundial

El análisis del sector minero chileno en 2024 muestra importantes avances en términos de participación femenina, consolidando al país en una posición de liderazgo a nivel global. Los datos,

provenientes de diversas fuentes, dan cuenta de un crecimiento acelerado y sostenido, aunque también exponen matices importantes sobre dónde se concentra este progreso.

La cifra más destacada, que refleja la realidad de las grandes compañías que lideran la industria, proviene del "Monitoreo de Indicadores de Género" de la Alianza CCM-Eleva. Este informe sitúa la participación femenina en la gran minería en un récord de 23,1% durante el primer semestre de 2025, lo que corresponde a 12.280 mujeres de una fuerza laboral total de 53.106 personas en las empresas monitoreadas. Este dato es el resultado de un aumento de más de 15 puntos porcentuales en una década, superando con creces la meta del 20% establecida en la Política Nacional Minera 2050.

Por otro lado, el Anuario 2024 del Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin), que abarca el universo total del empleo minero—incluyendo la mediana y pequeña minería, así como a las empresas contratistas—, presenta una cifra de participación femenina del 11,7%. La aparente discrepancia entre ambos datos no es una contradicción, sino una revelación en sí misma: el gran avance en inclusión se ha concentrado de manera predominante en las grandes empresas mineras (mandantes), mientras que en el resto de la cadena de valor, que constituye una parte mayoritaria del empleo sectorial, la brecha de género sigue siendo considerablemente más amplia.

Esta conclusión se ve reforzada por el desglose que ofrece Sernageomin sobre el tipo de empleador. De las 38.590 mujeres que trabajan en el sector, un 72,5% lo hace para empresas contratistas, mientras que solo el 27,4% está empleada directamente por las compañías mineras mandantes. Esto indica que, si bien las grandes mineras han sido el motor del cambio, el próximo gran desafío es permear estas políticas y estándares de inclusión a lo largo de toda su red de proveedores y contratistas.

El siguiente cuadro resume y clarifica las principales cifras de participación, destacando el alcance de cada fuente:

Tabla 1. Participación Femenina en la Minería Chilena (2024) - Desglose por Fuente y Alcance.

Fuente	Tasa de Participación Femenina (%)	Número Absoluto de Mujeres (Aprox.)	Alcance del Estudio
Alianza CCM-Eleva	23,1%	12.280	Grandes empresas mineras socias (representan el 95% de la producción de cobre), incluye productores de litio y oro.
Sernageomin	11,7%	38.590	Total del empleo minero nacional (incluye gran, mediana y pequeña minería, y empresas contratistas)

De acuerdo a estos estudios, a nivel demográfico, los datos muestran un claro recambio generacional. La fuerza laboral femenina en minería es, en promedio, siete años más joven que la masculina. El progreso ha sido impulsado fundamentalmente por las cohortes más jóvenes, al punto

que en el tramo etario de 18 a 29 años ya se han alcanzado niveles de paridad. Esto sugiere que las nuevas generaciones ingresan al sector en condiciones de mayor igualdad, pero también plantea interrogantes sobre la retención y el desarrollo de carrera a mediano y largo plazo.

El posicionamiento de Chile como líder mundial se hace evidente al comparar sus cifras con las de otras potencias mineras. Con un 23,1% en su segmento de gran minería, Chile no solo supera a sus pares regionales como Perú (7,7%), sino que también se sitúa por delante de referentes de la industria como Australia (aproximadamente 22%) y Canadá (entre 16% y 18%).

Tabla 2. Comparativa Internacional de Participación Femenina en Minería (2024).

País	Tasa de Participación Femenina en Minería (%)	Fuente de Datos / Referencia
Chile	18,6%	Cochilco
Chile (Gran Minería)	23,1%	Alianza CCM-Eleva (2025)
Australia	≈22%	Workplace Gender Equality Agency (WGEA) (2024)
Canadá	≈16-18%	Mining Industry Human Resources Council (MiHR) (2024)
Perú	7,7%	Women in Mining (WIM) Perú (2024)

A nivel global, la industria minera chilena se ha posicionado como líder en inclusión de género gracias a un esfuerzo constante. El próximo paso es convertir esta alta participación en un modelo de inclusión de calidad que pueda replicarse a lo largo de toda la industria.

1.4 Nuevas fronteras y barreras invisibles: Más allá de la cifra de participación

Habiendo alcanzado incrementos sostenidos en las métricas de participación, la industria minera chilena se enfrenta ahora a una nueva fase de desafíos, menos evidentes, pero igualmente críticos. La agenda de equidad de género para 2025 y más allá debe trascender el objetivo de aumentar la cantidad de mujeres en el sector para centrarse en la calidad de su inclusión, el derribamiento de barreras culturales y la adaptación proactiva a las transformaciones tecnológicas y demográficas. El trabajo de establecer metas y atraer talento, aunque arduo, ha demostrado ser la parte más tangible del proceso. Ahora comienza la labor más profunda de forjar una cultura de equidad real y sostenible.

1.4.1 El techo de cristal y la percepción de equidad

La barrera más significativa que emerge de los datos de 2024 no es la falta de presencia femenina, sino la persistencia de una cultura organizacional que, en la percepción de muchas, aún favorece a los hombres en aspectos cruciales como la remuneración y el ascenso. El "Estudio Mujer en Minería 2024" de Vantaz Group es elocuente al respecto, al revelar una profunda desconexión entre la experiencia y percepción de hombres y mujeres.

El dato más alarmante es la brecha en la percepción de la equidad salarial. Que un 72% de las mujeres considere que existe una disparidad salarial en favor de los hombres, frente a solo un 27%

de los hombres que opina lo mismo, muestra una distancia de 45 puntos porcentuales. Esta diferencia no puede ser desestimada como una mera "percepción". Indica una falta de transparencia en las políticas de compensación, una comunicación ineficaz de los criterios de remuneración y, potencialmente, la existencia de sesgos inconscientes en los procesos de evaluación y asignación salarial que las mujeres experimentan directamente.

De igual manera, la noción de un "techo de cristal" sigue firmemente instalada en el imaginario del sector. La creencia de que los hombres tienen un mejor acceso a los roles de liderazgo es compartida por un 71% de todos los profesionales de la industria, una cifra que incluso aumentó ligeramente respecto al 70% de 2023. Este dato es particularmente preocupante porque sugiere que, a pesar del aumento en la contratación de mujeres en niveles de entrada y profesionales, las vías hacia la alta dirección siguen siendo percibidas como predominantemente masculinas. La persistencia de estas percepciones, en un contexto de participación femenina récord, indica que las políticas de diversidad e inclusión han sido más efectivas en el reclutamiento (la "puerta de entrada") que en transformar la cultura interna y garantizar la equidad en el desarrollo de carrera y la promoción (la "escalera corporativa").

1.4.2 La transformación 4.0: ¿Oportunidad o riesgo para el talento femenino?

La cuarta revolución industrial, con su énfasis en la automatización, la inteligencia artificial (IA) y la digitalización, representa la fuerza disruptiva más importante para el futuro del trabajo en la minería. Esta transformación tecnológica no es neutral en términos de género; constituye, simultáneamente, la mayor oportunidad para acelerar la inclusión y un riesgo significativo de revertir los avances logrados si no se gestiona de manera estratégica.

La oportunidad reside en la redefinición de los roles laborales. Tecnologías como los centros de operación remota, el análisis avanzado de datos, la automatización de equipos pesados y el modelamiento geológico digital crean puestos de trabajo que no dependen de la fuerza física ni de la presencia constante en faenas remotas, dos de las barreras históricas para la participación femenina. Estos nuevos roles, basados en el conocimiento y las habilidades analíticas, pueden ofrecer modalidades de trabajo más flexibles, como el teletrabajo o los horarios híbridos, facilitando la conciliación de la vida laboral y personal. En este sentido, la Minería 4.0 tiene el potencial de rediseñar fundamentalmente el trabajo minero para hacerlo intrínsecamente más inclusivo.

Sin embargo, el riesgo es igualmente real. Diversos estudios sobre automatización advierten que los roles más susceptibles de ser reemplazados son aquellos de carácter administrativo, de soporte y de oficina, áreas donde tradicionalmente ha existido una mayor concentración de mujeres. Al mismo tiempo, los nuevos perfiles 4.0 demandan competencias avanzadas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), disciplinas en las que las mujeres, a pesar de los avances, aún se encuentran subrepresentadas en la matrícula educativa y en la fuerza laboral. Si no se implementan programas de reconversión y actualización de competencias (upskilling y reskilling) dirigidos específicamente a la fuerza laboral femenina actual, la transición tecnológica podría desplazar a más mujeres de las que integra en nuevos roles, erosionando las ganancias de la última década. Por lo tanto, la transición tecnológica no es un mero proceso técnico; es un punto de decisión estratégico que determinará si la tecnología actúa como un acelerador de la inclusión o como un factor de retroceso.

1.4.3 Conciliación y retención de talento: El desafío estratégico

El éxito en la atracción de una nueva generación de mujeres a la minería ha creado un nuevo imperativo estratégico: asegurar su retención a largo plazo. La demografía de la fuerza laboral femenina, significativamente más joven que la masculina, implica que una gran proporción de este talento clave entrará en etapas de la vida que pueden incluir la formación de familias y la asunción de responsabilidades de cuidado en los próximos 5 a 10 años.

Este hecho demográfico debe ser analizado a la luz de la realidad del mercado laboral chileno, donde las responsabilidades de cuidado no remunerado son el principal factor que impulsa a las mujeres hacia el desempleo y la informalidad. La conclusión es ineludible: sin políticas de conciliación robustas, efectivas y culturalmente aceptadas, la industria minera se enfrenta a un riesgo predecible y masivo de "fuga de talento femenino" en el mediano plazo.

Abordar este desafío requiere ir más allá del cumplimiento legal y de las políticas de maternidad tradicionales. Exige un enfoque integral que promueva la corresponsabilidad parental, donde los hombres no solo tengan el derecho, sino también el incentivo y el respaldo cultural para asumir un rol activo en el cuidado. Implica la implementación de modelos de trabajo flexibles, jornadas adaptativas y el uso de la tecnología para facilitar el trabajo a distancia siempre que sea posible. Estudios y análisis del sector ya identifican la falta de políticas de conciliación como una de las principales barreras para la permanencia y el avance de las mujeres.

Por lo tanto, la inversión en políticas de conciliación y corresponsabilidad no debe ser vista como un "beneficio" de recursos humanos o un gasto en bienestar, sino como una herramienta estratégica de gestión de riesgos y de protección del capital humano. La rentabilidad a largo plazo de toda la inversión realizada durante la última década para atraer talento femenino depende directamente de la inversión que se realice en la próxima década para crear las condiciones que les permitan permanecer, crecer y prosperar a lo largo de todas las etapas de su vida y su carrera profesional.

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 principales resultados obtenidos a partir de la **Encuesta Minera de Producción, Agua y Energía (EMPAE)**, instrumento elaborado por Cochilco y respondido por compañías de la gran y mediana minería en Chile. Esta encuesta, aplicada anualmente al inicio del año, permite recopilar información específica sobre la participación de la mujer en el sector correspondiente al período anterior.

2.1 Metodología de levantamiento de información

En esta versión del estudio, la aplicación de la EMPAE se realizó a través de una nueva plataforma web especialmente habilitada para este fin. En esta se permitió a los responsables de cada compañía y/o faena ingresar directamente la información requerida de manera estructurada y estandarizada.

La plataforma contempló el registro de la dotación total de trabajadores (propios y contratistas), así como su desagregación en distintos ítems de caracterización: tipo de empleador, lugar de residencia, edad, antigüedad laboral en la empresa, procesos operativos, tipo de cargo, profesión y formación educacional.

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

Para la versión 2024 del estudio, se recibieron 51 encuestas en total provenientes de 24 empresas (Anexo 1). Cada encuesta responde a una operación/faena y fueron enviadas un total de 63 (99% de la producción de cobre nacional), lo que equivale a una tasa de respuesta de 81%. Del total de encuestas recibidas, un 47% corresponde a compañías de la mediana minería y el 53% restante a empresas de la gran minería.

A diferencia de versiones anteriores, en esta ocasión no se incluyeron las operaciones correspondientes a los corporativos de las compañías mineras. La decisión respondió a la necesidad de evitar una sobrerrepresentación en los indicadores de participación femenina, ya que este tipo de operaciones tiende a concentrar una mayor proporción de mujeres en áreas administrativas y de apoyo. De esta manera, el foco del estudio se centró en las operaciones directamente vinculadas a la actividad extractiva y de procesamiento del cobre.

2.2 Caracterización por tipo de empleador

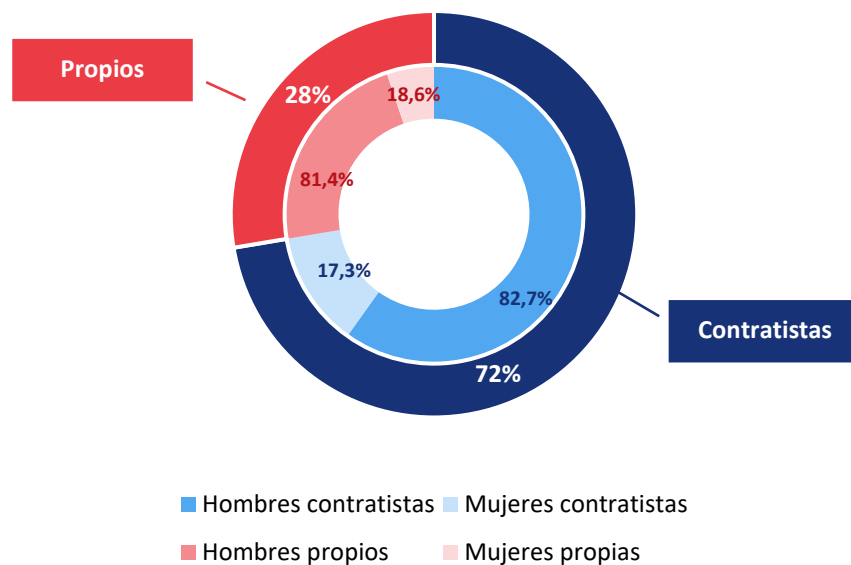
La encuesta diferencia la dotación laboral según tipo de empleador, distinguiendo entre trabajadores/as contratados/as directamente por la compañía minera y aquellos/as vinculados a empresas contratistas. En total, la información recopilada abarca a **171.066 trabajadores y trabajadoras**, considerando la suma de dotación propia y contratista. En este último caso, la información disponible resulta más acotada, en especial en el segmento de gran minería. Del total

de faenas que respondieron la encuesta, se identificó que 47 cuentan con personal contratista en su dotación, considerando tanto lo declarado en la encuesta como la verificación realizada en fuentes públicas externas. De este grupo, un 43% no entregó información en ninguno de los ítems de caracterización asociados a dicho personal, entregando solo información con respecto al total de la dotación.

Al analizar la distribución entre personal propio y contratista en el sector minero, se observa una marcada predominancia del trabajo tercerizado. El 72% de la dotación corresponde a personal contratista, mientras que solo el 28% corresponde a personal propio. Este dato resulta clave para dimensionar el peso que tiene la contratación externa en la industria y la necesidad de contar con información representativa y detallada respecto de este segmento.

En cuanto a la participación femenina dentro de cada grupo, se observa que las mujeres representan **18,6% del personal propio** y **17,3% del personal contratista**. Estos datos se presentan en la Figura 1, que permite comparar visualmente la proporción de mujeres por tipo de dotación.

Figura 1. Distribución nacional de la dotación por tipo de empleador y género 2024².



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

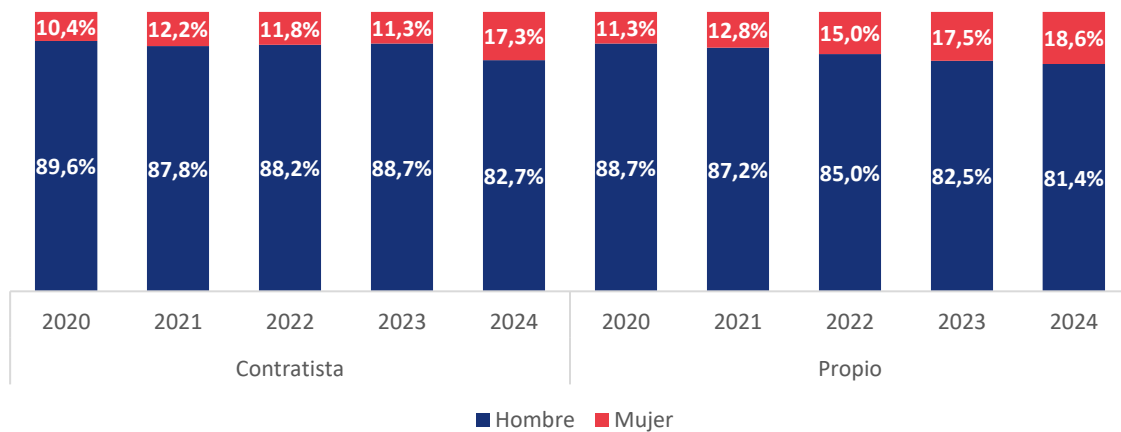
En la EMPAE 2024 (datos 2023), la participación de la dotación contratista alcanzó un 78%, mientras que el personal propio representó un 22%. Al comparar con los resultados de la EMPAE 2025, se

² El porcentaje según género de la dotación contratista se calculó a partir del 50% del total de dotación de estos. Esto dado que las siguientes operaciones no declararon el número de dotación contratista segregado por género: Amalia Catemu, Andina, Antucoya, Candelaria, Centinela, Chuquicamata, Collahuasi, El Teniente, Franke, Gabriela Mistral, Los Pelambres, Ministro Hales, Radomiro Tomic, Salvador, Ventanas, Zaldívar.

observa una disminución de la proporción de contratistas a 72%, pero la predominancia del trabajo tercerizado en la industria minera se mantiene.

La Figura 2 presenta la participación de hombres y mujeres en la fuerza laboral de la industria según el tipo de empleador. El mayor avance se observa en el personal contratista, donde la presencia femenina aumentó de 11,3% en 2023 a 17,3% en 2024, reflejando un crecimiento significativo en un segmento que concentra la mayor parte de la dotación minera. En el caso del personal propio, también se registra una variación positiva, pasando de 17,5% en 2023 a 18,6% en 2024, aunque con un incremento más moderado en comparación con los contratistas.

Figura 2. Evolución de la participación por género y tipo de empleador en la minería (2020–2024).

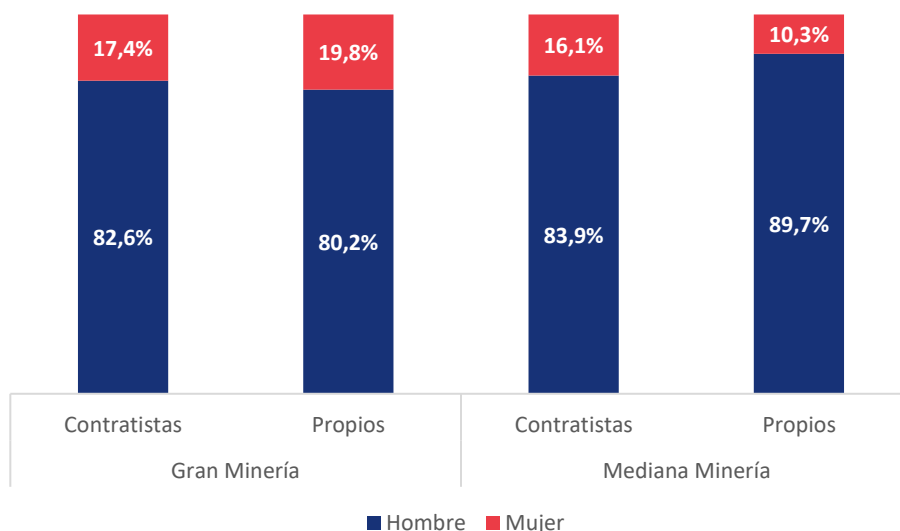


Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

La Figura 3 muestra la distribución de la participación de mujeres y hombres en la dotación minera, diferenciada por tipo de empleador y tamaño de la operación. En el caso de la gran minería, se observa que las mujeres representan un 19,8% de la dotación propia y un 17,4% de la contratista.

Por su parte, en la mediana minería los porcentajes son más bajos, alcanzando solo un 10,3% de participación femenina en personal propio y un 16,1% en contratistas. Esto indica que, en este segmento, las brechas de género son más pronunciadas, especialmente en el empleo directo.

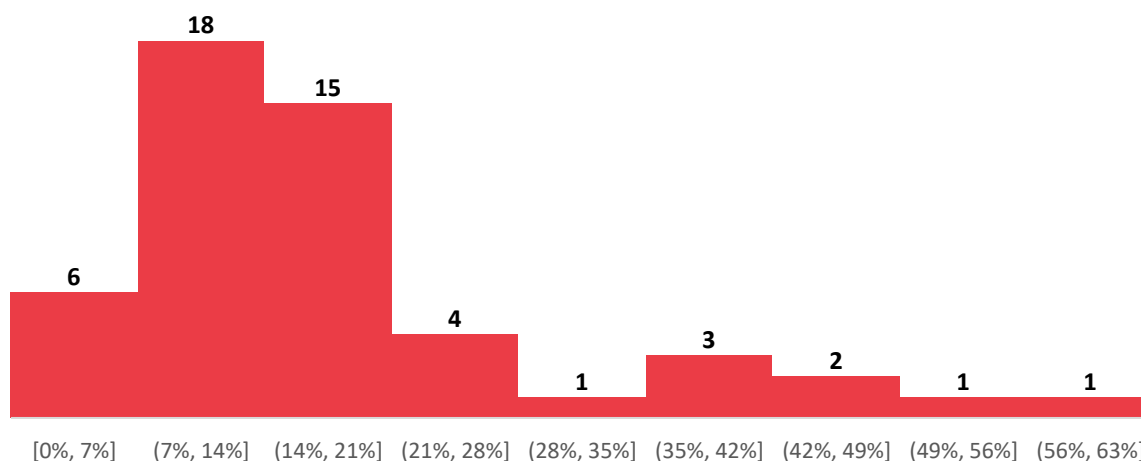
Figura 3. Participación por género según tipo de empleador y tamaño de operación (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En cuanto al total de la dotación (contratistas y propios), la Figura 4 presenta la distribución de las operaciones mineras según el porcentaje de participación femenina para el año 2024.

Figura 4. Cantidad de operaciones según porcentaje de participación femenina (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

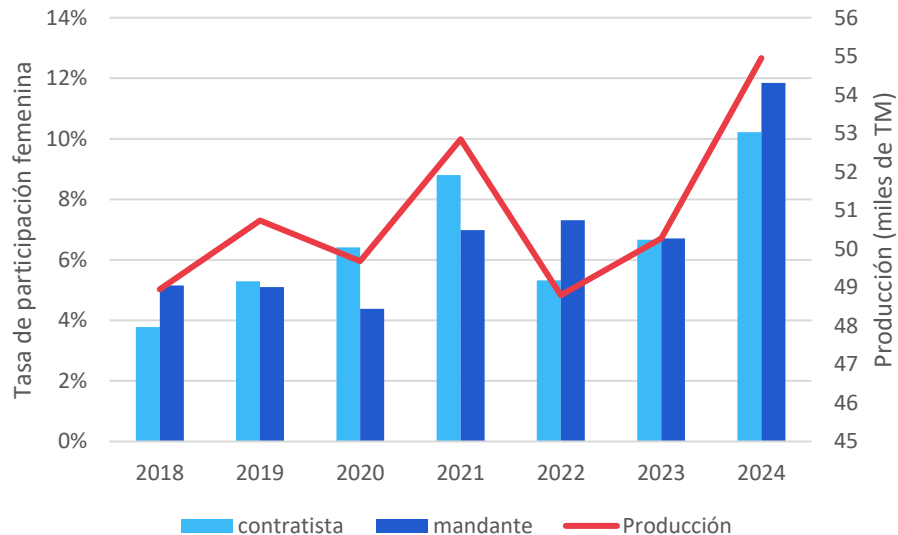
Se observa que la mayoría de las faenas se concentra en rangos bajos a medios de participación: 18 operaciones se ubican entre el 7% y 14%, mientras que otras 15 operaciones alcanzan valores entre el 14% y 21%. En el rango inferior, con menos del 7% de dotación femenina, se registran 6 operaciones, lo que refleja que todavía persisten casos con una presencia marginal de mujeres. En contraste, los tramos superiores, por sobre el 28% de participación femenina, son poco frecuentes y corresponden a un número reducido de faenas, lo que evidencia que, aunque existen operaciones que significan un referente para la industria, aún son casos excepcionales.

2.2.1. Pequeña Minería

De acuerdo a los datos de Sernageomin, la pequeña minería alcanzó un volumen de producción de 54,9 miles de TM el año 2024, lo que representa un 1% de la producción nacional. En términos de dotación, este segmento emplea a 2.707 personas, las que a su vez corresponden a un 1% de la dotación del sector minero (contratistas y propios).

Durante el año 2024, el número de mujeres empleadas en este segmento se duplicó, explicado por el aumento en el volumen de producción que tras caer en 2022 ha recuperado y superado los niveles previos lo que se acompañó con un aumento de la empleabilidad que proporcionalmente favoreció a las mujeres.

Figura 5. Tasa de participación femenina en Pequeña Minería (2024).



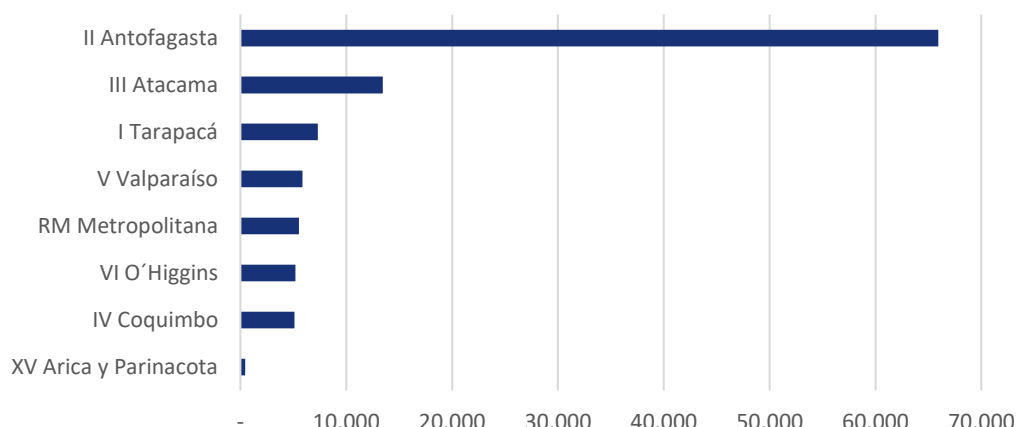
Fuente: COCHILCO en base a datos proporcionados por Sernageomin.

2.3 Caracterización por región

A partir de esta sección, los resultados presentan la dotación total, considerando en conjunto personal propio y contratista, con el fin de ofrecer una visión integral de la distribución de la fuerza laboral en la minería chilena.

En la Figura 6 se observa la distribución de la dotación total de los trabajadores según región. La mayoría de los trabajadores se desempeñan en la Región de Antofagasta, seguida por la Región de Atacama. Asimismo, el 33% de las faenas mineras que contestaron la encuesta se ubican en la Región de Antofagasta, seguido por el 24% correspondiente a la Región de Atacama.

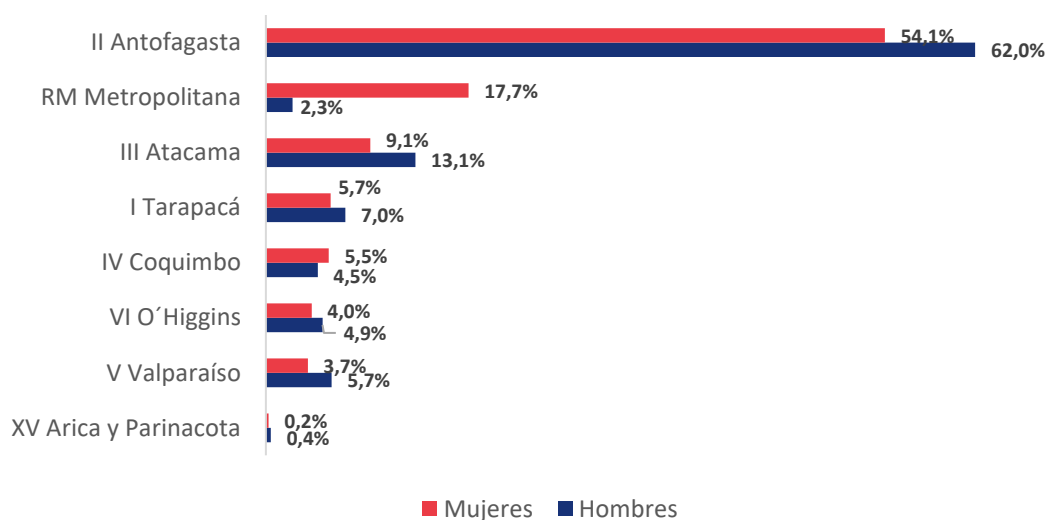
Figura 6. Distribución de la dotación minera total por región (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

Cuando la distribución de la dotación se analiza por género y región (Figura 7), se observan patrones de concentración relevantes. En el caso de las mujeres, la mayor participación se registra en la Región de Antofagasta, que concentra el 54,1% del total de mujeres, seguida por la Región Metropolitana con un 17,7% y la Región de Atacama con un 9,1%. Para los hombres, la concentración también se observa en la Región de Antofagasta, que agrupa el 62% del total, seguida por la Región de Atacama con un 13,1% y la Región de Tarapacá con un 7%³.

Figura 7. Distribución total de la dotación minera por género y región (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En el caso de las mujeres, aunque Antofagasta sigue siendo la región con mayor participación (54,1%), la segunda mayor representación se concentra en la Región Metropolitana (17,7%). Este

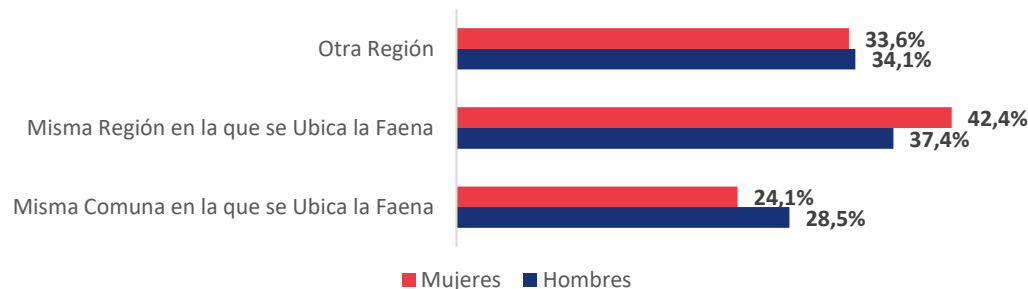
³ Cabe destacar que, de las 47 faenas que cuentan con personal contratista, 16 no declararon esta información segregada por género, por lo que estos datos no consideran el número de mujeres y de hombres contratistas de estas faenas.

resultado puede relacionarse con factores asociados a la accesibilidad y cercanía geográfica respecto a Santiago, lo que reduce tiempos de traslado y facilita compatibilizar la vida laboral con responsabilidades familiares. Tal como señala un estudio realizado por la Dirección del Trabajo (2014), las ausencias prolongadas alteran las dinámicas del hogar y las relaciones con la familia extensiva por falta de tiempo para participar en sus actividades. En este sentido, la accesibilidad y proximidad de las faenas con zonas urbanas facilitan la conciliación entre trabajo y vida familiar, lo que ayuda a explicar la mayor participación femenina en la capital en comparación con regiones mineras más alejadas.

Con respecto al lugar de residencia, la tasa de respuesta para esta pregunta fue de un 92% en el caso de personal propio y de un 43% en personal contratista⁴.

Al analizar la residencia de las y los trabajadores mineros (Figura 8), se observan patrones de localización que evidencian ciertas diferencias por género. En el caso de los hombres, un 28,5% reside en la misma comuna donde se ubica la faena, mientras que en las mujeres este valor es menor, alcanzando el 24,1%. En contraste, la mayoría de las trabajadoras (42,4%) vive en la misma región que la faena⁵, frente al 37,4% de los hombres. Si bien existen leves diferencias porcentuales, las tendencias generales son coincidentes, lo que refleja que, independientemente del género, la localización territorial de la fuerza laboral minera responde a dinámicas comunes de movilidad y residencia asociadas al sector. Finalmente, el porcentaje de quienes residen en otra región es similar en ambos casos, con un 34,1% en hombres y un 33,6% en mujeres⁶.

Figura 8. Distribución del lugar de residencia de mujeres y hombres en la minería (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

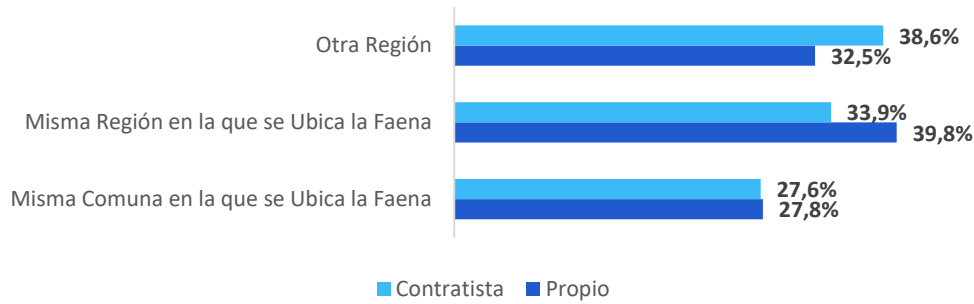
Al desagregar los datos por tipo de empleador (Figura 9), se aprecia que los trabajadores propios tienden a concentrarse en mayor medida en la misma región de la faena (39,8%) respecto de los contratistas (33,9%), los cuales presentan una proporción más alta de residencia en otra región (38,6% frente a 32,5% en personal propio), lo que da cuenta de una mayor movilidad y desplazamiento territorial en este segmento. La residencia en la misma comuna muestra valores similares en ambos grupos (27,8% en propios y 27,6% en contratistas), lo que indica que la principal diferencia se observa entre quienes residen en la misma región versus quienes provienen de otras regiones.

⁴ La tasa de respuesta para personal contratista, en esta y todas las demás preguntas, se calculó considerando únicamente las faenas que cuentan con contratistas en su dotación y cuántas de ellas respondieron a esta pregunta en particular.

⁵ El ítem de “Misma Región en la que se Ubica la Faena” no considera aquellos que viven en la misma comuna de la faena.

⁶ Los porcentajes se calculan sobre el total de cada género.

Figura 9. Distribución del lugar de residencia según tipo de empleador (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

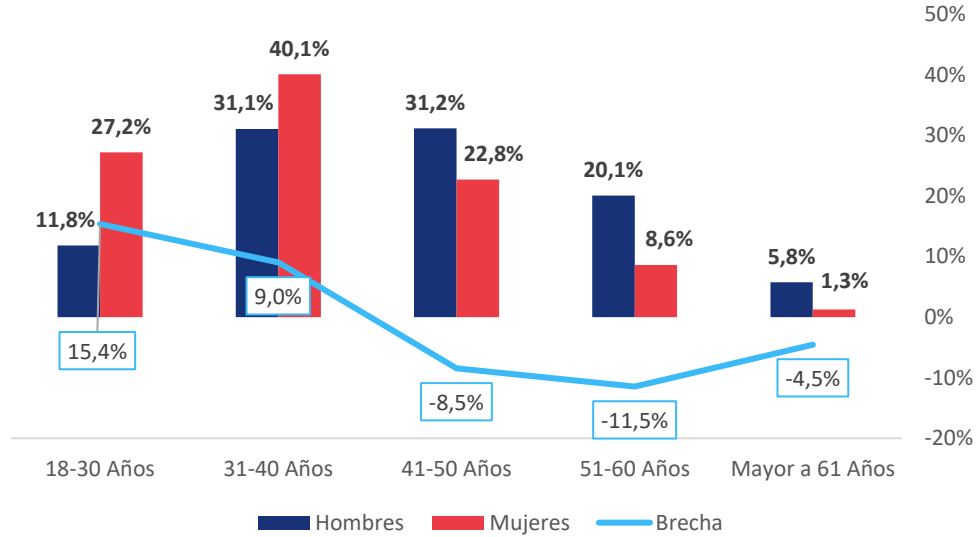
2.4 Caracterización según edad

Con respecto a la edad de los trabajadores y trabajadoras, la tasa de respuesta para esta pregunta fue de un 92% en el caso de personal propio y de un 43% en personal contratista.

En la Figura 10 se analiza la participación por género en cada tramo etario⁷, mostrando el porcentaje según el total respecto al género y la brecha porcentual entre mujeres y hombres. En los tramos más jóvenes, la participación de mujeres es mayor: un 27,2% de ellas tiene entre 18 y 30 años frente a un 11,8% de los hombres, lo que implica una brecha positiva de 15,4 puntos porcentuales. Esta tendencia se mantiene en el segmento de 31 a 40 años, donde las mujeres alcanzan el 40,1% y los hombres un 31,1%. En contraste, en los grupos de mayor edad la presencia femenina disminuye significativamente: solo un 8,6% de las mujeres tiene entre 51 y 60 años (versus 20,1% de los hombres), y apenas un 1,3% supera los 61 años, frente a un 5,8% de los hombres.

⁷ Es importante precisar que los porcentajes de la Figura 10 se calculan a partir del total de cada género por separado, de modo que la suma de los tramos correspondientes a mujeres equivale al 100%, y lo mismo ocurre en el caso de los hombres.

Figura 10. Distribución porcentual por género de la dotación y tramo etario (2024).



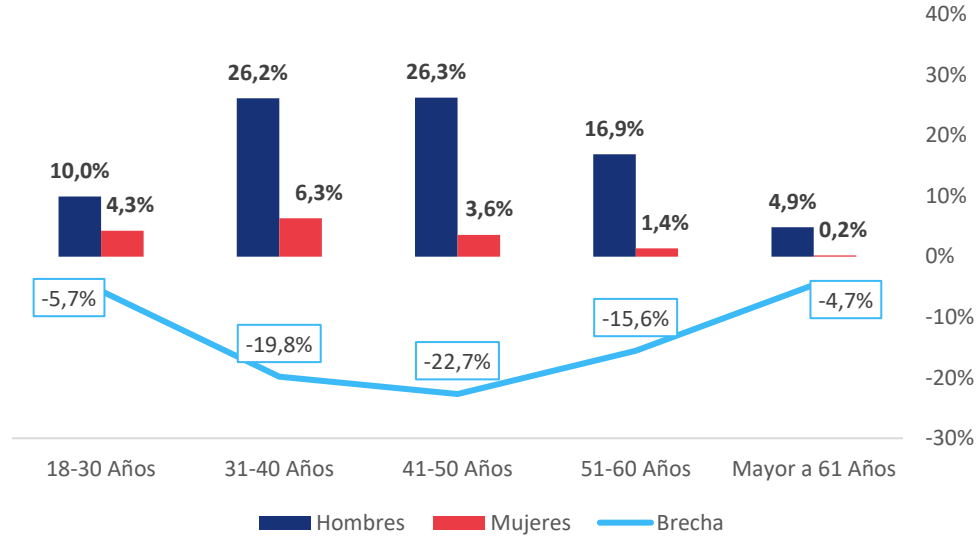
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En conjunto, estos resultados muestran que la fuerza laboral femenina en minería es proporcionalmente más joven que la masculina, lo que refleja un ingreso más reciente de las mujeres a la industria. Esto último seguiría en aumento si se considera que, tal como lo demuestra el estudio Panorama Educacional Minero (CCM-Eleva, 2025), la matrícula de mujeres mostró un alza significativa llegando al 17,8% el año 2024.

Asimismo, la baja participación femenina en tramos etarios mayores puede ser explicada con el hecho de que ingresaron al mercado en décadas con menos representación femenina en carreras STEM, especialmente en una industria históricamente masculinizada como es la minería. En este sentido, la menor representación en edades avanzadas refleja tanto un legado histórico como las barreras que aún persisten en la actualidad.

Al calcular la distribución etaria considerando el total de trabajadores (Figura 11), se observa que la mayor concentración de trabajadores hombres se encuentra entre los 31 y 50 años, donde en conjunto representan más de la mitad de la fuerza laboral, mientras que la proporción de mujeres en esos mismos tramos apenas alcanza un 9,9%. Este contraste evidencia no solo la baja presencia de mujeres en la minería en términos absolutos, sino también la concentración de su participación en los grupos más jóvenes, tal como fue mencionado anteriormente.

Figura 11. Distribución porcentual por total de trabajadores y tramo etario (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

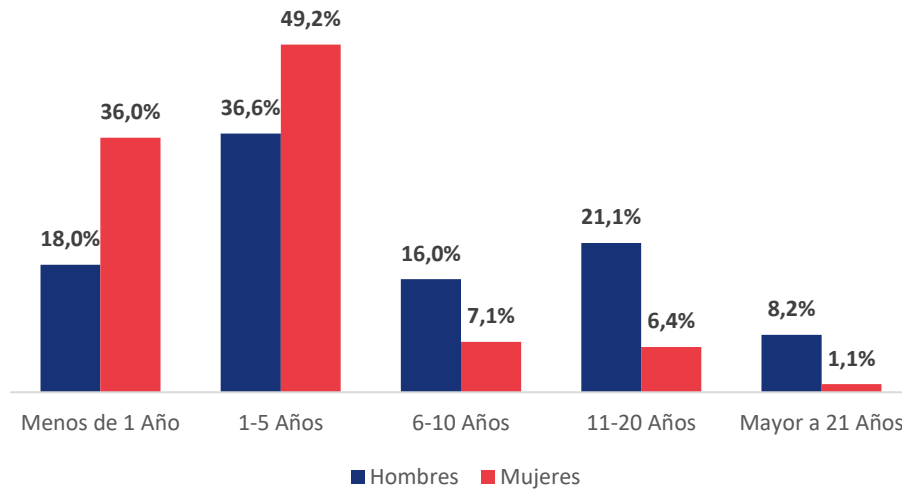
2.5 Caracterización según antigüedad laboral en la empresa

La tasa de respuesta para la pregunta relacionada con la antigüedad laboral de los trabajadores en la empresa fue de un 90% en el caso de personal propio y de un 45% en personal contratista.

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.

Según la distribución de hombres y mujeres mostrada en la Figura 12, se puede observar que, en ambos casos, la mayor concentración se da en los tramos de menor permanencia: un 36,0% de las mujeres y un 18,0% de los hombres tienen menos de un año en la compañía, mientras que un 49,2% de las mujeres y un 36,6% de los hombres acumulan entre 1 y 5 años. Sin embargo, en los tramos de mayor antigüedad la brecha es evidente: mientras un 21,1% de los hombres cuenta con entre 11 y 20 años de permanencia y un 8,2% supera los 21 años, en las mujeres estos valores se reducen al 6,4% y 1,1%, respectivamente. Esta distribución confirma que la presencia femenina en la minería es un fenómeno más reciente, lo que puede estar asociado a políticas de inclusión de género y transformaciones culturales en la industria, en contraste con la trayectoria histórica de los hombres en el sector.

Figura 12. Porcentaje de dotación por años de antigüedad, según género (2024).



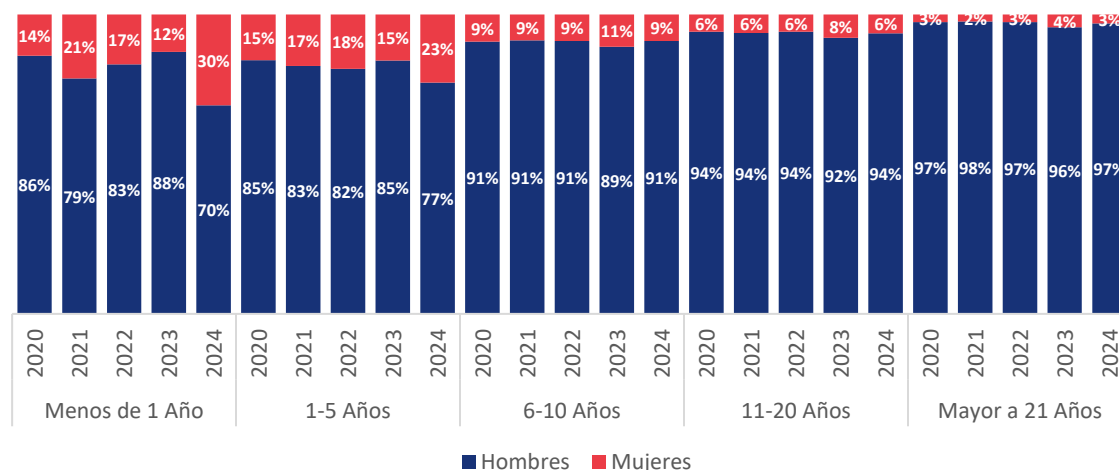
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

Al comparar con los resultados obtenidos de la EMPAE de años anteriores (Figura 13), entre 2020 y 2023 solo se observan cambios marginales en la distribución por antigüedad y género. La participación femenina en los distintos tramos se mantuvo relativamente estable, sin superar el 21% en los segmentos de menor permanencia, y con porcentajes casi invariables en las categorías de mayor antigüedad, donde la dotación masculina continuó siendo predominante.

En 2024, sin embargo, se evidencia un cambio más significativo, especialmente en los tramos iniciales. En el segmento de menos de un año, la participación de mujeres alcanza un 30%, registrando un aumento de 18 puntos porcentuales respecto de 2023. De manera similar, en el tramo de 1 a 5 años se observa un alza a 23%, marcando un crecimiento relevante en comparación con los años previos.

Finalmente, los tramos de 6 a 10, 11 a 20 y más de 21 años no muestran variaciones relevantes, con una presencia femenina que se mantiene bajo el 11%.

Figura 13. Porcentaje de dotación por años de antigüedad, según género (2020-2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2021-2025.

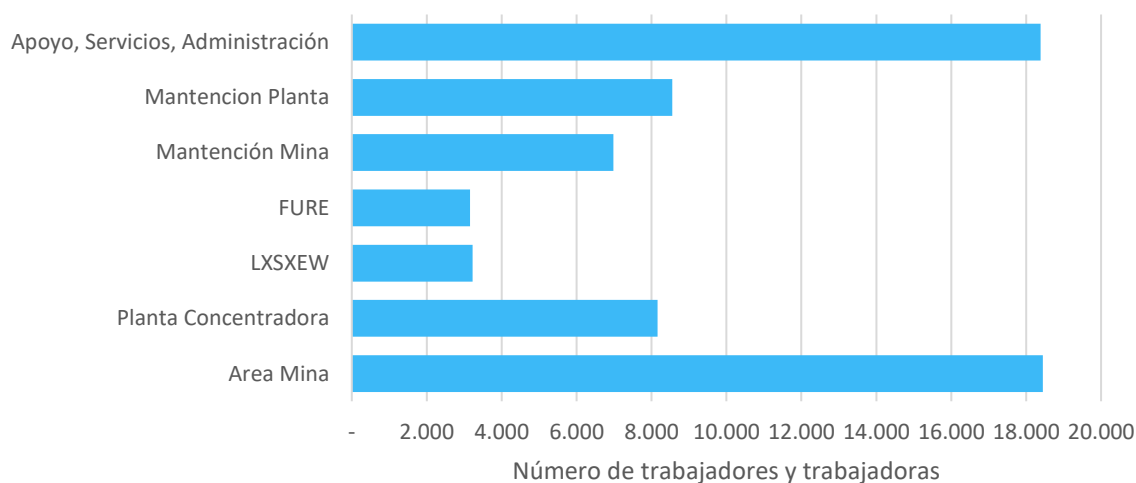
Un aspecto relevante a considerar en el análisis de la participación femenina en la minería es el riesgo de fuga de talento. El artículo “Why Women are Leaving the Mining Industry” (McKinsey & Company, 2021) identifica diversas razones que explican por qué las mujeres tienden a abandonar el sector o manifiestan la intención de hacerlo. Entre los principales factores se encuentran la percepción de menores oportunidades de desarrollo en comparación con sus colegas hombres, la falta de experiencias operacionales y de mentoría en primera línea, así como la subvaloración de las competencias académicas adquiridas por mujeres que continúan estudios avanzados. Estos elementos generan la sensación de estar siendo desplazadas de los roles técnicos y de liderazgo, lo que reduce la motivación para permanecer en la industria. El artículo concluye que las trabajadoras que perciben una cultura empresarial poco diversa tienen el doble de probabilidades de querer abandonar la industria en comparación con aquellas que perciben un ambiente más equilibrado.

2.6 Caracterización por procesos operativos

La tasa de respuesta para la pregunta relacionada con la dotación de los trabajadores en la empresa fue de un 90% en el caso de personal propio y de un 45% en personal contratista.

Para contextualizar la distribución por género, la Figura 14 muestra la distribución total de la dotación según proceso operativo. Se observa que las áreas con mayor concentración de trabajadores son Apoyo, Servicios y Administración y Área Mina, seguidas por Mantención de Planta y Planta Concentradora. Cabe destacar que los procesos de LXSXEW son procesos con control automatizado, por lo que cuentan con baja dotación.

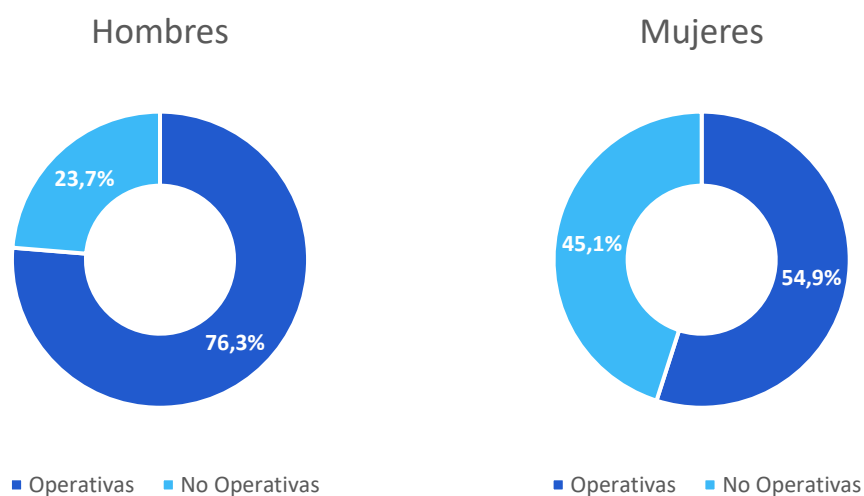
Figura 14. Dotación total por proceso operativo (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En la Figura 15 se observa el porcentaje de participación, por género, en áreas operativas y no operativas. Las áreas operativas incluyen Mina, Planta Concentradora, procesos LX-SX-EW⁸, Fundición y Refinería, así como Mantención de Planta y de Mina; mientras que las no operativas comprenden funciones de apoyo, servicios y administración.

Figura 15. Distribución de la dotación según género y área operativa (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En el caso de los hombres, más de tres cuartas partes (76,3%) de su participación laboral se concentra en áreas operativas, mientras que solo un 23,7% se desempeña en funciones no

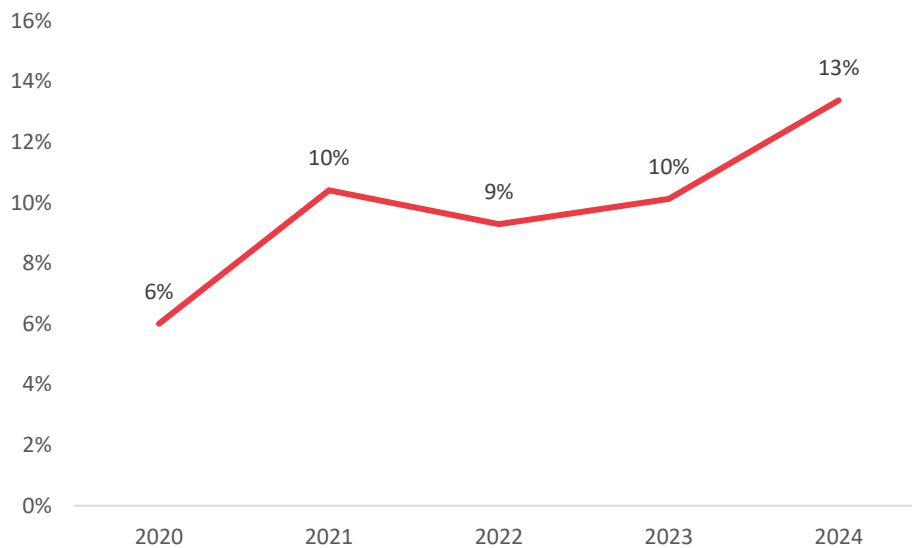
⁸ Lixiviación, Extracción por solventes y Electroobtención.

operativas. Esto demuestra la fuerte presencia masculina en funciones tradicionalmente asociadas al “core” de la industria, como extracción, procesamiento y mantención.

En el caso de las mujeres, si bien más de la mitad (54,9%) ya se desempeña en áreas operativas, se observa una mayor proporción relativa en labores de apoyo, servicios y administración, donde alcanzan un 45,1% de su dotación total, cifra que más que duplica la participación masculina en este ámbito (23,7%).

La evolución de la participación de la mujeres en las áreas operativas se puede observar en Figura 16. Se muestra una tendencia sostenida al alza en los últimos cinco años. En 2020, solo un 6% de la dotación operativa correspondía a mujeres, mientras que en 2024 esa cifra alcanzó el 13%, más que duplicando su presencia en este tipo de funciones.

Figura 16. Evolución de la participación de la mujer en áreas operativas (2020-2024).



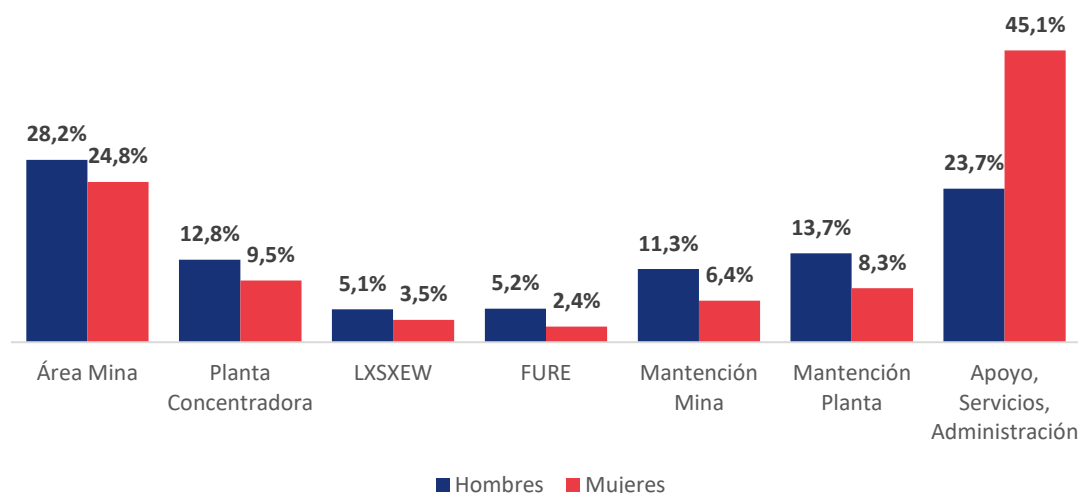
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

Pese a que los hombres siguen representando la amplia mayoría en las áreas operativas (87% del total de la dotación en 2024), el crecimiento sostenido de la participación femenina evidencia un proceso de apertura gradual en espacios tradicionalmente masculinizados, como la minería, mantención y procesamiento.

Al desagregar la participación por género en los distintos procesos operativos (Figura 17), se observa una distribución diferenciada entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, la mayor concentración se encuentra en el Área Mina (28,2%), seguido por Apoyo, Servicios y Administración (23,7%), y por Mantención Planta (13,7%). Estos tres procesos reúnen más de la mitad de la dotación masculina.

Por su parte, las mujeres presentan una distribución distinta: si bien también se concentran en el Área Mina (24,8%), su participación relativa es mucho más alta en Apoyo, Servicios y Administración (45,1%).

Figura 17. Distribución porcentual de la dotación por género según proceso operativo (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

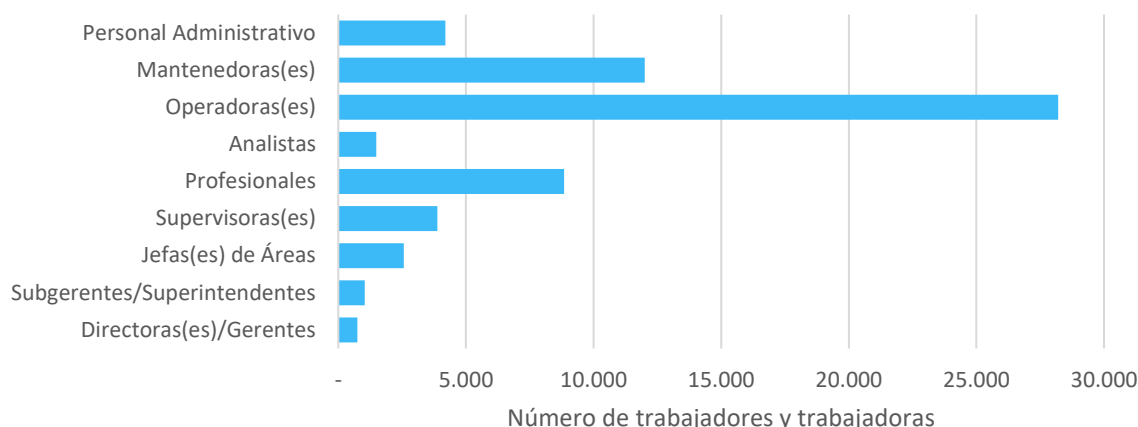
Finalmente, la evolución de los porcentajes de participación por género en los distintos procesos durante los últimos cinco años puede ser consultada en el Anexo 2, donde se evidencia una marcada brecha de género en todas las áreas operativas.

2.7 Caracterización por tipo de cargo

Con lo que respecta a la caracterización de la dotación según el tipo de cargo que desempeñan los trabajadores, la tasa de respuesta a esta pregunta fue del 98% en el caso de la dotación propia y 45% para la dotación contratista.

La distribución del total de la dotación se puede observar en la Figura 18, donde los(as) Operadores(as) (44,8%), Mantenedores(as) (19,1%) y Profesionales (14%) son los cargos con mayor dotación.

Figura 18. Distribución total de la dotación según tipo de cargo (2024).



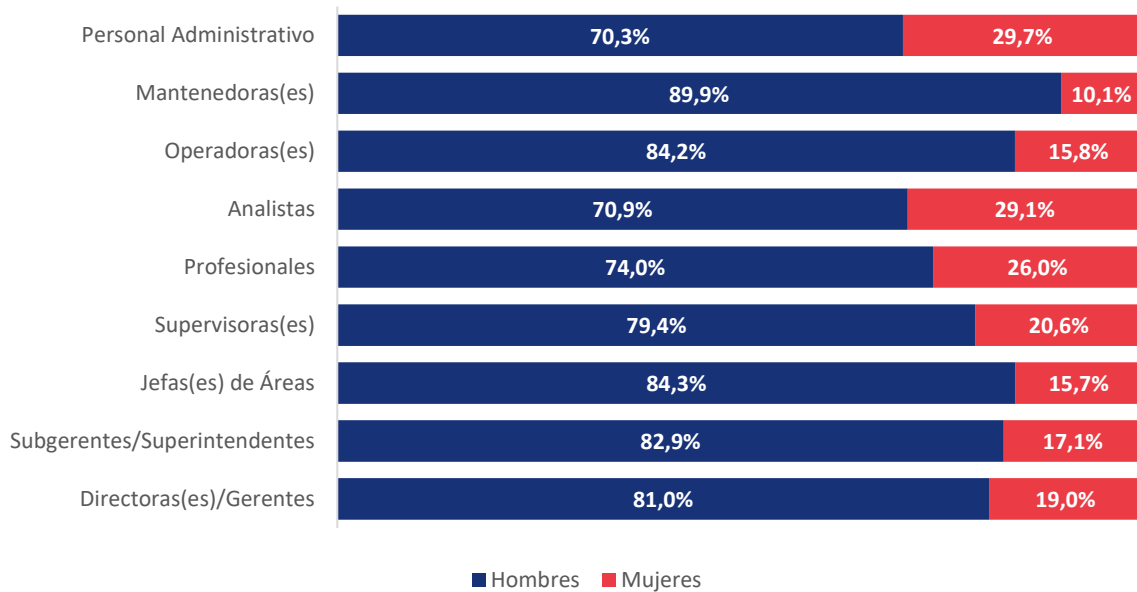
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En la Figura 19 se observa la participación por género según tipo de cargo. En todos los niveles persiste una brecha de género con los hombres liderando en cada cargo, aunque con diferencias según la naturaleza de la función.

En los cargos de mayor jerarquía, como Directoras(es)/Gerentes y Subgerentes/Superintendentes, la participación femenina alcanza un 19,0% y 17,1% respectivamente. En niveles intermedios, como Jefaturas de Área y Supervisión, se observa una presencia femenina en torno al 15–21%.

Por otro lado, existe un 26,0% de participación de mujeres profesionales, un 29,1% en Analistas y 29,7% en Personal Administrativo. Estos resultados evidencian que la mayor inserción femenina se concentra en cargos administrativos y profesionales, en contraste con los roles operativos, donde su participación es menor (15,8% en Operadoras y 10,1% en Mantenedoras).

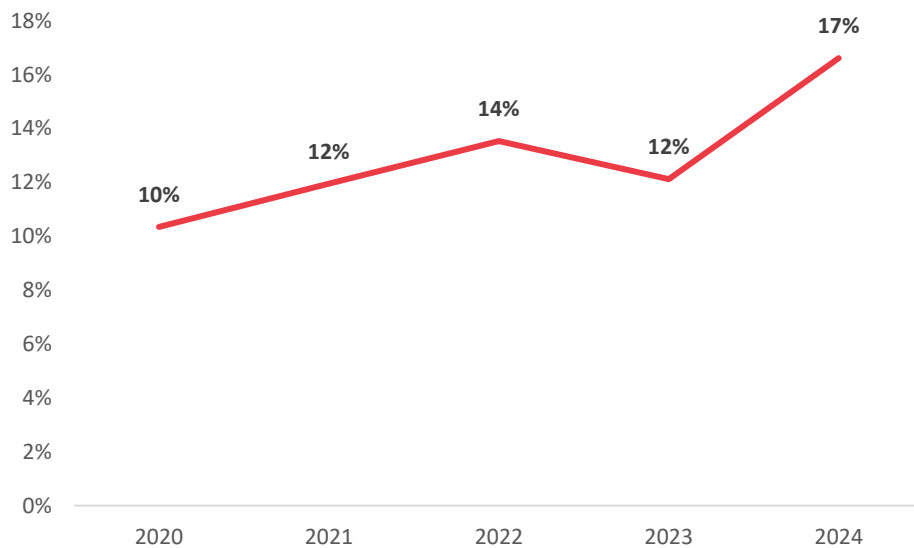
Figura 19. Porcentaje de la dotación por género disgregada por tipo de cargo (2024) .



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

La Figura 20 muestra la evolución de la participación femenina en los altos cargos de la industria (Directoras, Subgerentes/Superintendentes y Jefas de Área) durante los últimos cinco años. Entre 2020 y 2022 se observa un aumento sostenido, pasando del 10% al 14%. Sin embargo, en 2023 se registra una leve caída a 12%, para luego alcanzar en 2024 el nivel más alto de la serie, con un 17%.

Figura 20. Evolución de la participación de la mujer en altos cargos de la industria minera (2020-2024).



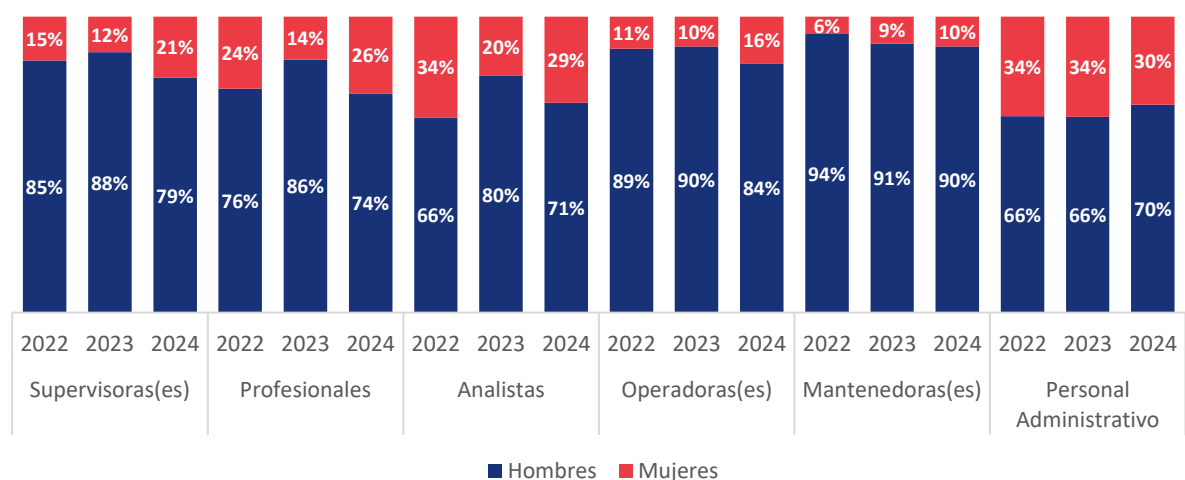
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

El grupo de Directoras(es)/Gerentes es el que presenta el avance más significativo en la participación femenina (Anexo 3). Mientras en 2020 solo un 10% de estos cargos estaba ocupado por mujeres, en 2024 esta proporción alcanza un 19%, lo que representa casi el doble en cinco años. Con respecto a las Jefaturas de Área, la participación femenina creció de 10% en 2020 a 16% en 2024, evidenciando una apertura paulatina en este nivel de liderazgo. Por su parte, el grupo de Subgerentes/Superintendentes tuvo un alza inicial en 2021 (17%) y se ha mantenido en torno a ese valor sin cambios sustanciales.

Si bien existe un avance significativo, la subrepresentación femenina en la alta dirección sigue siendo evidente. El estudio “Women Matter: Time to Accelerate de McKinsey” (McKinsey & Company, 2017) señala como una barrera estructural que enfrentan las mujeres el llamado “síndrome de la doble carga”, que implica que las mujeres suelen asumir simultáneamente responsabilidades laborales y domésticas, limitando sus posibilidades de desarrollo profesional. Este desafío se ve reforzado por modelos de desempeño empresarial como el de “en cualquier momento y lugar”, que dificultan especialmente la progresión de mujeres hacia puestos directivos.

En cuanto a la evolución de la participación de la mujer en otros tipos de cargo durante los últimos 3 años (Figura 21), los mayores avances se registran en las funciones de Supervisoras, donde la participación femenina aumentó de 15% en 2022 a 21% en 2024. También destacan los cargos de Mantenedoras, que pasaron de 6% en 2022 a 10% en 2024, y el de Operadoras, que mostró un crecimiento de 11% a 16% en el mismo período.

Figura 21. Evolución de la dotación por género disgregada por tipo de cargo (2022-2024).



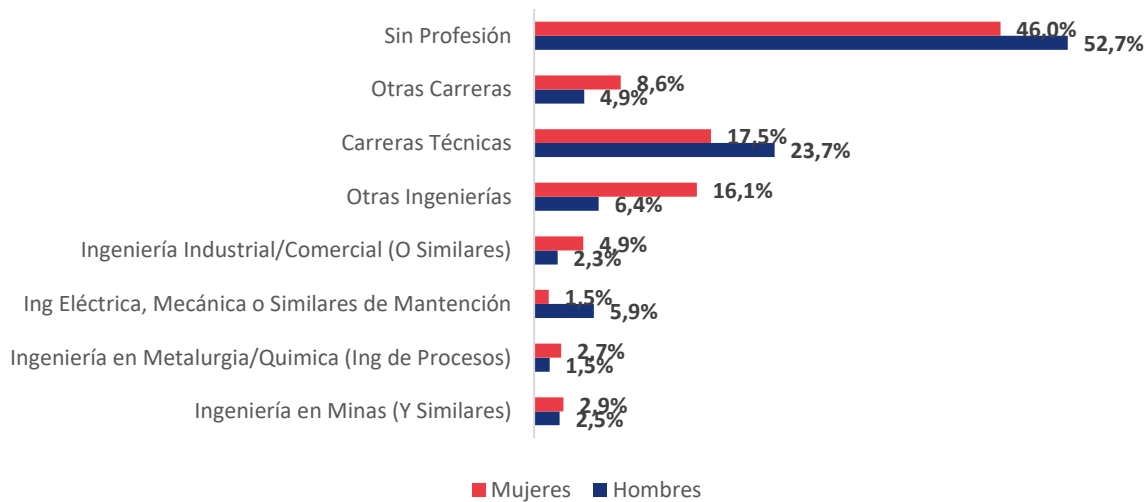
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

2.8 Caracterización por profesión

En cuanto a la caracterización de la dotación según la profesión de los trabajadores, la tasa de respuesta a esta pregunta fue del 57% en el caso de la dotación propia y 40% para la dotación contratista.

En la Figura 22 se muestra la distribución, por género, de la fuerza laboral minera según la profesión de los trabajadores.

Figura 22. Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión (2024).



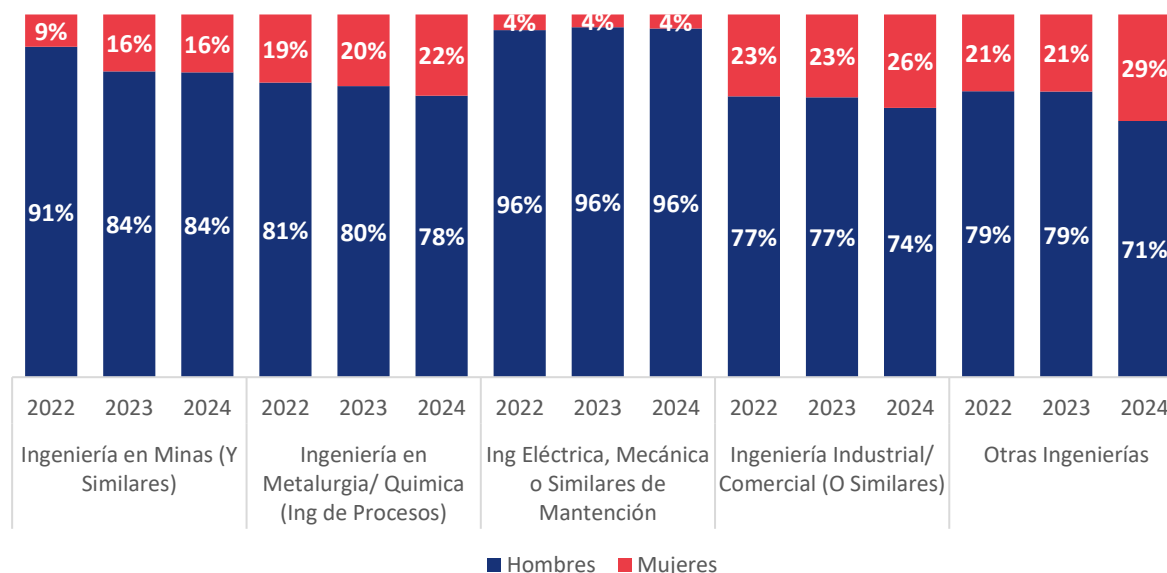
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

Tanto en hombres como en mujeres las categorías más frecuentes corresponden a quienes no declaran profesión formal, alcanzando un 52,7% en los hombres y un 46,0% en las mujeres, y en Carreras Técnicas.

Dentro de las carreras profesionales, se distinguen algunas diferencias por género: las mujeres tienen mayor representación en áreas como Ingeniería Industrial/Comercial (4,9% frente a 2,3% en hombres) y en Otras Ingenierías (16,1% versus 6,4%). En contraste, los hombres predominan ampliamente en Ingenierías como la Eléctrica, Mecánica o de Mantenición (5,9% frente a 1,5% en mujeres) y en carreras técnicas (23,7% frente a 17,5%). Estos resultados evidencian que las mujeres tienden a concentrarse más en disciplinas transversales y de gestión, mientras que los hombres se concentran en áreas técnicas y de mantención.

A continuación, la Figura 23 muestra en detalle la evolución de la participación por género en las profesiones relacionadas a las ingenierías.

Figura 23. Porcentaje de la dotación por género disgregada por profesión de ingenierías (2022-2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

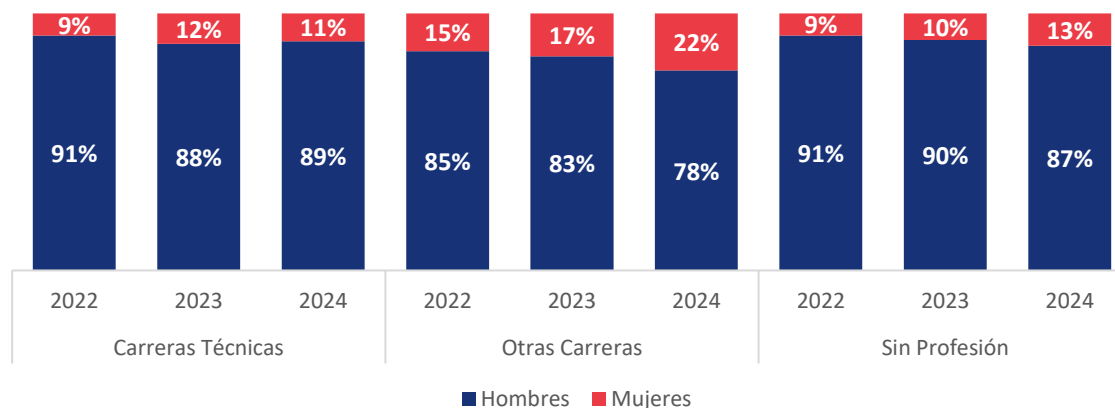
En cuanto a la participación femenina en las distintas áreas de la ingeniería, se observa un incremento sostenido en la mayoría de las disciplinas. En Ingeniería en Minas, la presencia de mujeres se duplicó entre 2022 y 2023, manteniéndose en 16% en 2024. En Ingeniería Metalúrgica/Química también se registra un crecimiento gradual, pasando de 19% en 2022 a 22% en 2024. Un avance similar se aprecia en Ingeniería Industrial/Comercial, donde la participación femenina se elevó de 23% a 26%, y en Otras Ingenierías, que muestran un aumento relevante, desde 21% en 2022 hasta 29% en 2024, alcanzando el nivel más alto entre las disciplinas analizadas. La excepción corresponde a las Ingenierías Eléctrica, Mecánica y de Mantenición, donde la participación femenina permanece estancada en apenas un 4%.

En el estudio “Brechas de género en educación superior 2024” (Subsecretaría de Educación Superior, 2025), se observan brechas significativas en la matrícula de mujeres en carreras vinculadas a electricidad y mecánica. En el área de Tecnología en universidades, carreras como Ingeniería en Electricidad y carreras afines tienen una brecha de hasta 88,4 puntos porcentuales (p.p.), a favor de los hombres. Una situación similar se replica en los Institutos Profesionales, con brechas como la de Ingeniería Mecánica de un 93,3 p.p.

Estos resultados confirman que las áreas estrechamente vinculadas a procesos de mantención y operación en la minería siguen siendo altamente masculinizadas, lo que repercute en la baja presencia femenina en profesiones clave vinculadas a la mantención y la operación técnica de equipos.

La evolución de la representación en otro tipo de profesiones se observa en la Figura 24.

Figura 24. Participación de la dotación por género disgregada por otras profesiones (2022-2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

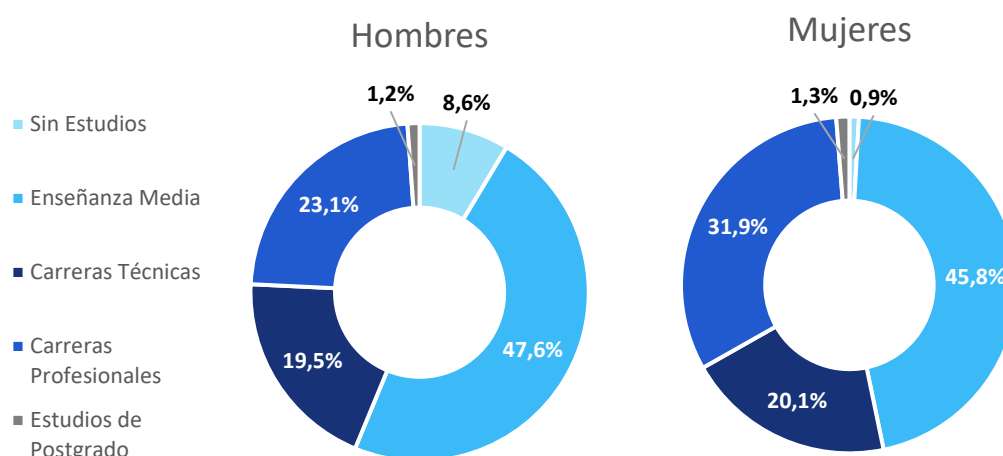
En el caso de las carreras técnicas, la participación femenina ha mostrado ligeras variaciones en los últimos tres años, pasando de 9% en 2022 a 12% en 2023, para luego descender levemente a 11% en 2024. En contraste, las mujeres en Otras Carreras presentan un avance más consistente, aumentando de 15% en 2022 a 22% en 2024, lo que sugiere una diversificación en los perfiles profesionales en la industria. Finalmente, en la categoría Sin Profesión también se observa un incremento paulatino de la participación femenina, que sube de 9% en 2022 a 13% en 2024. Este aumento puede reflejar mayores oportunidades de inserción laboral en roles que no requieren formación universitaria o técnica formal, aunque se mantiene la marcada brecha frente a los hombres.

2.9 Caracterización por formación educacional

La tasa de respuesta a la pregunta sobre la formación educacional de los trabajadores alcanzó un 67% en dotación propia y un 43% en contratistas.

En cuanto a la distribución por nivel educativo, se observa en la Figura 25 que la mayoría de los hombres (47,6%) y mujeres (45,8%) cuenta con enseñanza media como nivel de formación. Entre las mujeres destaca una mayor proporción con carreras profesionales (31,9%), superior al caso de los hombres (23,1%). Asimismo, la participación femenina en carreras técnicas (20,1%) es levemente mayor que la de los hombres (19,5%). En cambio, los hombres presentan mayor representación relativa en el grupo Sin Estudios (8,6%), frente al 0,9% de las mujeres.

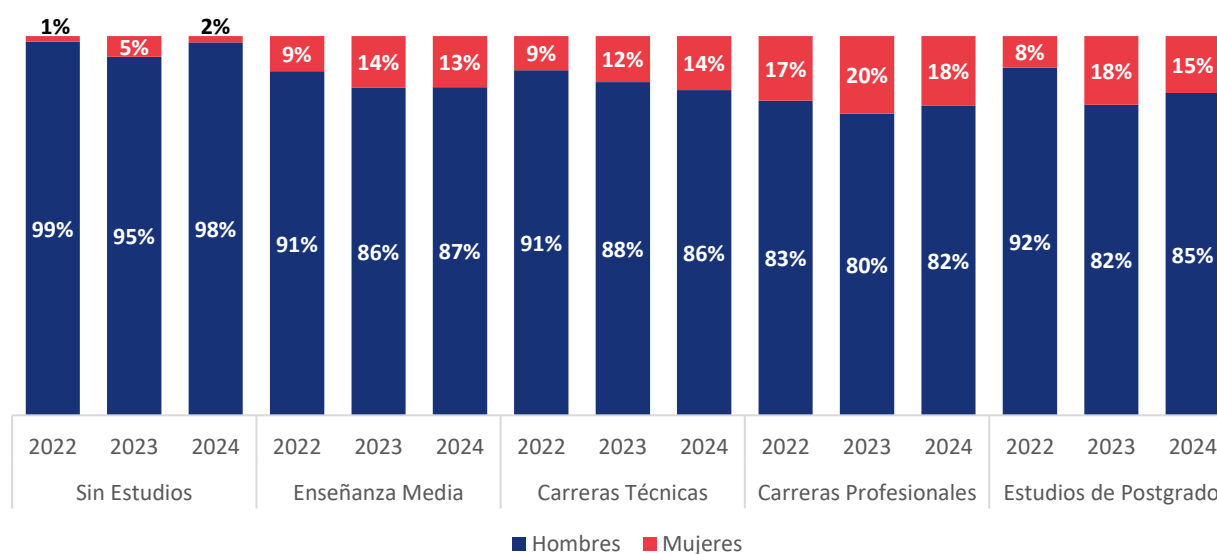
Figura 25. Porcentaje de la dotación según formación educacional y género (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En la Figura 26 se presenta la evolución de la participación por género según nivel de formación educacional para el período 2022-2024. El gráfico permite visualizar las diferencias entre hombres y mujeres en cada categoría y apreciar las tendencias de cambio en la dotación minera.

Figura 26. Evolución de la participación por género según nivel de formación (2022-2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En el período analizado se destaca el caso de los Estudios de Postgrado, donde la representación de mujeres aumentó significativamente en 2023 (18%), pero en 2024 retrocedió a 15%, manteniéndose de todas formas muy por sobre el 8% registrado en 2022.

También se aprecia un crecimiento sostenido en Carreras Técnicas, que pasaron de 9% de mujeres en 2022 a 14% en 2024, y en Enseñanza Media, donde la participación femenina aumentó de 9% a 13% en el mismo período.

En contraste, en Carreras Profesionales la proporción femenina mostró cierta estabilidad, con leves fluctuaciones entre 17% y 20%. En el caso de Sin Estudios, la presencia de mujeres se mantuvo muy baja, sin cambios estructurales relevantes.

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

Este capítulo presenta los resultados obtenidos en la sección de *Políticas de Género* de la encuesta aplicada a empresas de la gran y mediana minería del cobre. El objetivo es examinar cómo las compañías están adoptando políticas destinadas a fortalecer la representación y las condiciones laborales de las mujeres en el sector, identificando brechas y desafíos pendientes.

La integración de políticas de género tiene estrecha relación con los compromisos asumidos en la “Política Nacional Minera 2050” (PNM 2050). En particular, el pilar Social establece como meta el desarrollo de empleos inclusivos, de calidad y con altos estándares en seguridad. Entre las metas más relevantes vinculadas a la equidad de género destacan:

Tabla 3. Metas vinculadas al desarrollo de empleos inclusivos de la PNM 2050.

Meta	Periodo de implementación	Metas, resultados o producto	Actores
M20. Alcanza una participación femenina en la industria del 20% al 2030 y del 35% al 2050 y se comienza a medir la participación en la mediana y pequeña minería.	2030-2050	2030: 20% participación de mujeres en la industria. 2030: Medir la participación en la mediana y pequeña minería. 2050: 35% participación de mujeres en la industria.	Empresas mineras y proveedoras, Sernageomin, Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
M21. Alcanza una participación femenina en cargos directivos del 25% al 2030 y del 40% al 2050, y se comienza a medir la participación en la mediana y pequeña minería.	2030-2050	2030: 25% participación de mujeres en cargos directivos 2030: Medir la participación en la mediana y pequeña minería. 2050: 40% participación de mujeres en cargos directivos.	Empresas mineras y proveedoras, Sernageomin, Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

M22. Cuenta con políticas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal el 100% de las empresas medianas y grandes del sector al 2030.	2030	2025: Se comienza un trabajo público privado con las empresas de la mediana minería. 2030: 100% de las empresas cuentan con políticas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal.	Empresas mineras y proveedoras, Sernageomin, Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
---	------	--	--

Fuente: Política Nacional Minera 2050.

Los resultados de la encuesta permiten evaluar en qué medida las empresas se están alineando con estas metas de largo plazo.

3.1 Resultados de la encuesta de políticas de género

Los resultados de la encuesta permiten observar que una parte significativa de las faenas y empresas mineras ya cuenta con políticas y acciones vinculadas a género, diversidad e inclusión, aunque su nivel de avance varía según el ámbito específico evaluado. Las políticas específicas organizadas por categoría, junto con el número de empresas que respondieron afirmativamente a su implementación, se encuentran detalladas en el Anexo 5.

La Tabla 4 resume el grado de adopción de políticas de género en la gran y mediana minería a partir de las respuestas entregadas por empresa.

Tabla 4. Promedio de empresas con políticas de género según categoría (2024).

Categoría de políticas consultadas	Promedio de empresas que cuentan con políticas relacionadas⁹
Cultura Corporativa y Diagnóstico	15,8
Compromiso con las Políticas de Género Nacionales y Sectoriales	9,0
Conciliación Laboral	18,0
Desarrollo y Capacitación	14,0
Equidad Salarial	17,0
Reclutamiento y Retención	13,0
Comunicación y Sensibilización	18,5
Participación y Seguridad	19,3
Violencia de Género	17,3

Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

En términos generales, las categorías con mayor nivel de implementación corresponden a Participación y Seguridad (19 empresas en promedio), que incluye medidas vinculadas a la

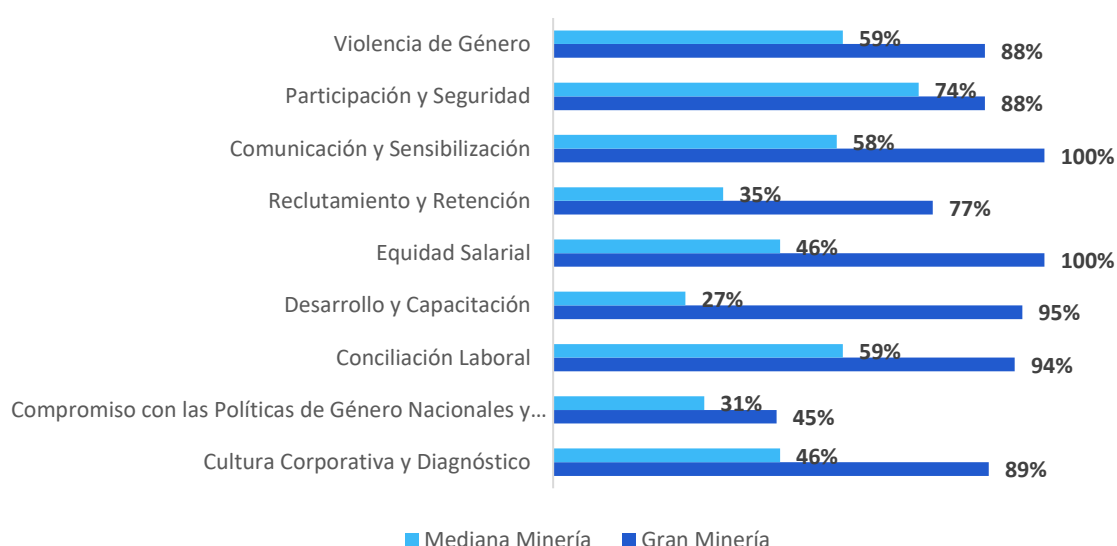
⁹ Se refiere al promedio de empresas que respondieron afirmativamente el contar con la o las políticas correspondientes a la categoría señalada.

incorporación de mujeres en comités paritarios, programas de seguridad con enfoque de género y espacios de participación laboral; Comunicación y Sensibilización (18,5), asociada a campañas de difusión interna de concientización sobre igualdad de género; y Conciliación Laboral (18,0), que considera políticas de flexibilidad horaria, teletrabajo, beneficios parentales y apoyo en la corresponsabilidad familiar.

En contraste, los menores niveles de respuesta positiva se concentran en la categoría de Compromiso con las Políticas de Género Nacionales y Sectoriales (9,0), donde aún existe una baja adhesión a instrumentos clave como la certificación en la Norma Chilena 3262 o el uso de plataformas de monitoreo como INDIC@IGUALDAD.

La Figura 27 muestra las diferencias entre la gran y la mediana minería en la implementación de políticas y prácticas de género. En general, se observa que la gran minería presenta valores superiores en casi todas las categorías evaluadas, lo que refleja una mayor institucionalización y madurez en la gestión de estas materias.

Figura 27. Porcentaje de empresas con políticas de género según tamaño y categoría (2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

La gran minería ha alcanzado niveles de implementación muy altos en Desarrollo y Capacitación (95% vs. 27%), que incluye programas de formación técnica para mujeres aprendices, desarrollo profesional y capacitaciones dirigidas a jefaturas sobre la adecuada integración de mujeres en los equipos. También se observan brechas significativas en Comunicación y Sensibilización (100% vs. 58%) y Equidad Salarial (100% vs. 46%), referida a la implementación de políticas y normas de remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad, lo que refleja un esfuerzo más sistemático por parte de la gran minería en la difusión de políticas de igualdad y en la aplicación de criterios equitativos de remuneración y compensación.

Otras diferencias importantes se registran en Conciliación Laboral (94% vs. 59%) y Reclutamiento y Retención (77% vs. 35%), esta última contempla la incorporación de perspectiva de género en los

procesos de reclutamiento y selección, además de políticas para la retención de talento femenino en la empresa. En contraste, categorías como Participación y Seguridad presentan brechas más reducidas (88% vs. 74%), lo que indica que estas medidas han sido abordadas de manera más transversal en la industria, independientemente del tamaño de la operación.

En conjunto, se observa que la gran minería ha logrado consolidar iniciativas que abarcan tanto la formación y desarrollo profesional de mujeres como la incorporación de criterios de igualdad en los procesos organizacionales. En cambio, la mediana minería aún presenta rezagos que reflejan menores niveles de institucionalización y recursos destinados a este ámbito.

Comentarios finales

El análisis de la representación de la mujer en la minería chilena durante 2024 confirma una transformación sectorial. Chile ha transitado exitosamente de ser un actor rezagado a convertirse en un líder mundial en la participación femenina en la gran minería, un logro que demuestra la eficacia de las estrategias deliberadas y el compromiso sostenido del ecosistema minero. El aumento hacia un 17,9% de participación debe acompañarse de una nueva etapa, una que exige una evolución en el enfoque estratégico.

Para capitalizar los avances y abordar los desafíos emergentes, la industria debe orientar sus esfuerzos hacia tres imperativos estratégicos clave para 2025 y los años subsiguientes:

1.- Medir y Gestionar la Inclusión Real.

El foco debe desplazarse de manera decisiva desde el cumplimiento de metas cuantitativas de participación hacia la medición y mejora de la calidad de la experiencia inclusiva. Esto implica abordar frontalmente las brechas de percepción en materia salarial y de oportunidades de liderazgo. Las empresas deben implementar auditorías de equidad salarial transparentes, revisar sus procesos de promoción para identificar y eliminar sesgos inconscientes, y desarrollar programas de liderazgo que aseguren una representación equitativa en todos los niveles jerárquicos. El éxito ya no se medirá por cuántas mujeres entran, sino por cuántas se quedan, prosperan y llegan a la cima.

2.- Extender el Liderazgo a Toda la Cadena de Valor.

El progreso notable observado en las grandes compañías mineras debe ser sistemáticamente extendido a la red de empresas contratistas y proveedoras, donde trabaja la mayoría de las mujeres del sector. Esto requiere que las empresas mandantes asuman un rol activo, incorporando estándares de diversidad e inclusión en sus procesos de licitación y gestión de contratos, fomentando la colaboración y compartiendo mejores prácticas. El objetivo es crear un efecto dominó que eleve los estándares de toda la industria, asegurando que los beneficios de un entorno laboral equitativo lleguen a cada rincón del ecosistema minero.

3.- Asegurar el Futuro del Talento.

La industria debe gestionar de manera proactiva las dos fuerzas transformadoras que definirán su futuro: el cambio demográfico de su fuerza laboral y la disrupción tecnológica de la Minería 4.0. Esto exige una doble inversión estratégica. Primero, en el diseño e implementación de políticas de conciliación y corresponsabilidad acorde a los tiempos, concebidas no como un beneficio, sino como una condición necesaria para retener a la nueva y joven generación de talento femenino. Segundo, en el desarrollo de programas masivos de upskilling y reskilling que preparen a las mujeres para los roles del futuro, garantizando que sean las principales beneficiarias, y no víctimas, de la automatización y la digitalización.

En última instancia, la agenda de género en la minería chilena ha madurado. Ya no se trata únicamente de una cuestión de responsabilidad social o de justicia reparadora. Hoy, la inclusión plena del talento femenino es un componente indispensable de la estrategia de negocio, un motor clave para la innovación, la sostenibilidad y la competitividad a largo plazo de la industria más

importante de Chile. El liderazgo global alcanzado es un activo valioso; consolidarlo y profundizarlo es el principal desafío para el futuro.

El análisis de la dotación de la industria minera a partir de los resultados de la EMPAE evidencia avances en la incorporación de mujeres a la industria de la minería del cobre, aunque aún persisten importantes brechas de participación entre hombres y mujeres.

Entre los hallazgos más relevantes destacan:

- La participación de mujeres en la gran minería alcanza 19,8% para la dotación propia y 17,4% para contratistas, mientras que en la mediana minería se sitúa en torno al 10,3% propios y 16,1% contratistas, confirmando que la representación femenina sigue siendo minoritaria.
- En cargos operativos y técnicos, la presencia femenina es aún más reducida, concentrándose la mayoría en áreas administrativas y de apoyo.
- En cargos de jefatura y liderazgo, las mujeres representan un 17%, lo que refleja un desafío persistente en términos de ascenso y proyección profesional.
- La fuerza laboral femenina se concentra principalmente en los rangos de 18 a 40 años, lo que refleja, en parte, la incorporación más reciente de mujeres a la industria, impulsada por el aumento de la participación femenina en carreras STEM.

Si bien la tendencia muestra una mayor presencia femenina en comparación con años anteriores, su participación continúa siendo minoritaria y concentrada en determinados ámbitos laborales. La presencia en cargos operativos y de liderazgo se mantiene como un desafío pendiente, lo que da cuenta de la necesidad de impulsar políticas y programas que favorezcan la inserción y proyección profesional de las mujeres en toda la cadena de valor de la minería.

En cuanto a las políticas de género, se observa una mayor institucionalización en la gran minería, con estrategias más desarrolladas en áreas como equidad salarial, capacitación y comunicación interna. En la mediana minería, en cambio, la implementación es más incipiente, con debilidades en lo que respecta a la retención de talento femenino, el desarrollo profesional y compromiso con las políticas nacionales y sectoriales de género. Estas diferencias reflejan tanto la capacidad de recursos como el nivel de madurez organizacional de cada segmento, y subrayan la importancia de reforzar los apoyos y lineamientos sectoriales que permitan a la mediana minería avanzar en el mismo sentido.

Bibliografía

- AICA (2024). Mujeres en la Minería Chilena. Iniciativas y Desafíos. <https://2532aica.stacksdiscovery.com/news/mujeres-en-la-miner%C3%ADa-chilena-iniciativas-y-desaf%C3%ADos>
- CCM-Eleva (2024). Monitoreo de Indicadores 1.º semestre 2024: Participación de Mujeres en la Gran Minería Chilena. CCM-Eleva. <https://www.ccm-eleva.cl/wp-content/uploads/2024/08/Minuta-Monitoreo-Indicadores-de-Genero-agosto-2024.pdf>
- CCM-Eleva (2025). Estudio Panorama Educacional Minero. <https://ccm-eleva.cl/wp-content/uploads/2025/05/Presentacion-Lanzamiento-Estudio-Oferta-Formativa.pdf>
- CCM-Eleva (2025). Monitoreo de Indicadores de Género: 1º semestre 2025. https://ccm-eleva.cl/wp-content/uploads/2025/08/Presentacion-Monitoreo-de-Genero-1er-sem-2025_FINAL.pdf
- Cea, I., Lueje-Seeger, A., & Wachter, T. (2024). Automatización y el futuro del empleo en Chile: Una contribución a la política nacional de inteligencia artificial. Atenea, (529), 35–61. <https://doi.org/10.29393/AT529-2AFCS30002>
- Consejo de Competencias Mineras (2020). Mujer y minería: Evolución en la última década y desafíos futuros. Consejo de Competencias Mineras. <https://ccm-eleva.cl/estudios/estudios-antecedentes/>
- Dirección del Trabajo (2014). Mujeres en trabajos de hombres: Segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103028_recurso_1.pdf
- ElectroMinería (2025). Sernageomin: participación de mujeres que trabajan en la minería se ha triplicado en últimos 15 años. <https://electromineria.cl/sernageomin-mujeres-mineria-triplican-participacion-15-anos/>
- Esposito, T., Corbalán, M., Kramp, S. & Fuente, C. (2024). Estudio de sesgos inconscientes en la trayectoria laboral de la mujer en la industria minera en Chile. https://www.researchgate.net/publication/380127156_Estudio_de_sesgos_inconscientes_en_la_trayectoria_laboral_de_la_mujer_en_la_industria_minera_en_Chile
- Evolution Mining (2025). 2024 Gender Pay Gap Statement. <https://evolutionmining.com.au/storage/2025/03/2024-Evolution-Mining-Gender-Pay-Gap-Statement.pdf>
- Foro Económico Mundial (2025). Global Gender Gap Report 2024. <https://www.weforum.org/stories/2024/06/global-gender-gap-2024-what-to-know/>
- Fundación Chile (2024). Participación de Mujeres en Empresas Mineras aumenta a un 21,8%. <https://fch.cl/noticias/participacion-de-mujeres-en-empresas-mineras-aumenta-a-un-218/>
- Fundación ChileMujeres (2025). Informe Laboral Anual 2024 - ZOOM DE GÉNERO. <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/03/Zoom-de-Genero-Anual-2024.pdf>

Government of Canada (2024). Government of Canada helps improve women's participation in the mining sector. <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/news/2024/07/government-of-canada-helps-improve-womens-participation-in-the-mining-sector.html>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2025). Enfoque Estadístico de Empleo y Género Los Ríos 2024. <https://regiones.ine.cl/los-rios/prensa/ine-enfoque-estad%C3%ADstico-de-empleo-y-g%C3%A9nero-los-r%C3%ADos-2024>

InvestChile (2025). Chile ranks 2nd globally in terms of highest number of women in mining. <https://blog.investchile.gob.cl/chile-women-in-mining>

McKinsey & Company (2017). Women Matter: Ten years of insights on gender diversity. <http://mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>

McKinsey & Company (2021). Why women are leaving the mining industry and what mining companies can do about it. <https://www.mckinsey.com/industries/metals-and-mining/our-insights/why-women-are-leaving-the-mining-industry-and-what-mining-companies-can-do-about-it>

Meléndez, C. (2024). Tecnologías 4.0, impacto en la empleabilidad minera. CCM-Eleva. <https://ccm-eleva.cl/columna-de-opinion-cecilia-melendez-tecnologias-4-0-impacto-en-la-empleabilidad-minera/>

Mining Technology (2025). How can Australia's mining industry recruit and retain more women? <https://www.mining-technology.com/features/how-can-australias-mining-industry-recruit-and-retain-more-women/>

Ministerio de Minería (2022). Política Nacional Minera 2050. <https://politicainacionalminera.minmineria.gob.cl/>

Portal Minero (2025). Mujeres en la transformación digital minera: de la excepción a la estrategia. <https://www.portalminero.com/wp/mujeres-en-la-transformacion-digital-minera-de-la-excepcion-a-la-estrategia/>

Rumbo Minero (2025). Perú: Presencia femenina en minería pasó de 16 mil a 18 mil en solo un año. <https://www.rumbominero.com/peru/noticias/mineria/presencia-femenina-mineria-peru/>

Subsecretaría de Educación Superior (2025). Brechas de género en educación superior 2024. https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2025/03/Brechas_genero_EDSUP_2024.pdf

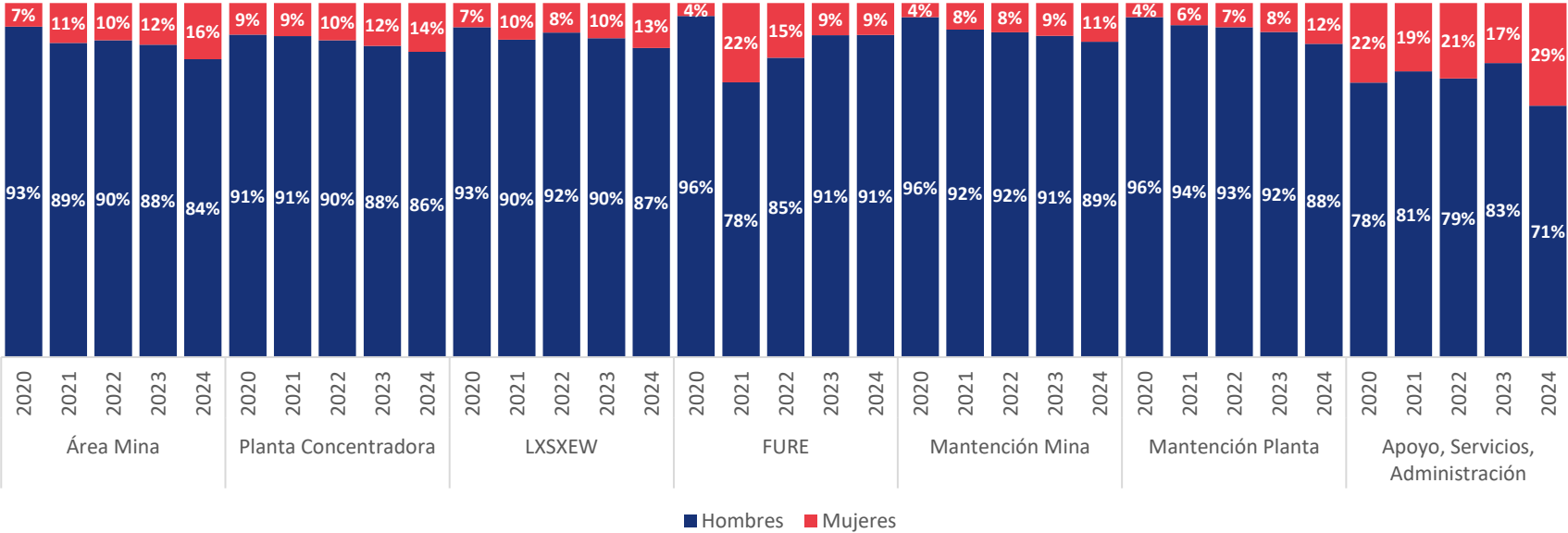
Vantaz Group (2024). Estudio Mujer en Minería. <http://vantaz.com/2024/09/06/estudio-mujer-en-mineria-revela-mayor-satisfaccion-femenina-con-el-trabajo-pero-persiste-significativa-brecha-de-genero/>

Anexos

Anexo 1. Operaciones/faenas participantes de encuesta EMPAE 2025.

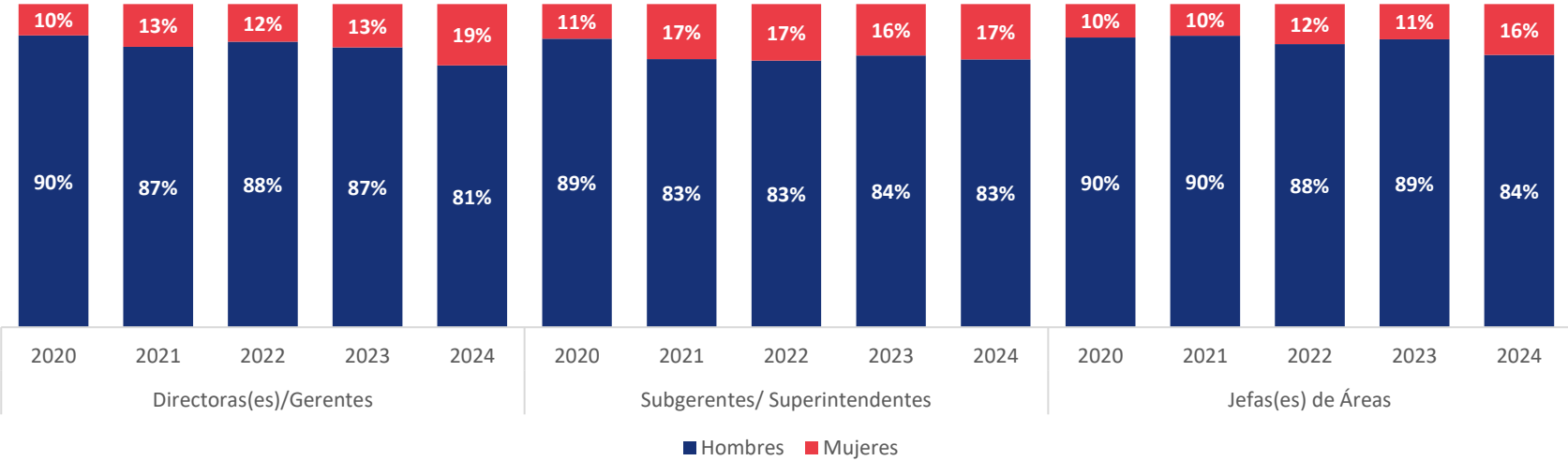
Operaciones participantes (Gran y Mediana Minería)	
Amalia Catemu	Mantos Blancos
Andina	Mantoverde
Antucoya	Michilla
Atacama Kozan	Ministro Hales
Candelaria	Ojos del Salado
Carmen de Andacollo	Pampa Camarones
Carola	Peumo
Caserones	Planta Delta
Cenizas Cabildo	Planta La Patagua
Cenizas Taltal	Planta Matta
Centinela	Planta Paipote
Cerro Negro	Planta Salado
Chuquicamata	Planta Taltal
Collahuasi	Planta Vallenar
Don Alberto	Quebrada Blanca
Don Jaime	Radomiro Tomic
El Abra	Salvador
El Soldado	San Andrés
El Teniente	San Gerónimo
Escondida	Sierra Gorda
Franke	Spence
Fundicion Alto Norte	Tambo de Oro
Fundición Chagres	Valle Central
Gabriela Mistral	Ventanas
Los Bronces	Zaldívar
Los Pelambres	

Anexo 2. Porcentaje de la dotación por género disgregado por procesos (2020-2024).



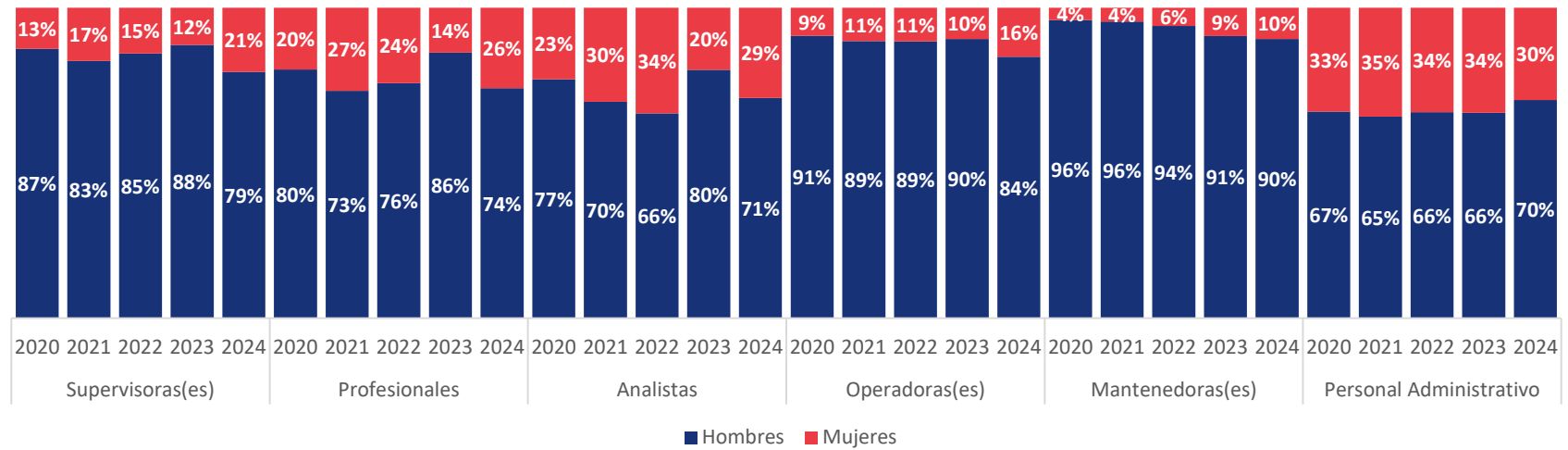
Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

Anexo 3. Porcentaje de la dotación por género disgregada por altos cargos (2020-2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

Anexo 4. Porcentaje de la dotación por género disgregada por tipo de cargo (2020-2024).



Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.

Anexo 5. Número de empresas según tamaño que cuentan con Políticas de Género (2024).

Categoría	Políticas de Género Vinculadas al Sector Minero	Empresas Gran Minería	Empresas Mediana Minería
Cultura Corporativa y Diagnóstico	La Empresa Cuenta con Políticas/Objetivos/Metas en Materia de Género, Diversidad e Inclusión.	11	9
	La Empresa ha Realizado un Diagnóstico Organizacional con Enfoque de Género.	9	5
	La Empresa ha Establecido Metas de Participación Laboral Femenina Respecto de la Dotación Total al 2030.	8	6
	La Empresa Incorporó Indicadores de Género para la Medición de su Gestión.	11	4
Compromiso con las Políticas de Género Nacionales y Sectoriales	La Empresa se Encuentra Certificada con la Norma NCh 3262.	2	2
	La Empresa Participa en la Mesa Mujer y Minería.	10	7
	La Empresa Utiliza la Plataforma INDIC@IGUALDAD del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).	0	1
	La Empresa ha Incorporado la Perspectiva de Género y Diversidad en el Marco de la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo.	8	6
Conciliación Laboral	La Empresa Cuenta con Algún Beneficio de Extensión de Postnatal Para Madre y/o Padre.	10	5
	La Empresa Cuenta con Adaptabilidad Laboral, Teletrabajo y/o Flexibilidad en el Espacio y el Tiempo.	10	9
	La Empresa Cuenta con Flexibilidad para Madres Embarazadas y en Etapa de Amamantamiento.	11	9
Desarrollo y Capacitación	La Empresa Cuenta con Programas de Formación Técnica para Mujeres Aprendices y/o Desarrollo Profesional de Mujeres.	11	4
	La Empresa Capacita a Cargos de Jefatura Respecto de la Integración Adecuada de las Mujeres.	10	3
Equidad Salarial	La Empresa Cuenta con Políticas de Equidad Salarial por Responsabilidades y/o Normas de Remuneración y Compensación Basados en Criterios de Igualdad.	11	6
Reclutamiento y Retención	La Empresa Incorpora Perspectiva de Género en Procesos de Reclutamiento y Selección.	10	7
	Existen Políticas de Retención de Talento Femenino de la Empresa.	7	2
Comunicación y Sensibilización	La Empresa Cuenta con una Estrategia de Comunicación Interna y Externa sin Sesgos de Género.	11	8

	Hay Medios de Difusión que Aseguren que los Trabajadores Están al Tanto de las Políticas de Diversidad e Inclusión Dentro de la Organización.	11	7
Participación y Seguridad	La Empresa Cuenta con Acciones que Contribuyan a la Participación Femenina de Comunidades Locales.	9	9
	La Empresa Cuenta con Mecanismos de Participación de las y los Trabajadores.	10	10
	Los Equipos de Seguridad y Elementos de Protección Personal (EPP) están Adaptados para Garantizar que se Ajusten Ergonómicamente para el Uso de las Mujeres.	10	10
Violencia de Género	La Empresa Cuenta con Mecanismos o Canales de Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual.	11	11
	La Empresa Cuenta con Instrumentos de Control, Sanción, Recursos y Vías de Reparación.	11	9
	La Empresa Cuenta con Iniciativas Contra la Violencia Doméstica.	7	3

Fuente: COCHILCO con base en EMPAE 2025.



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

Paulina Ávila Cortés

Analista de Mercados Mineros

Carla Rebolledo Labbé

Analista de Estrategias y Políticas Públicas

Patricia Gamboa Lagos

Directora de Estudios y Políticas Públicas

Comisión Chilena del Cobre

Copyright by Cochilco, todos los derechos reservados

Se autoriza la reproducción total o parcial de este Informe, siempre que la fuente
“Comisión Chilena del Cobre” y/o “Cochilco” sea citada, salvo que se indique lo contrario.

