



**SONAMI**  
SOC. NACIONAL DE MINERÍA

# Variación de la participación femenina en la Mediana y Gran Minería

Centro de Estudios y Documentación Mineros SONAMI – CEMS  
Gerencia de Estudios  
Sociedad Nacional de Minería F.G.

*La propiedad intelectual de este documento corresponde a la Sociedad Nacional de Minería F.G.(SONAMI). Cualquier forma de explotación de esta obra, en especial su uso, reproducción, distribución, comunicación pública o transformación, solo puede ser realizada con la autorización de su titular, salvo las excepciones previstas por la ley. La Sociedad Nacional de Minería F.G. se reserva el ejercicio de las acciones legales correspondientes para el caso de incumplimiento de la Ley N° 17.336 de Propiedad Intelectual.*

## Resumen ejecutivo

El presente estudio, elaborado por la Sociedad Nacional de Minería, analiza la evolución de la participación femenina en la Gran y Mediana Minería de Chile entre 2015 y 2024, tanto en la fuerza laboral (dotación propia y contratista) como en cargos de alta dirección (2014–2023). El estudio surge en reconocimiento de que la fuerza laboral femenina es una parte integral de la industria minera y que su fortalecimiento es clave para mejorar la competitividad y fomentar la innovación en el sector, en pos del cumplimiento de las Políticas Nacional Minera 2050.

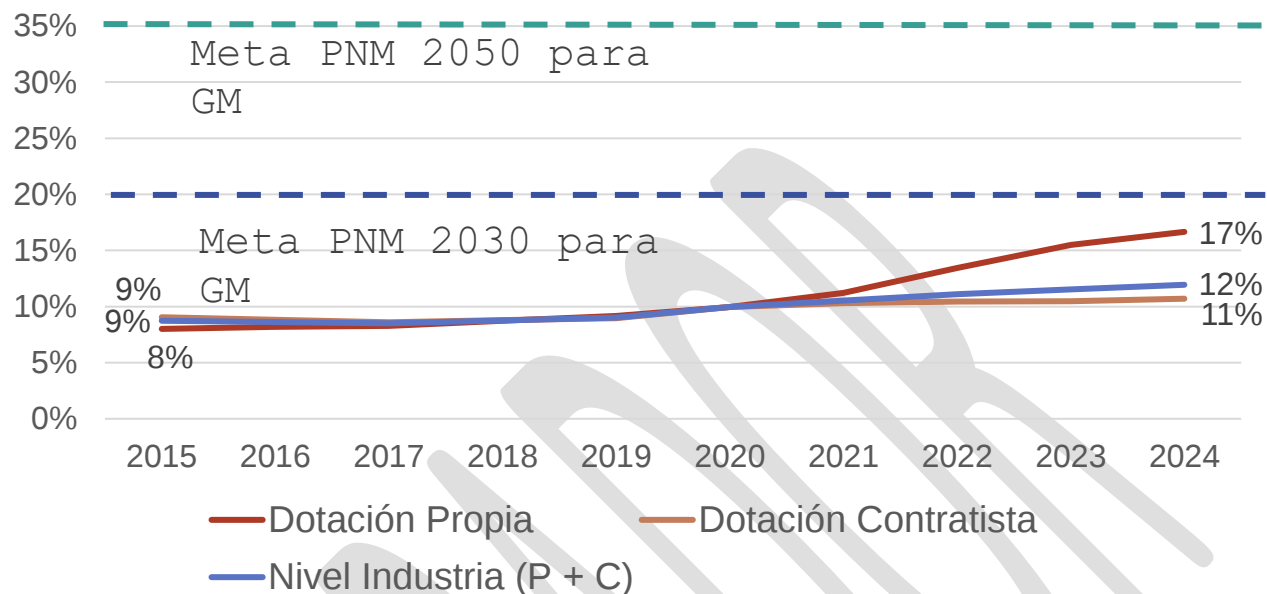
El estudio consta de dos metodologías. Primero, para analizar la participación femenina en la fuerza laboral, se analiza la **Encuesta Mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI** de los últimos 10 años, que representa un promedio de 57.739 trabajadores/as propios y 219.501 trabajadores/as contratistas en el año 2024, correspondientes a 28 empresas del sector. Segundo, para analizar los cargos de alta dirección, se recopila y analiza y análisis de información contenida en las memorias anuales de empresas mineras durante el periodo (2014 a 2023).

Dentro de los principales hallazgos se encuentran:

### **1. Participación femenina en la fuerza laboral:**

A nivel industria (Gran y Mediana Minería combinadas), la proporción de mujeres pasó del 9% en 2015 al 17% en 2024 en dotación propia, y del 9% al 12% si se considera también la dotación contratista. La Gran Minería muestra un crecimiento acelerado, con un 18% de participación femenina en dotación propia en 2024, mientras que la Mediana Minería alcanza el 10,8%. Regionalmente, la Región de Antofagasta lidera en inclusión femenina, con un 21% en dotación propia.

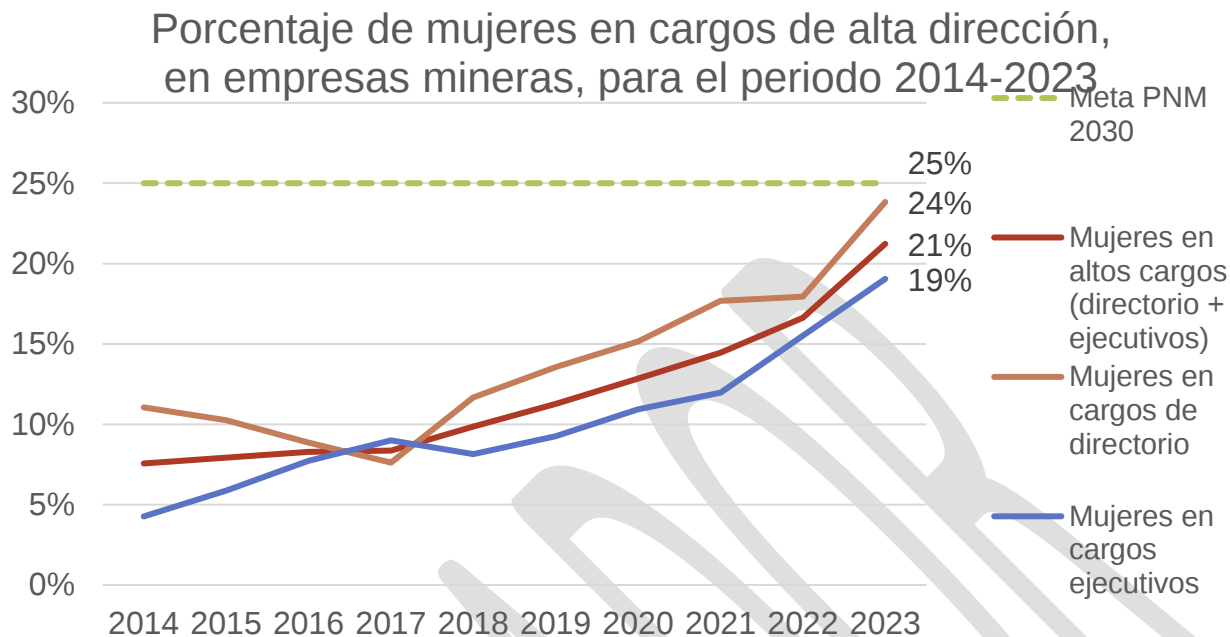
## Cambio en el % de inclusión femenina para Gran y Mediana Minería



Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

### 2. Participación femenina en cargos de alta dirección:

El análisis de 26 empresas durante 10 años (2014–2023) muestra un incremento sostenido, alcanzando un 21% de participación femenina en 2023. La representación es mayor en los directorios (24%) que en cargos ejecutivos (19%). En la Gran Minería, la participación en cargos directivos llegó al 23%, acercándose a la meta del 25% fijada en la Política Nacional Minera (PNM) para 2030.



Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

La industria minera ha mostrado avances destacados en la participación femenina, especialmente en la Gran Minería y en cargos de alta dirección. Sin embargo, existen oportunidades para seguir fortaleciendo la inclusión en la Mediana Minería, la dotación contratista y algunas regiones. Avanzar con políticas adaptadas a cada contexto y fomentar el liderazgo femenino será clave para consolidar y acelerar estos progresos en el sector.

## Contenido

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Resumen ejecutivo .....                                                             | 3  |
| La inclusión femenina en Chile .....                                                | 7  |
| Metodología .....                                                                   | 9  |
| 1) Participación femenina en la fuerza laboral de las empresas mineras .....        | 9  |
| 2) Participación femenina en cargos de alta dirección de las empresas mineras ..... | 10 |
| Resultados .....                                                                    | 12 |
| 1) Participación femenina en la fuerza laboral de las empresas minera .....         | 12 |
| 2) Participación femenina en cargos de alta dirección de las empresas mineras ..... | 18 |
| Conclusiones .....                                                                  | 22 |

## La inclusión femenina en Chile

Durante muchos años, la minería en Chile fue una actividad desarrollada casi exclusivamente por hombres. Las exigencias físicas, junto con las condiciones geográficas y ambientales, reforzaban una visión cultural que concebía estos trabajos como propios del género masculino. Sin embargo, esta realidad ha cambiado en tiempos recientes. Las transformaciones en los procesos productivos y organizacionales han hecho indispensable incorporar el talento femenino que puede aportar a la industria.

Esta investigación parte del reconocimiento de que la fuerza laboral es un componente estratégico para el desarrollo de la minería, y que su fortalecimiento es clave para mejorar la competitividad y fomentar la innovación en el sector.

Actualmente, la industria minera enfrenta un déficit de trabajadores en diversas áreas operativas, y las proyecciones indican que esta problemática se intensificará, generando desafíos significativos para su competitividad. En este escenario, incrementar la participación femenina se presenta como una necesidad estratégica, ya que amplía la oferta de talento y promueve la diversificación y modernización del sector.

Un hito relevante en este proceso fue la derogación en 1996 de la prohibición que por ley impedía a las mujeres trabajar en faenas subterráneas. En las últimas décadas se ha observado un aumento paulatino de mujeres tanto en roles operativos como en cargos directivos, lo que ha fortalecido la equidad de género y contribuido a una industria más inclusiva e innovadora.

Este cambio cultural ha quedado reflejado en la Política Nacional Minera 2050 (PNM), promulgada el 2 de marzo del 2022, se establezcan metas claras de participación femenina:<sup>1</sup>

1. Alcanzar una participación femenina en la industria del 20% al 2030 y del 35% al 2050, y comenzar a medir la participación en la mediana y pequeña minería.

---

<sup>1</sup> II. EJE SOCIAL. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2022). Decreto 2 Aprueba Política Nacional Minera 2050. Ministerio de minería. URL: [Ley Chile - Decreto 2 28-ENE-2023 MINISTERIO DE MINERÍA - Biblioteca del Congreso Nacional](#).

2. Alcanzar una participación femenina en cargos directivos del 25% en la industria al 2030 y del 40% al 2050, y comenzar a medir la participación en la mediana y pequeña minería.

El presente estudio analiza la evolución de la participación femenina en la Gran y Mediana Minería (GM y MM) durante el período 2015–2024, tanto a nivel de dotación propia como contratista y en altos cargos directivos para el período 2014-2023. Su objetivo es proporcionar indicadores representativos de dicha participación en el sector, en base a datos proporcionados desde las empresas.

## Metodología

El estudio presenta 2 metodologías distintas. La primera relacionada con la Encuesta Mensual de Seguridad y Empleo que realiza Sonami, y la segunda con los informes presentes en la CMF (este último para cargos considerados de alta dirección).

### 1) Participación femenina en la fuerza laboral de las empresas mineras

Para analizar la cifra de inclusión femenina en la fuerza laboral de la industria, se analiza la **Encuesta Mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI** de los últimos 10 años. Esta encuesta representa un promedio de 57.739 trabajadores/as propios y 219.501 trabajadores/as contratistas en el año 2024, correspondientes a 28 empresas del sector<sup>2,3</sup>.

#### INDUSTRIA MINERA



282.467

Trabajadores a diciembre 2024

#### GRAN MINERÍA



260.761

Trabajadores a diciembre 2024

#### MEDIANA MINERÍA



21.706

Trabajadores a diciembre 2024

<sup>2</sup> En el año 2024 son 22 faenas de GM y 25 faenas de MM, correspondientes a 28 empresas en total. En el año 2015, había 17 faenas de GM y 20 de MM, correspondientes a un total de 25 empresas.

<sup>3</sup> En el año 2016 se sumaron una empresa de GM y una de MM, en 2017 se sumó una de GM, en 2018 dos de MM, en 2019 se sumaron una de GM y una de MM, en 2021 se sumó una de GM, en 2022 se sumó una de GM y en 2023 se sumó una de MM.

Los indicadores calculados fueron indicadores a nivel de industria, considerando en conjunto GM y MM, con dotación propia y contratista agregadas; indicadores de GM, segmentado por tipo de dotación, indicadores de MM, segmentado por tipo de dotación; e indicadores a nivel regional, considerando en conjunto GM y MM, tanto para dotación propia como para dotación propia y contratista agregadas.

## 2) Participación femenina en cargos de alta dirección de las empresas mineras

Para analizar la participación femenina en cargos de alta dirección se estructuró una metodología en función de la recopilación y análisis de información contenida en las memorias anuales de empresas mineras. Estas fueron obtenidas de la **Comisión para el Mercado Financiero (CMF)**. A continuación, se describe el procedimiento seguido:

### Recopilación de datos

Se recopilaron las memorias anuales de un total de 26 empresas del sector minero para abarcar un horizonte temporal de 2014 a 2023. La principal fuente de información fue la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), de donde se obtuvo la información de 24 empresas. Adicionalmente, se incorporó información de dos empresas (Codelco y ENAMI) obtenida directamente de sus sitios corporativos.

### Selección de variables y definición de cargos directivos

Las memorias anuales contienen datos relevantes sobre la conformación y operación de la empresa durante cada año, incluyendo:

- La composición de los directorios, en donde se identificaron tanto a miembros titulares como a suplentes.
- La información de representantes legales, comités administrativos y otros roles que, para efectos de este estudio, se consideraron como cargos directivos.

- Los principales ejecutivos, tales como miembros de comités ejecutivos, gerentes, superintendentes y jefaturas de alto nivel, todos quienes fueron clasificados como cargos ejecutivos.

### Análisis y segmentación

Se prestó especial atención a la segmentación de los directorios, distinguiendo entre miembros titulares y suplentes, ya que esta diferenciación aporta una visión más detallada sobre la participación femenina en los espacios de decisión. Cada posición analizada se clasificó de acuerdo a su relevancia en la estructura de gobierno y gestión de la empresa.

### Alcance temporal y muestra

El estudio abarcó un periodo de 10 años (2014 a 2023). Este horizonte temporal permitió identificar tendencias, variaciones y patrones en la evolución de la participación femenina en cargos de alta dirección dentro del sector minero. La información fue obtenida tanto de la CMF (24 empresas) como de otros sitios corporativos (2 empresas).

Esta metodología permite, a partir de fuentes primarias oficiales y de un extenso periodo de análisis, evaluar de manera sistemática la evolución de la participación femenina en los altos cargos de dirección del sector minero, aportando una base sólida para identificar avances y áreas de oportunidad en términos de equidad y diversidad.

## Resultados

### 1) Participación femenina en la fuerza laboral de las empresas mineras

a) Indicador a nivel industria (Gran y Mediana Minería agregadas, propios y contratistas)

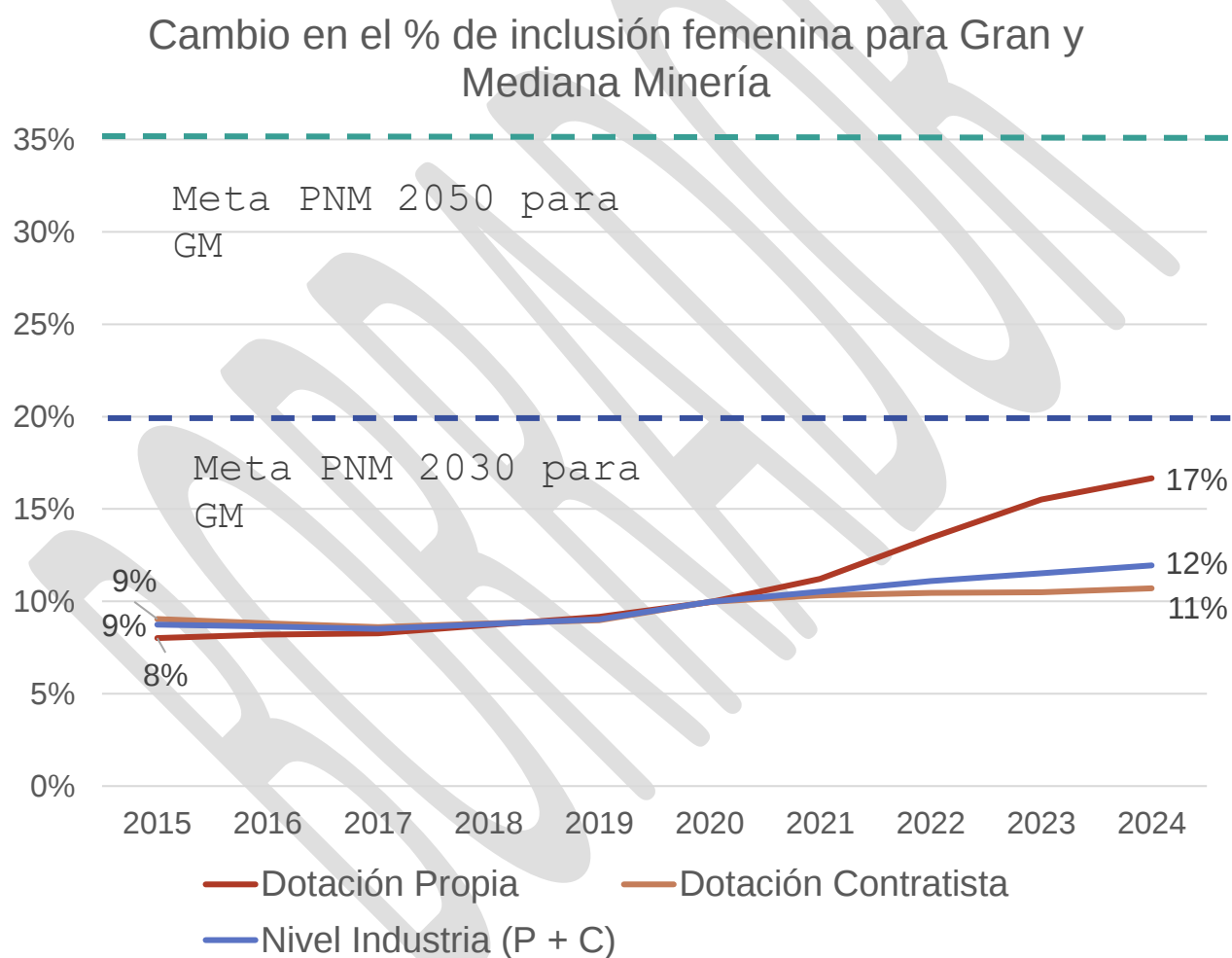


Figura 1. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

A nivel de industria, se observa en la Figura 1 que en las empresas mineras (dotación propia), tanto en la Gran como en la Mediana Minería, la presencia femenina pasó del 9% en

2015 al 17% en 2024. Además, desde 2020 se ha registrado una aceleración en este crecimiento. De mantenerse esta tendencia, todo indica que la meta de la PNM para 2030 en la Gran Minería sí sería alcanzada en lo que respecta a la dotación propia.

Por otro lado, en la dotación contratista, el avance se mantuvo a la par de la dotación propia hasta 2020. Sin embargo, a partir de ese año se produjo una divergencia, con un crecimiento más lento en la dotación contratista.

Considerando ambos grupos (dotación propia y contratista), la participación femenina a nivel de industria pasó del 9% en 2015 al 12% en 2024, lo que sugiere que alcanzar la meta de la PNM para 2030 podría presentar dificultades.

A continuación, en la Tabla 1 se presenta un desglose de la dotación promedio anual cubierta por esta encuesta:

|             | Trabajadores |              | Trabajadoras |              |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Año         | Propios      | Contratistas | Propias      | Contratistas |
| <b>2015</b> | 46.838       | 111.835      | 4.080        | 11.126       |
| <b>2016</b> | 44.525       | 105.878      | 3.982        | 10.234       |
| <b>2017</b> | 45.657       | 115.782      | 4.116        | 10.899       |
| <b>2018</b> | 46.211       | 121.119      | 4.418        | 11.688       |
| <b>2019</b> | 45.946       | 138.531      | 4.635        | 13.654       |
| <b>2020</b> | 44.572       | 124.855      | 4.930        | 13.813       |
| <b>2021</b> | 45.711       | 149.730      | 5.775        | 17.231       |
| <b>2022</b> | 48.203       | 182.280      | 7.487        | 21.276       |
| <b>2023</b> | 48.563       | 198.116      | 8.915        | 23.216       |
| <b>2024</b> | 48.119       | 196.004      | 9.620        | 23.497       |

*Tabla 1: Cantidad de Trabajadores y Trabajadoras Propios/as y Contratistas contabilizados en la encuesta. Las cifras indican el promedio anual. Fuente: SONAMI.*

b) Indicador a nivel Gran Minería

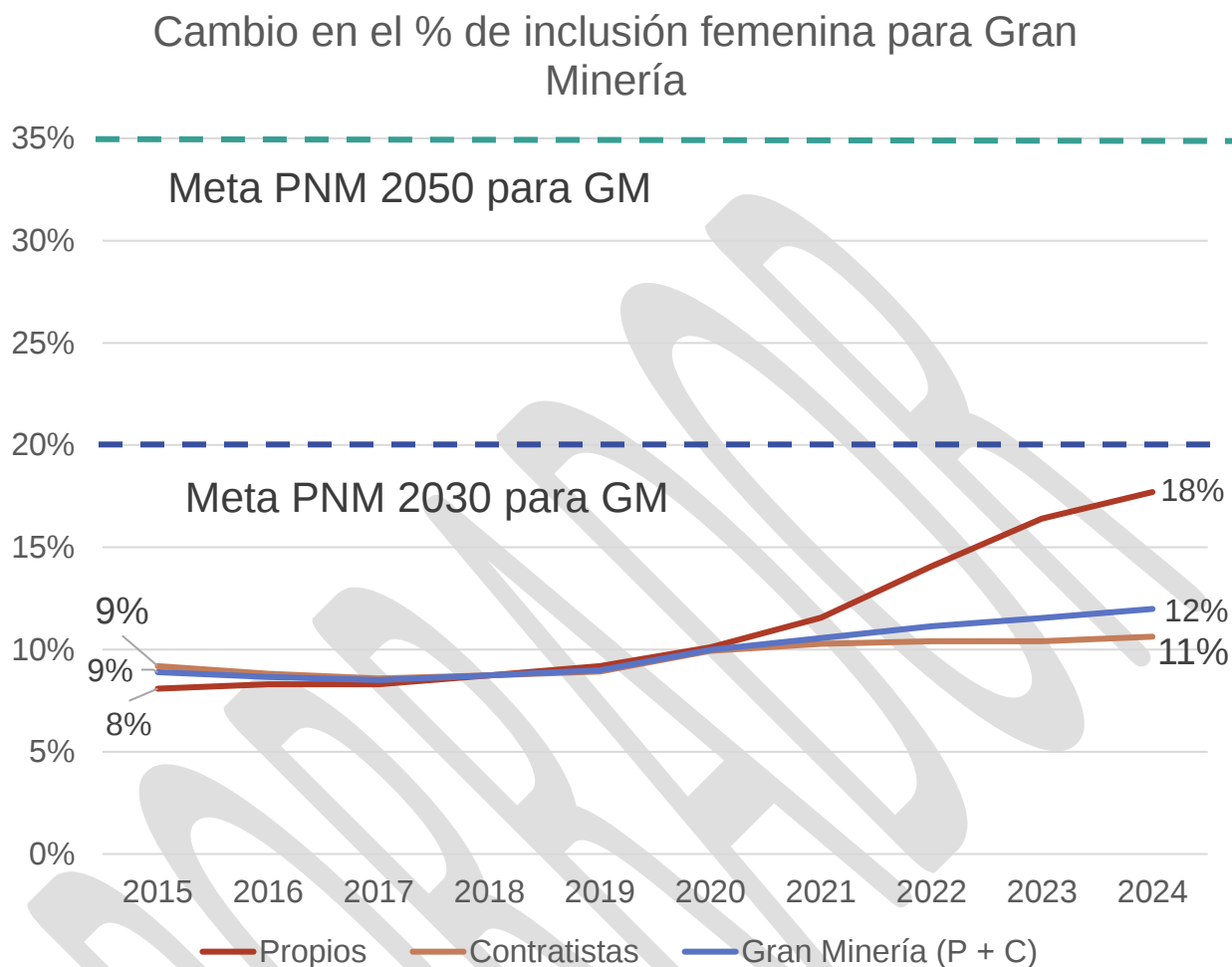


Figura 2. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

En lo que respecta a la Gran Minería, a la cual la PNM hace referencia con una meta directa, se observa en Figura 2 una tendencia similar. Esto es esperable, dado el peso que este segmento tiene en la producción nacional.

En cuanto a la dotación propia, la presencia femenina aumentó del 8% en 2015 al 18% en 2024. A nivel de faenas, el valor máximo registrado fue de 42,48%, mientras que el mínimo alcanzó un 4,7%.

c) Indicador a nivel Mediana Minería

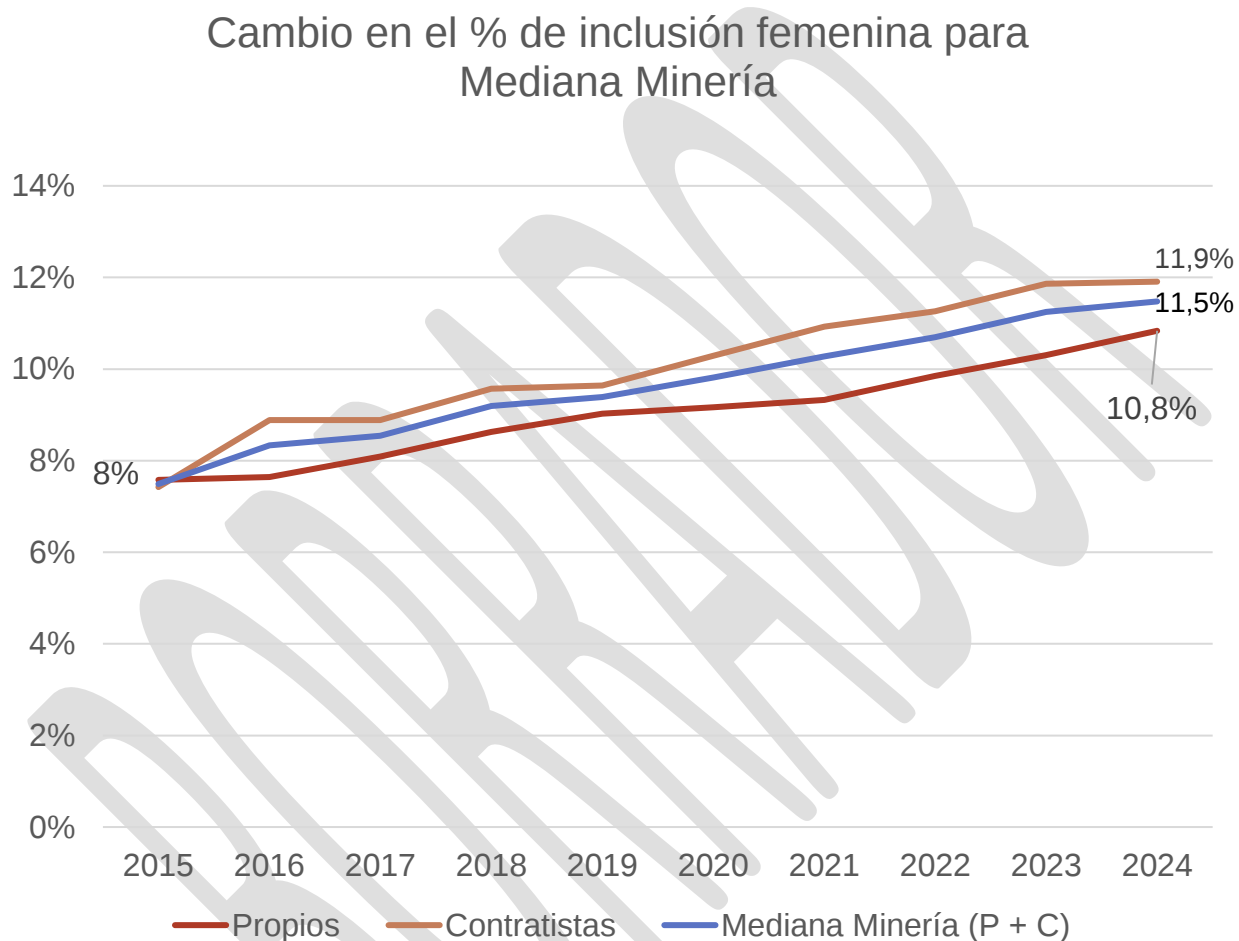


Figura 3. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

En el caso de la Mediana Minería, la participación femenina en la dotación propia ha aumentado en línea con el resto de la industria, pasando del 8% en 2015 al 10,8% en 2024, como se observa en la Figura 3. Esta cifra se encuentra ligeramente por debajo del promedio de la industria, que alcanza un 11,5%, y es similar al valor combinado de la Gran y Mediana Minería mencionado anteriormente. Se observa, además, que este segmento ha mantenido un crecimiento constante a lo largo del tiempo.

En el contexto de la Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020 y la Política Nacional Minera, al contrastarse la Figura 3 con la Figura 2, se puede apreciar que en el año 2020 no se produce el despegue en MM que sí tiene la GM.

d) Indicador a nivel regional

### Cambio en el % de inclusión femenina a nivel de Industria, por región, para dotación propia y contratista de manera agregada

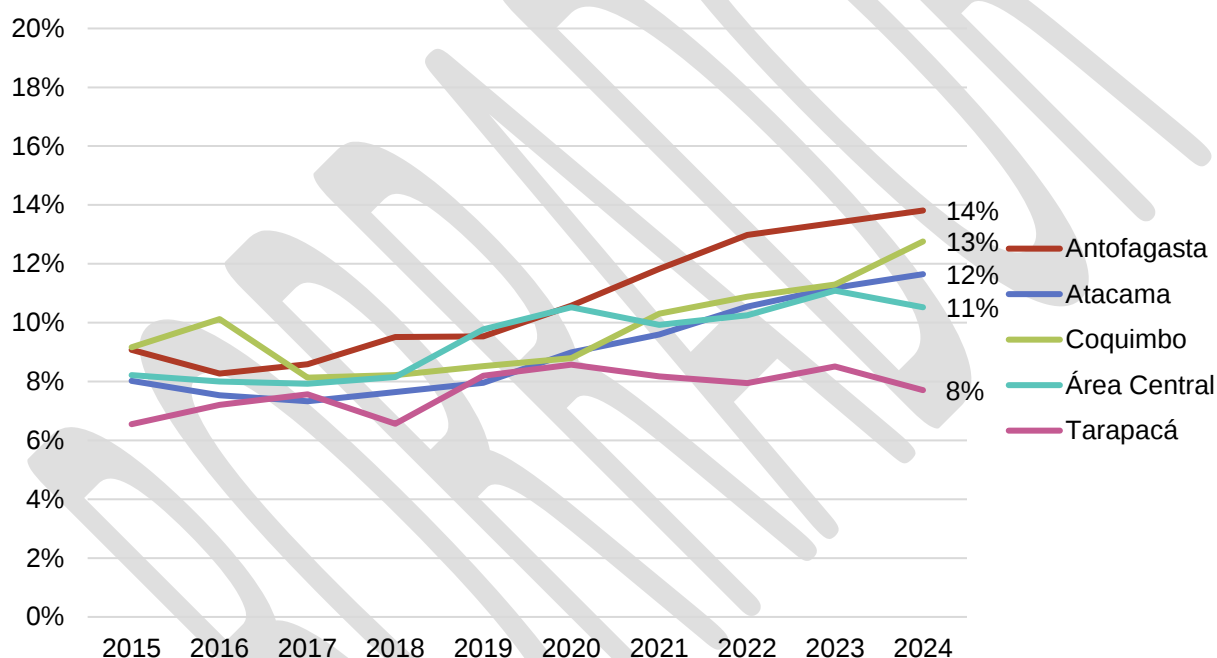


Figura 4. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

Para este análisis, se define como “Área Central” a las Regiones de Valparaíso, Metropolitana y O’Higgins. Al analizar las cifras por región para dotación propia y contratista de manera agregada, podemos observar en la Figura 4 que la que tiene mayores cifras de inclusión, a nivel de industria, es la Región de Antofagasta, con un 14% al año 2024. Esto contrasta con la Región de Tarapacá, donde la cifra es de un 8%. Sin embargo, cabe destacar que todas las regiones presentan, en los últimos 10 años, una tendencia al alza.

## Cambio en el % de inclusión femenina a nivel de Industria, por región, para dotación propia

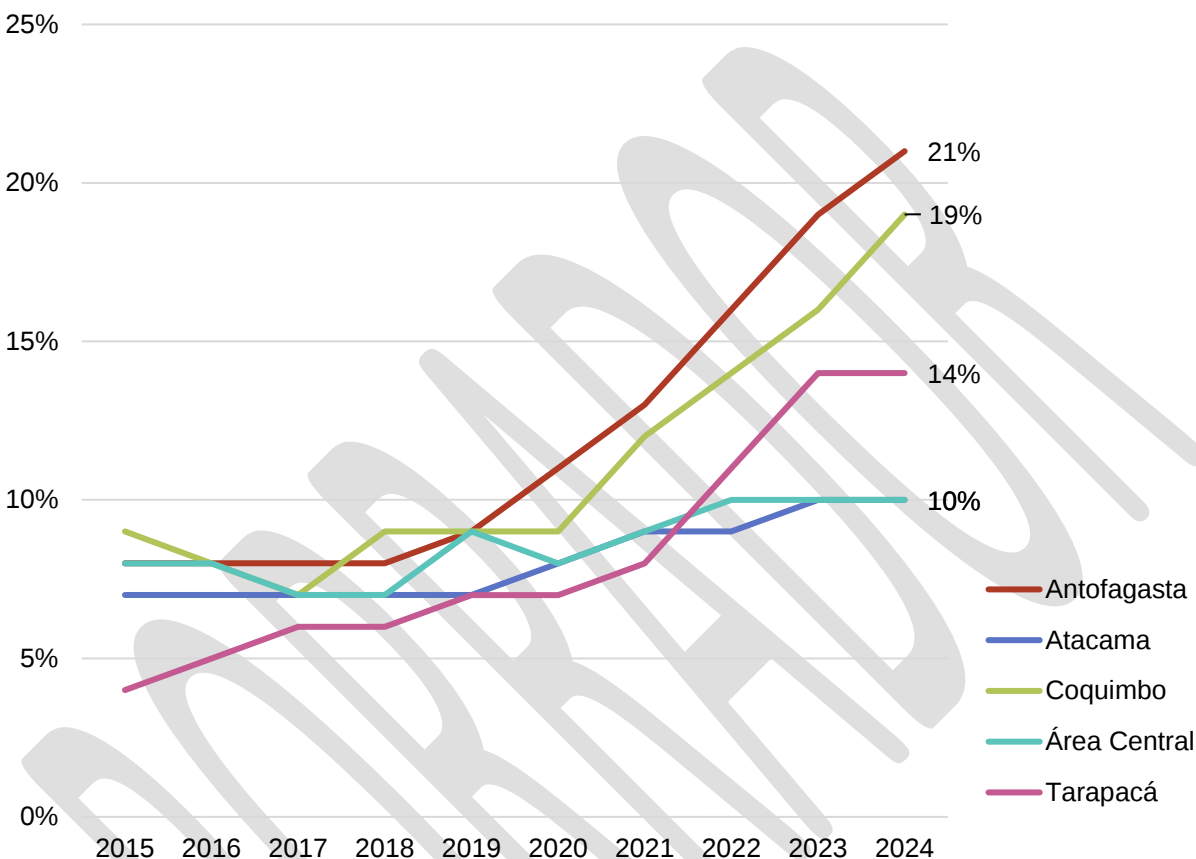


Figura 5. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

Por otra parte, a nivel de dotación propia, se aprecia un aumento en la inclusión femenina, donde la misma Región de Tarapacá pasó de un 4% el año 2015, a un 14% en el año 2024, como se aprecia en la Figura 5. En lo que respecta a las demás regiones, la Región de Antofagasta sigue siendo la que tiene una cifra de inclusión mayor, con un 21% para el año 2024, mientras que el Área Central y la Región de Atacama se encuentran al final, con un 10,3% y 9,8% respectivamente.

Ante estos resultados, cabe mencionar la necesidad de hacer un análisis a nivel más localizado, que de cuenta de la realidad regional de la industria minera. Esto, pues todas las

regiones presentan situaciones y niveles de desarrollo distintos, y las políticas públicas deben ser realizadas de acuerdo con cada realidad.

## 2) Participación femenina en cargos de alta dirección de las empresas mineras

La Figura 6 muestra una tendencia ascendente en la participación femenina en cargos de alta dirección a lo largo del período analizado, alcanzando un 21% en 2023. Este resultado se obtuvo a partir del análisis de 4.202 cargos en 26 empresas durante 10 años.

Al desglosar la información, se observa una diferencia en la distribución entre cargos de directorio y cargos ejecutivos. En total, se analizaron 1.957 cargos en directorios y 2.245 en roles ejecutivos. Al cierre del período, la representación femenina fue mayor en los directorios, alcanzando un 24%, frente al 19% registrado en los cargos ejecutivos.

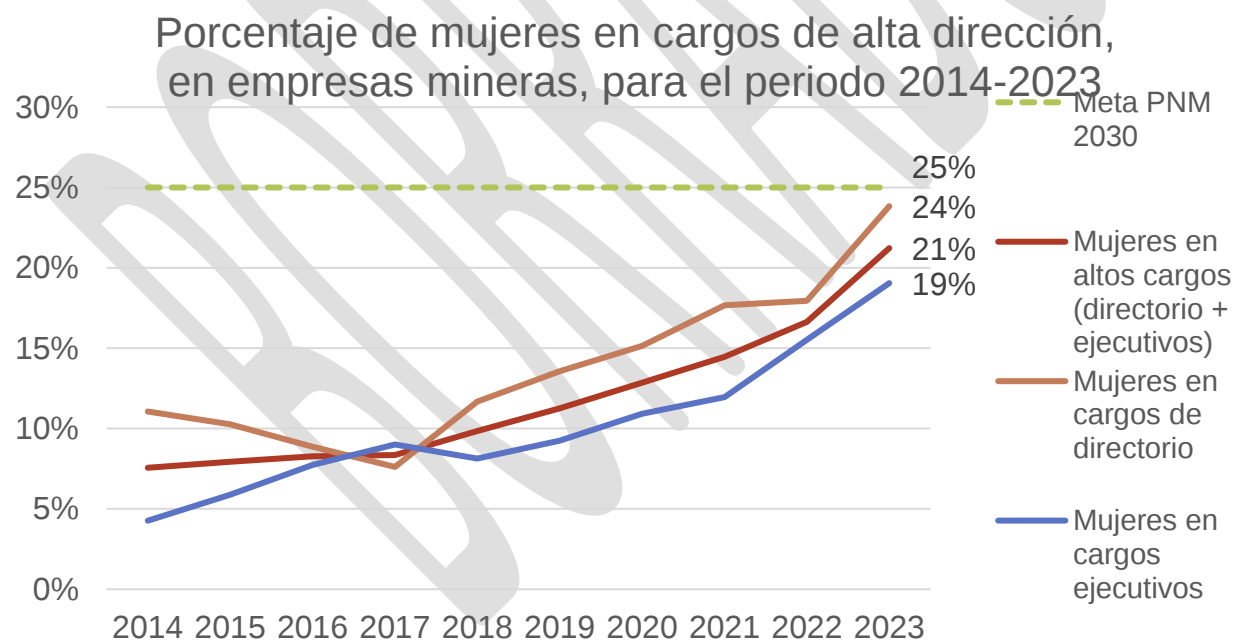


Figura 6. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

Al realizar el mismo análisis centrado en las empresas de Gran Minería, se observa en la Figura 7 un avance superior en comparación con el conjunto global. En este segmento, la

participación femenina en cargos de alta dirección creció del 6% en 2014 al 23% en 2023. Al desglosar la información entre cargos de directorio y cargos ejecutivos, se mantiene la tendencia general. **En específico, para 2023, la participación femenina en mesas de directorios mineros alcanzó un 25%, mientras que en cargos ejecutivos fue del 21%.**

Cabe destacar que la proporción de mujeres en cargos de directorio en la Gran Minería se aproxima a la meta establecida en la PNM, que aspira a un 25% de representación femenina en estos roles para el año 2030.

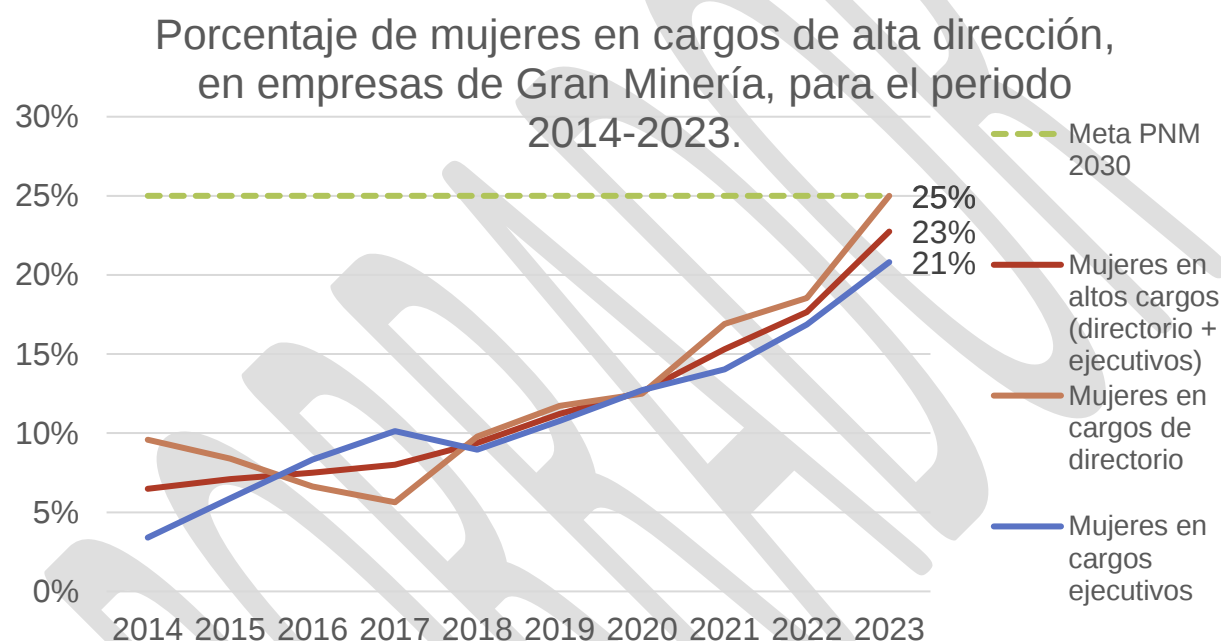


Figura 7. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

El análisis de las empresas de Mediana Minería revela un crecimiento menor en la participación femenina en cargos de alta dirección, como se aprecia en la Figura 8. En los últimos 10 años, la participación de mujeres en estos cargos aumentó en un 7%, pasando del 10% en 2014 al 17% en 2023. Al desglosar la información, se observa que en los cargos de directorio el incremento fue de aproximadamente 5 puntos porcentuales, pasando del 15% en 2014 al 20% en 2023, lo que equivale a un crecimiento de un tercio respecto al nivel inicial. Por otro lado, en los cargos ejecutivos, la participación femenina alcanzó un 14% en 2023.

En general, al analizar la participación femenina en cargos de alta dirección por empresa al último año analizado, se aprecia que 10 de las empresas analizadas ya superan la meta establecida en PNM, lo que representa un avance significativo hacia la equidad de género en el sector.

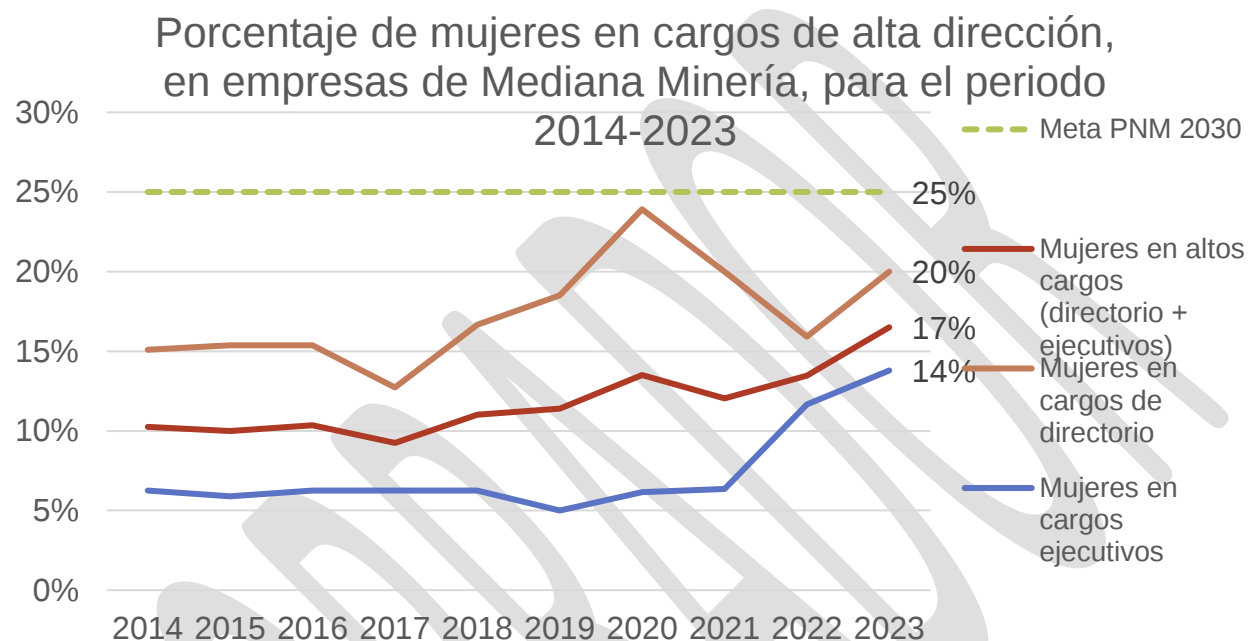


Figura 8. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

Específicamente, al centrarse exclusivamente en los puestos de directorio, se consideró relevante diferenciar entre cargos titulares y suplentes, ya que la participación de estos últimos en la toma de decisiones efectivas puede ser limitada. En la Figura 9 se observa un crecimiento en la participación femenina en esta segmentación, destacándose un mayor porcentaje en los puestos suplentes. Al llegar al año 2023, se evidencia un cambio en la tendencia, ya que la participación en puestos titulares experimenta un incremento significativo, lo que sugiere una consolidación de la presencia femenina en roles con mayor peso decisorio.

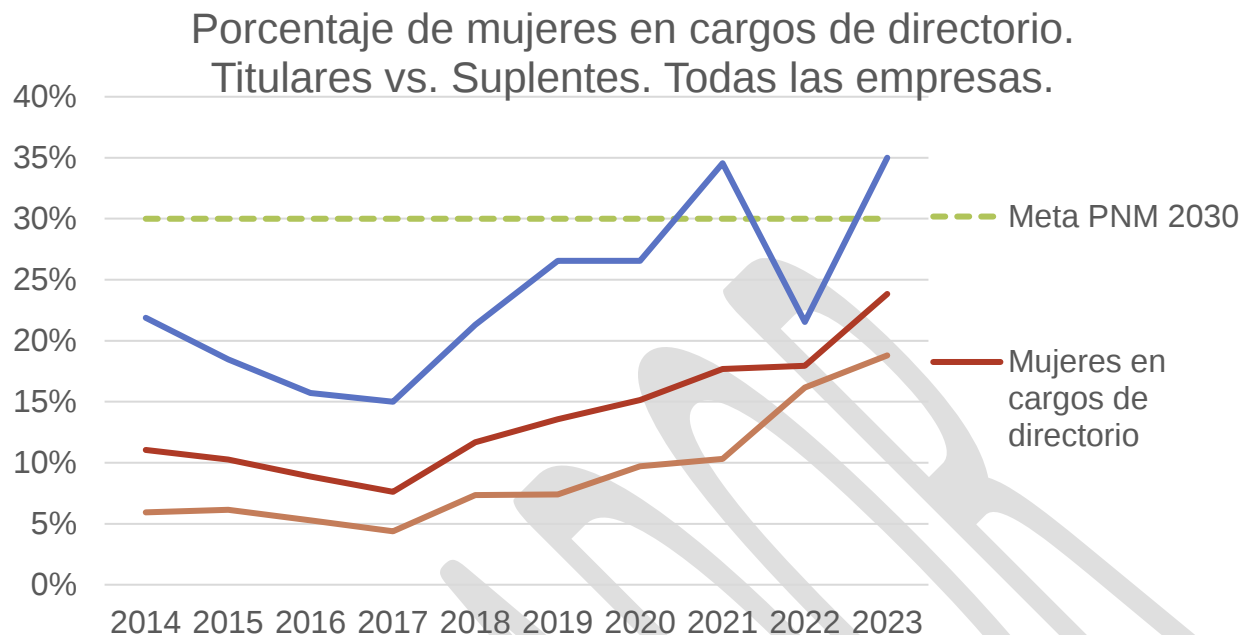


Figura 9. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

Finalmente, en la Figura 11 se tiene que las empresas presentan en promedio una participación ligeramente menor en cargos de alta dirección, que el total de la muestra.

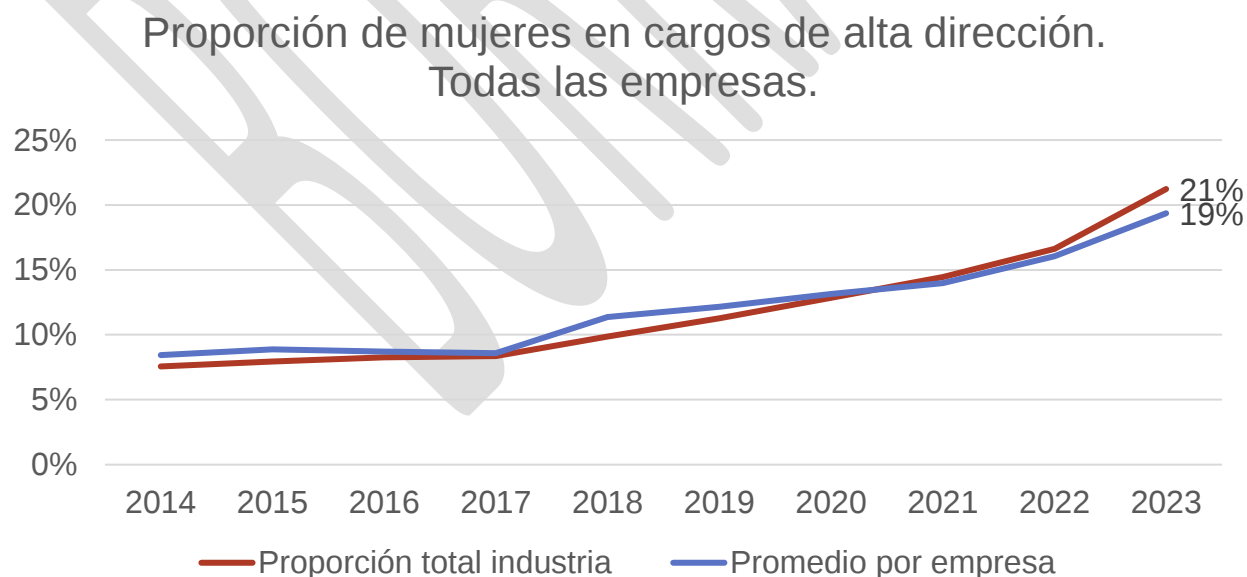


Figura 10. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

## Conclusiones

El análisis de la participación femenina en la industria minera revela avances significativos en la búsqueda por enfrentar los desafíos de atracción y retención de capital humano que se proyectan para los próximos años. A nivel de industria (Gran y Mediana Minería), la presencia femenina ha mostrado un crecimiento notable, pasando del 9% en 2015 al 17% en 2024. Este aumento, particularmente acelerado desde 2020, sugiere que la Gran Minería podría alcanzar la meta de la PNM para 2030. El progreso en la dotación contratista ha sido más lento, lo que plantea un desafío pendiente para la industria.

En términos regionales, la Región de Antofagasta lidera en términos de incorporación femenina, mientras que otras regiones aún presentan oportunidades de avance. Este resultado indica la necesidad de evaluar políticas públicas adaptadas a las particularidades regionales que incentiven su incorporación.

El análisis de la participación femenina en cargos de alta dirección muestra una tendencia positiva en la última década. A nivel general, la presencia femenina en directorios ha sido más alta que en cargos ejecutivos, alcanzando un 24% en 2023. Por otro lado, las empresas de mediana minería han crecido en 7 puntos porcentuales, lo que indica una oportunidad de mejora.

El estudio también revela el mayor avance de algunas empresas mineras, en donde 10 de ellas ya han superado la meta de la PNM, lo que marca un avance sustancial en la equidad de género. A nivel individual de empresa, la participación femenina en los cargos de alta dirección se presenta ligeramente inferior al promedio de la industria, lo que indica un espacio significativo para implementar iniciativas que fomenten una mayor inclusión y liderazgo femenino en el sector.

En conclusión, aunque la industria minera ha logrado avances importantes, el análisis sugiere que todavía existen oportunidades de mejora, especialmente en el ámbito de la mediana minería y la dotación contratista, así como en las regiones con menor inclusión femenina. Implementar políticas específicas para cada segmento y región, así como fomentar la inclusión en cargos ejecutivos, es clave para enfrentar los desafíos de atracción y retención de capital humano que el sector minero enfrentará en los próximos años.

Trabajo elaborado por el Centro de Estudios y Documentación Mineros SONAMI (CEMS)

Sebastián Andrade  
Analista Industrial

Pía Iglesias  
Analista Geotécnico

Reinaldo Salazar  
Gerente de Estudios