



SONAMI
SOC. NACIONAL DE MINERÍA

Variación de la participación femenina en la Mediana y Gran Minería

Centro de Estudios y Documentación Mineros - CEMS
Gerencia de Estudios
Sociedad Nacional de Minería F.G.- SONAMI
Agosto 2026

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. Este estudio ha sido elaborado por el Centro de Estudios y Documentación Mineros de SONAMI (CEMS) con fines estrictamente académicos y analíticos. Su propósito es aportar una mirada general sobre la participación femenina en la industria minera, con el único objetivo de generar insumos para la reflexión y el debate sobre políticas públicas. Este documento no constituye, bajo ninguna circunstancia, una guía estratégica ni una evaluación de carácter comercial, financiero o de inversión para las empresas mineras. SONAMI enfatiza que las decisiones estratégicas, operacionales y de negocio son de exclusiva competencia de cada compañía. Por tanto, las conclusiones, resultados y propuestas aquí presentadas no deben ser interpretadas como recomendaciones, sugerencias ni directrices para las empresas del sector. Toda referencia a faenas o empresas es de carácter estrictamente referencial y no debe interpretarse como una manifestación de respaldo, alineamiento o compromiso de SONAMI ni de sus empresas asociadas.

Resumen ejecutivo

El presente estudio, elaborado por la Sociedad Nacional de Minería, SONAMI, analiza la evolución de la participación femenina en la Gran y Mediana Minería de Chile entre 2015 y 2025, tanto en la fuerza laboral (dotación propia y contratista) como en cargos de alta dirección (2014–2024). 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 la Política Nacional Minera 2050.

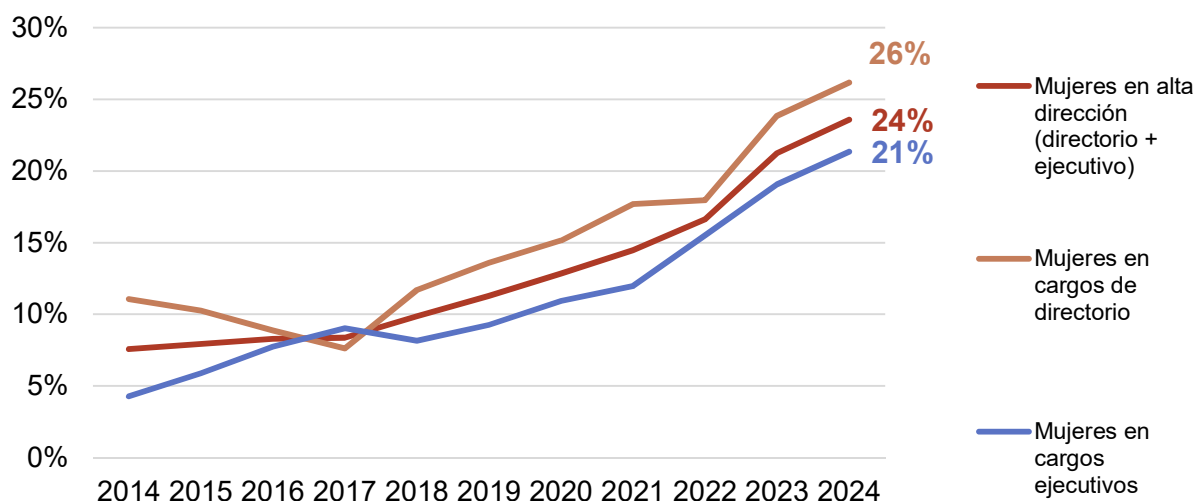
El estudio consta de dos metodologías: primero, para analizar los cargos de alta dirección, se recopila y analiza y análisis de información contenida en las memorias anuales de empresas mineras durante el periodo (2014 a 2024); segundo, para analizar la participación femenina en la fuerza laboral, se analiza la Encuesta Mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI de los últimos 11 años, que representa un promedio de 57.677 trabajadores/as propios y 226.781 trabajadores/as contratistas en 2025, correspondientes a 28 empresas del sector, correspondientes a 15 empresas de Gran Minería y 13 empresas de Mediana Minería.

Dentro de los principales hallazgos se encuentran:

1. Participación femenina en cargos de alta dirección

El análisis de 22 empresas, correspondientes a 13 empresas de Gran Minería y 9 empresas de Mediana Minería, durante 11 años (2014–2024) muestra un incremento sostenido, alcanzando un 24% de participación femenina en 2024 en cargos de alta dirección (directorios más ejecutivos). La representación es mayor en los directorios (26%) que en cargos ejecutivos (21%).

En la Gran Minería, la participación en mesas de directorios llegó al 28%, superando la meta del 25% fijada en la Política Nacional Minera (PNM) para 2030.

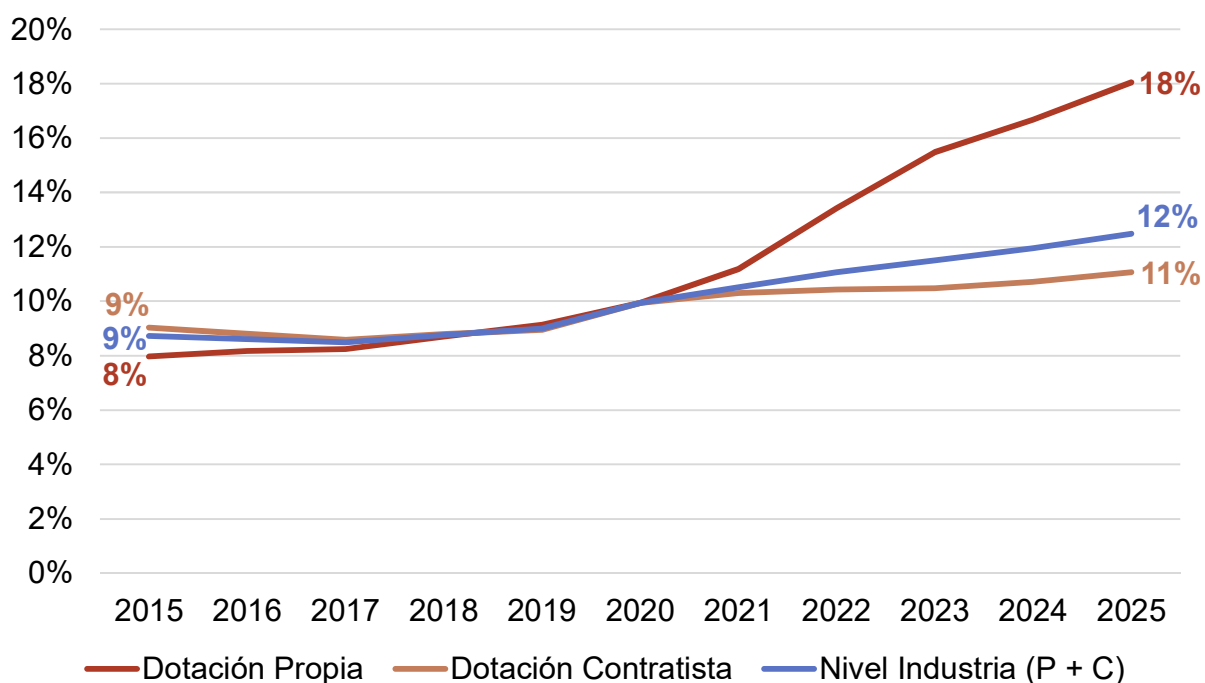


Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección, en empresas mineras (Gran y Mediana Minería), para el periodo 2014-2024. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

La industria minera ha mostrado avances destacados en la participación femenina, especialmente en la Gran Minería y en cargos de alta dirección. Este desempeño constituye una base sólida para continuar promoviendo la inclusión en la industria. Avanzar con políticas adaptadas a cada contexto y fomentar el liderazgo femenino será clave para consolidar y acelerar estos progresos en el sector.

2. Participación femenina en la fuerza laboral

A nivel industria (Gran y Mediana Minería combinadas), la proporción de mujeres pasó del 9% en 2015 al 18% en 2025 en dotación propia, y del 9% al 12% si se considera también la dotación contratista. El detalle se aprecia en la siguiente Figura:



Evolución de la inclusión femenina para Gran y Mediana Minería. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

La Gran Minería muestra un 19% de participación femenina en dotación propia en 2025, mientras que la Mediana Minería alcanza el 11,2%. Regionalmente, la Región de Antofagasta lidera en inclusión femenina, con un 23% en dotación propia.

Contenido

Resumen ejecutivo	3
La inclusión femenina en Chile	8
Metodología	10
1) Participación femenina en cargos de alta dirección de las empresas mineras	10
2) Participación femenina en la fuerza laboral de las empresas mineras	11
Resultados	13
1) Participación femenina en cargos de alta dirección de las empresas mineras	13
2) Participación femenina en la fuerza laboral de las empresas mineras	17
Conclusiones.....	23

Índice de Figuras

<u>Figura 1: Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección, en empresas mineras (Gran y Mediana Minería), para el periodo 2014-2024. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.</u>	<u>13</u>
<u>Figura 2: Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección, en empresas de Gran Minería, para el periodo 2014-2024. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.</u>	<u>14</u>
<u>Figura 3: Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección, en empresas de Mediana Minería, para el periodo 2014-2024. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.</u>	<u>15</u>
<u>Figura 4: Proporción de mujeres en cargos de directorio. Titulares vs. Suplentes. Todas las empresas (Gran y Mediana Minería). Fuente: Elaboración propia en base a CMF.</u>	<u>16</u>
<u>Figura 5: Evolución de la inclusión femenina para Gran y Mediana Minería. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.</u>	<u>17</u>
<u>Figura 6: Evolución de la inclusión femenina para Gran Minería. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.</u>	<u>19</u>
<u>Figura 7: Evolución de la inclusión femenina para Mediana Minería. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.</u>	<u>20</u>
<u>Figura 8: Evolución de la inclusión femenina a nivel de industria (Gran y Mediana Minería), por región, para dotación propia y contratista de manera agregada. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.</u>	<u>21</u>
<u>Figura 9: Evolución de la inclusión femenina para Gran y Mediana Minería, a nivel regional, para dotación propia. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.</u>	<u>22</u>

La inclusión femenina en Chile

Durante muchos años, la minería ha sido 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 progresivamente. Los cambios regulatorios, la incorporación de nuevas tecnologías, la automatización de procesos y los cambios en la gestión organizacional han ampliado las oportunidades de participación de mujeres en el sector.

En este contexto, Chile ha sido líder de este cambio, y ha mostrado avances relevantes en materia de equidad e inclusión, evidenciando un crecimiento significativo de la participación femenina en la industria minera durante los últimos años.

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, las proyecciones indican que el sector enfrentará desafíos en materia de disponibilidad de capital humano, generando desafíos significativos para su competitividad. En este escenario, incrementar la participación femenina se presenta como una necesidad estratégica, ya que permite ampliar la base de talento disponible para responder a las futuras demandas de la industria.

Un hito relevante en este proceso fue la derogación en 1996 de la prohibición que por la ley N° 18.620 se impedía a las mujeres trabajar en faenas subterráneas. En las últimas décadas se ha observado un aumento paulatino del segmento femenino en roles operativos y 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, la cual establece metas para aumentar la participación femenina en la industria minera¹:

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.
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 2015–2025, tanto a nivel de dotación propia como contratista y en altos cargos directivos en 2014-2024. Su objetivo es proporcionar indicadores representativos de dicha participación en el sector, en base a datos proporcionados desde las empresas.

¹ 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](#).

Metodología

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

1) 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. A continuación, se describe el procedimiento seguido:

Recopilación de datos

Se recopilaron las memorias anuales de un total de 22 empresas² del sector minero para abarcar un horizonte temporal de 2014 a 2024. La principal fuente de información fue la CMF, de donde se obtuvo la información de 20 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.

² En el período 2024-2025 son 17 faenas de GM y 9 faenas de MM, correspondientes a 13 empresas de GM y 9 empresas de MM.

- 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 11 años (2014 a 2024). Este horizonte temporal permitió identificar tendencias, variaciones y patrones en la evolución de la participación femenina en cargos de alta dirección dentro de la minería. La información fue obtenida tanto de la CMF (20 empresas) como de otros sitios corporativos (2 empresas).

La metodología permitió, a partir de fuentes primarias oficiales y de un extenso periodo de análisis, evaluar la evolución de integración de mujeres en los altos cargos de dirección.

2) 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 analizó la **Encuesta Mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI** de los últimos 11 años. Esta encuesta representa un promedio de 57.677 trabajadores/as propios y 226.781 trabajadores/as contratistas en el año 2025, correspondientes a 28 empresas del sector^{3,4}.

³ En el año 2025 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.

⁴ 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.

INDUSTRIA MINERA



284.458

Trabajadores a diciembre 2025

GRAN MINERÍA



262.122

Trabajadores a diciembre 2025

MEDIANA MINERÍA



22.336

Trabajadores a diciembre 2025

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.

Resultados

1) Participación femenina en cargos de alta dirección de las empresas mineras

La Figura 1 muestra una tendencia ascendente en la participación femenina en cargos de alta dirección a lo largo del período analizado, alcanzando un 24% en 2024. Este resultado se obtuvo a partir del análisis de 4.622 cargos en 22 empresas durante 11 años.

Al desglosar la información, se observó una diferencia en la distribución entre cargos de directorio y cargos ejecutivos. En total, se analizaron 2.152 cargos en directorios y 2.470 en roles ejecutivos. Al cierre del período, a nivel de industria (Gran y Mediana Minería), **la representación femenina en los directorios alcanzó un 26%**. Los cargos ejecutivos llegaron a un 21%, con una tendencia al alza que se ha mantenido en los últimos años.

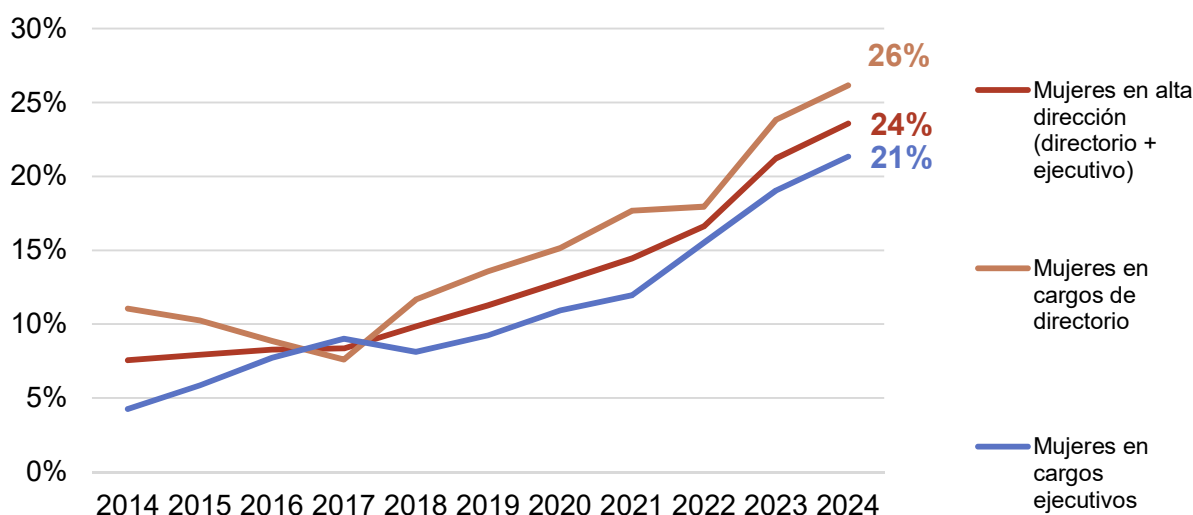


Figura 1: Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección, en empresas mineras (Gran y Mediana Minería), para el periodo 2014-2024. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

Al realizar el mismo análisis centrado en las empresas de Gran Minería, se aprecia en la Figura 2 cifras aún más altas. En este segmento, la participación femenina en cargos de alta dirección creció del 6% en 2014 al 26% en 2024. Al desglosar la información entre cargos de directorio y cargos ejecutivos, se mantiene la tendencia general. En específico, para 2024, las mujeres alcanzaron en mesas de directorios mineros un 28%, mientras que en cargos ejecutivos el 23%. **Cabe destacar que su proporción en cargos de directorio en la Gran Minería también superó la meta establecida en la PNM para el 2030.**

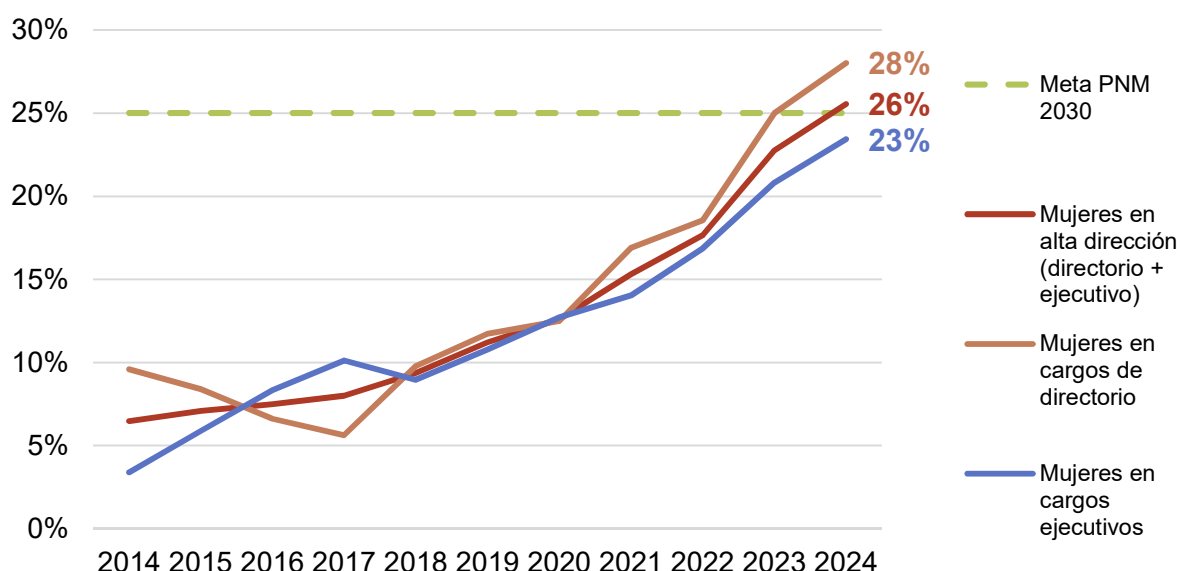


Figura 2: Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección, en empresas de Gran Minería, para el periodo 2014-2024. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

Respecto a las empresas de Mediana Minería, como se aprecia en la Figura 3, en los últimos 11 años, su participación en cargos de alta dirección aumentó en 7 puntos porcentuales, pasando del 10% en 2014 al 17% en 2024. **Al desglosar la información, se observó que en los cargos de directorio tuvo un incremento de aproximadamente 5 puntos porcentuales, pasando del 15% en 2014 al 20% en 2024**, lo que equivale a un crecimiento de un tercio respecto al nivel inicial. Por otro lado, en los cargos ejecutivos, llegó al 14% en 2024.

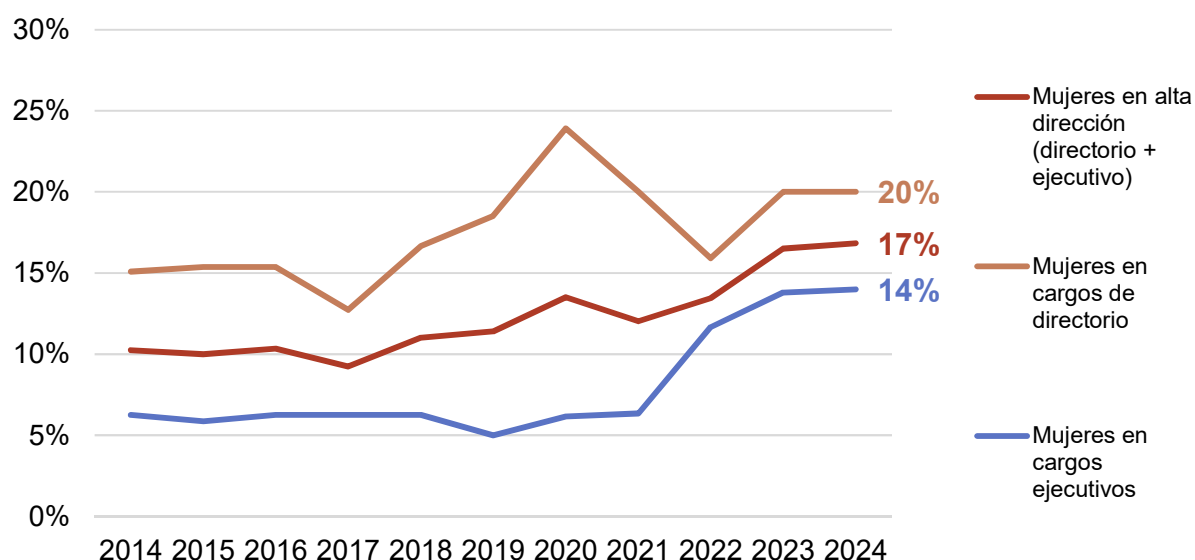


Figura 3: Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección, en empresas de Mediana Minería, para el periodo 2014-2024. Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

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 4 se observa un crecimiento en esta segmentación, destacándose un mayor porcentaje en los puestos suplentes. **Al llegar al 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.

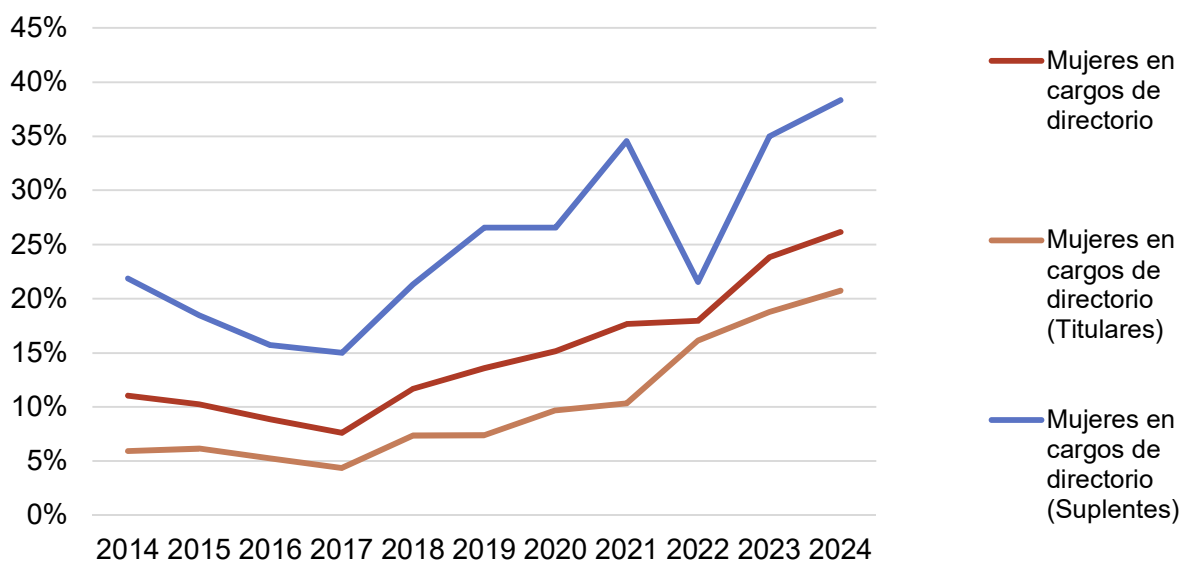


Figura 4: Proporción de mujeres en cargos de directorio. Titulares vs. Suplentes. Todas las empresas (Gran y Mediana Minería). Fuente: Elaboración propia en base a CMF.

2) Participación femenina en la fuerza laboral de las empresas mineras

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

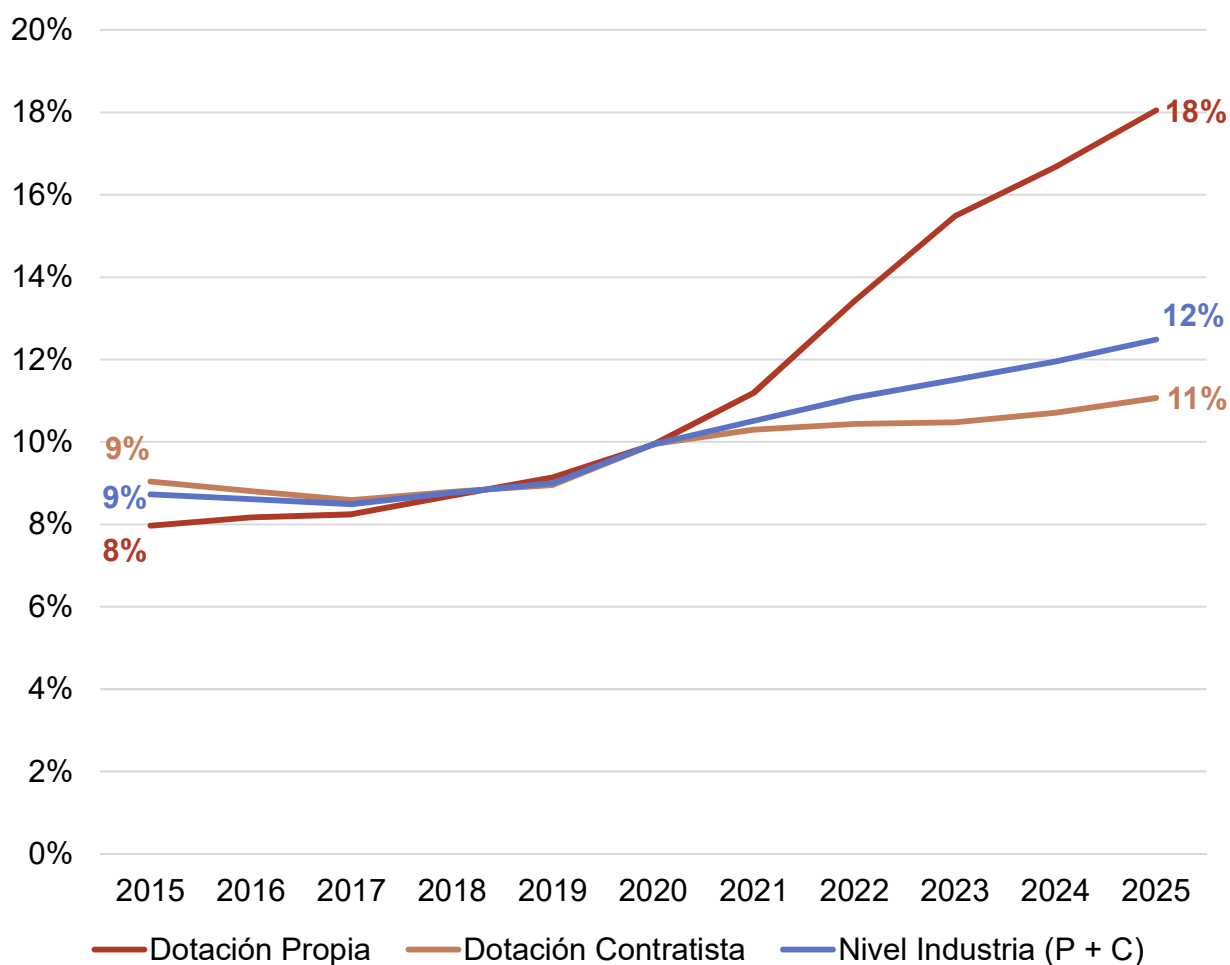


Figura 5: Evolución de la inclusión femenina para Gran y Mediana Minería. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

A nivel de industria, se observa en la Figura 5 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 18% en 2025**. Además, desde 2020 se ha registrado una aceleración en su crecimiento.

Por otro lado, en la dotación de contratistas, el avance se mantuvo a la par de la dotación propia hasta 2020. Sin embargo, a partir de ese año se produjo una divergencia, destacando un mayor aumento de la dotación propia.

Considerando ambos grupos (dotación propia y contratista), la participación femenina a nivel de industria pasó del 9% en 2015 al 12% en 2025.

A continuación, en la

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

Año	Trabajadores		Trabajadoras	
	Propios	Contratistas	Propias	Contratistas
2015	46.838	111.835	4.080	11.126
2016	44.525	105.878	3.982	10.234
2017	45.657	115.782	4.116	10.899
2018	46.211	121.119	4.418	11.688
2019	45.946	138.531	4.635	13.654
2020	44.572	124.855	4.930	13.813
2021	45.711	149.730	5.775	17.231
2022	48.203	182.280	7.487	21.276
2023	48.563	198.116	8.915	23.216
2024	48.094	196.157	9.621	23.529
2025	47.269	201.680	10.408	25.101

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

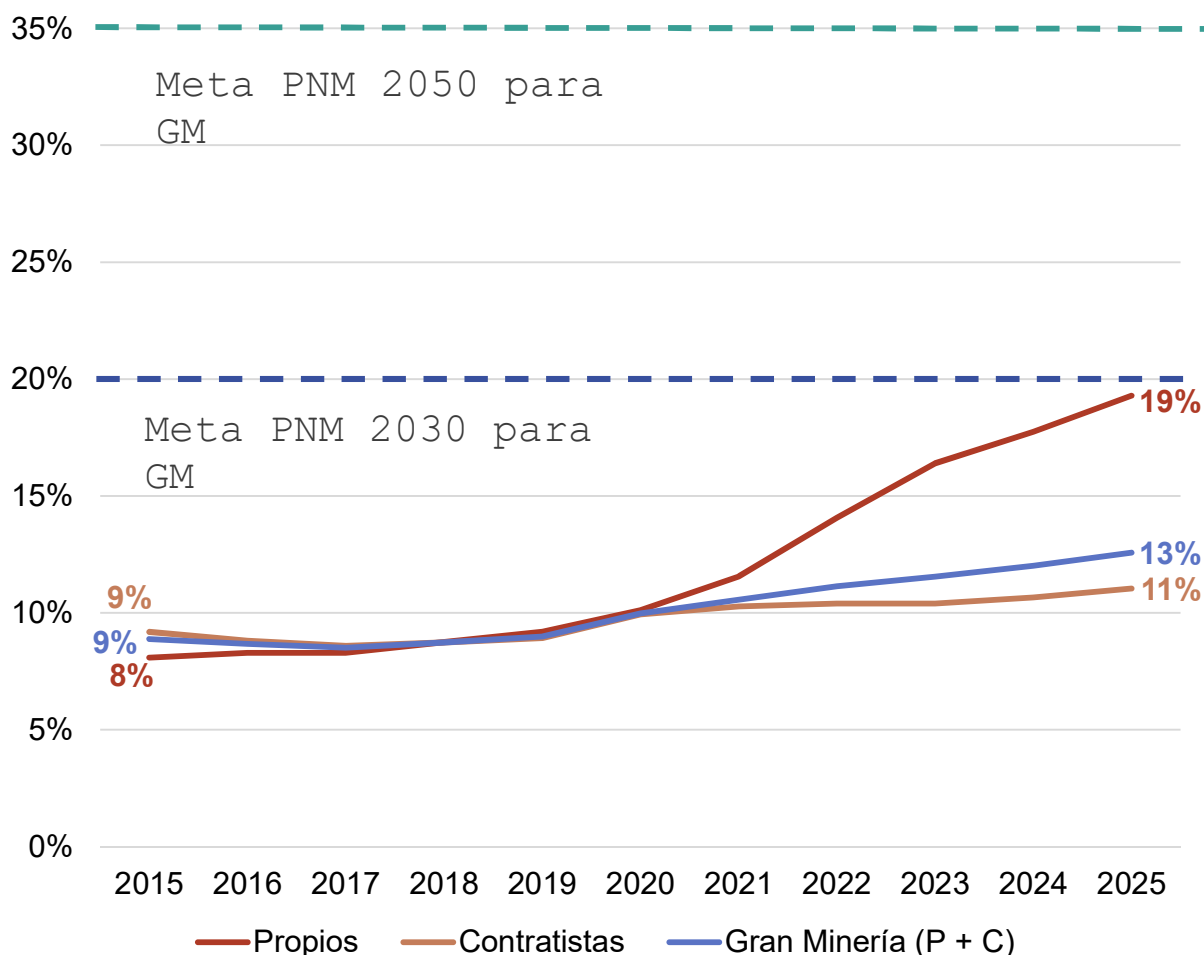


Figura 6: Evolución de la inclusión femenina para Gran Minería. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

En lo que respecta a la Gran Minería, a la cual la PNM hace referencia con una meta directa, se observa en Figura 6 una tendencia similar.

En cuanto a la dotación propia, **la presencia femenina se incrementó de un 8% en 2015 al 19% en 2025**. A nivel de faenas, el valor promedio máximo registrado durante 2025 fue de 43,9%, mientras que el mínimo alcanzó un 5,4%.

c) Indicador a nivel Mediana Minería

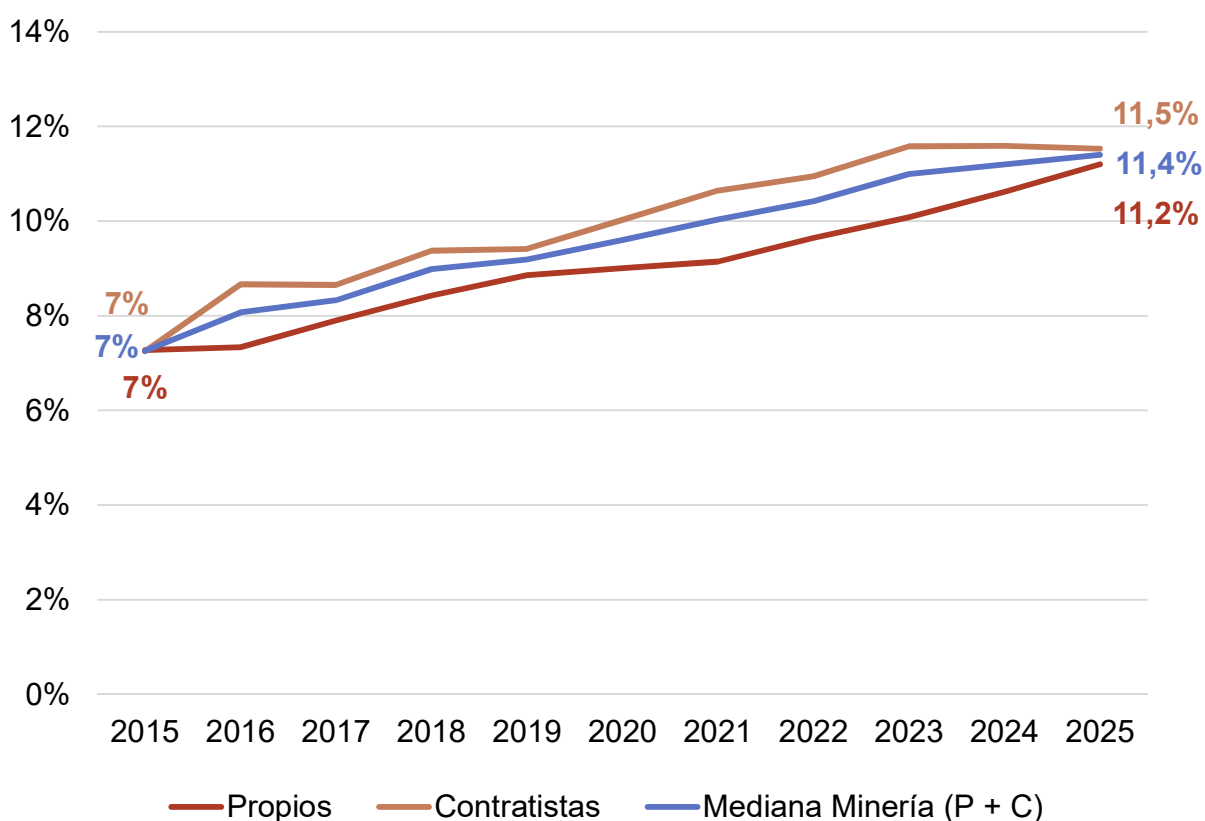


Figura 7: Evolución de la inclusión femenina para Mediana Minería. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

En el caso de la Mediana Minería, la participación femenina en la dotación propia se elevó **en línea con el resto de la industria, pasando del 7% en 2015 al 11,2% en 2025, ubicándose cercana al promedio de la industria**, como se observa en la Figura 7. Se observa, además, que el segmento de trabajadores propios ha mantenido un crecimiento constante a lo largo del tiempo.

d) Indicador a nivel regional

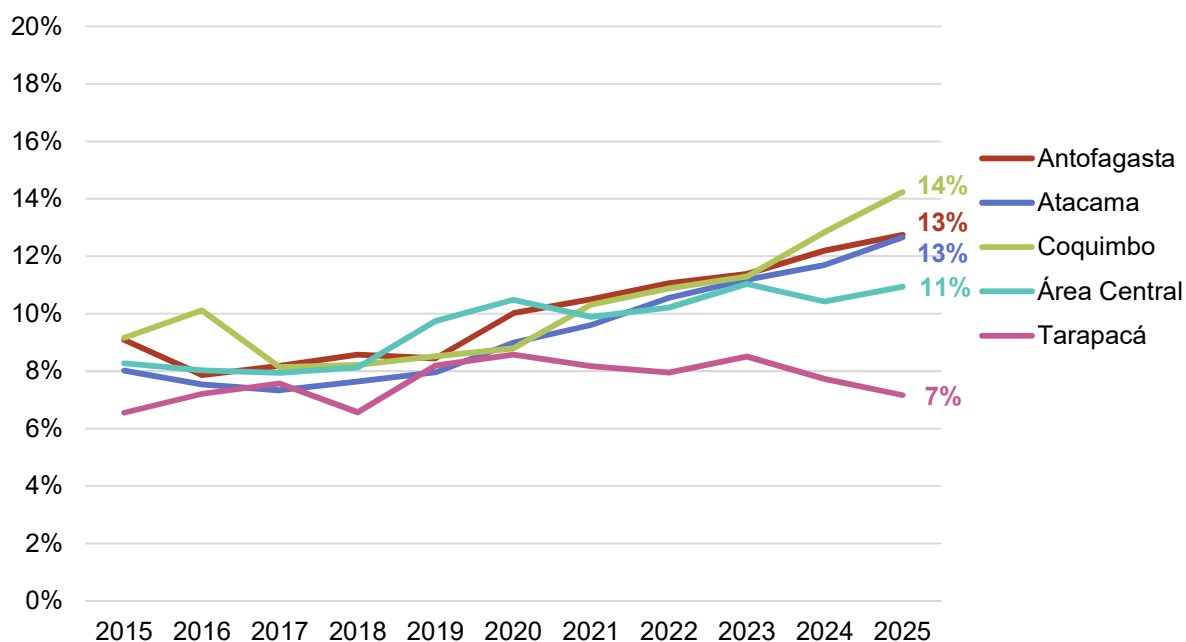


Figura 8: Evolución de la inclusión femenina para Gran y Mediana Minería, a nivel regional, para dotación propia y contratista de manera agregada. Fuente: Encuesta mensual de Seguridad y Empleo de SONAMI.

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 8 **que la que tiene mayores cifras de inclusión, a nivel de industria, es la Región de Coquimbo, con un 14% al año 2025**. Esto contrasta con la Región de Tarapacá, donde la cifra es de un 7%. Sin embargo, cabe destacar que la mayoría de las regiones presentan, en los últimos 11 años una tendencia al alza.

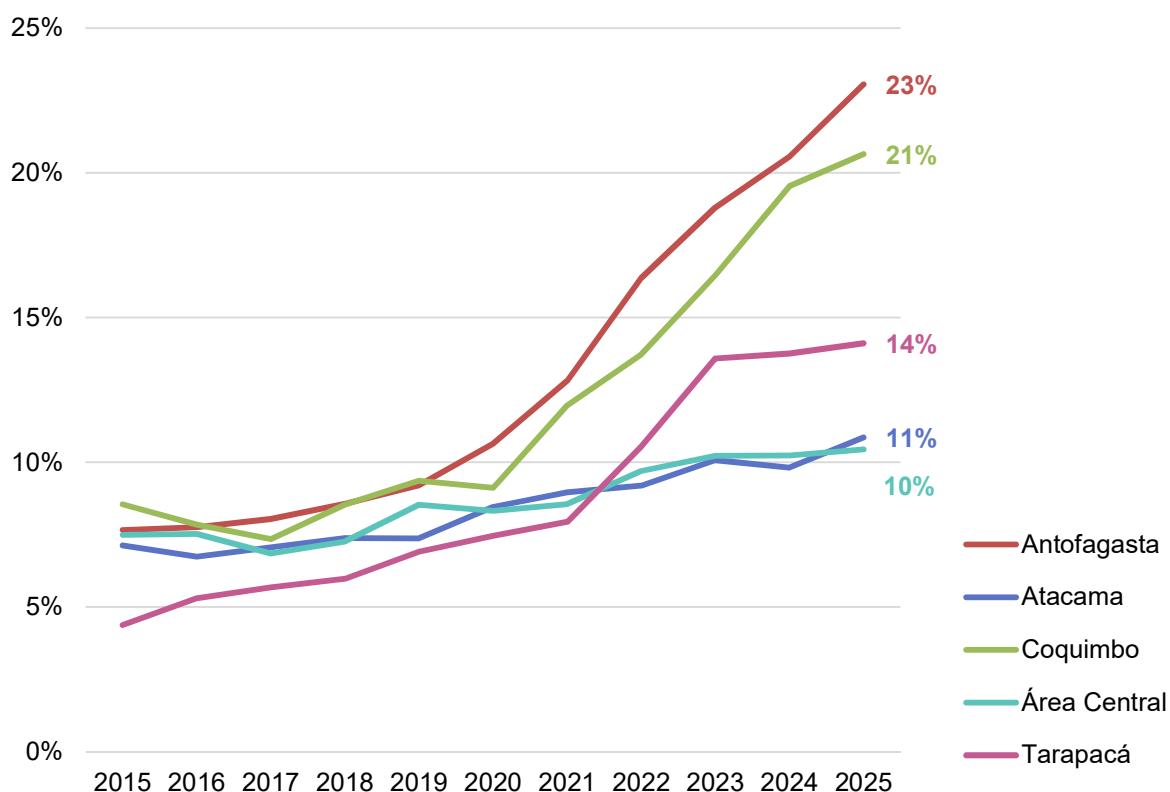


Figura 9: Evolución de la inclusión femenina para Gran y Mediana Minería, a nivel regional, para dotación propia.

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 2025, como se aprecia en la Figura 9. En lo que respecta a las demás regiones, **la Región de Antofagasta sigue siendo la que tiene una cifra de inclusión mayor, con un 23% para el año 2025.**

Ante estos resultados, cabe mencionar la necesidad de hacer un análisis a nivel más localizado, que dé 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.

Conclusiones

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 alcanzó un 26% en 2024. Por otro lado, las empresas de mediana minería han alcanzado un 17% en alta dirección, con una tendencia al alza.

La experiencia internacional demuestra que potenciar la participación femenina constituye una oportunidad transversal para la industria minera. En Australia, las mujeres representaban el 22% de la fuerza laboral minera en 2024 y el 11% de los cargos de directorio⁵, mientras que en Canadá alcanzaban el 17% del empleo minero en 2023⁶. Este escenario evidencia que el fortalecimiento de la equidad de género en los niveles ejecutivos representa un gran espacio de crecimiento para la industria a nivel global.

Asimismo, 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 de dotación femenina propia ha mostrado un crecimiento notable, pasando del 9% en 2015 al 18% en 2025. Este aumento, particularmente acelerado desde 2020, sugiere que la Gran Minería podría alcanzar la meta de la PNM para 2030.

En términos regionales, la Región de Antofagasta lidera la incorporación femenina **en dotación propia**, alcanzando un 23% en 2025, mientras que otras regiones aún presentan oportunidades de avance. El resultado indica la necesidad de evaluar políticas públicas adaptadas a las particularidades regionales que incentiven su incorporación.

En conclusión, aunque la industria minera ha logrado avances importantes, el análisis sugiere que todavía existen oportunidades de mejora. Implementar políticas específicas para cada segmento y región, así como fomentar la inclusión en cargos ejecutivos, es clave para enfrentar

⁵ Australian Women in Mining and Resources (AWIMAR). (2025). AWIMAR Report 2025: Now is the time for action. AWIMAR. URL: <https://awimar.org.au/>

⁶ Mining Industry Human Resources Council (MiHR). (2024). Canadian Mining Labour Market Outlook 2024. Canadá. URL: <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2024/04/MiHR-Workplace-EN-2024-Final.pdf>



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
Ingeniero Especialista de Estudios

Natalia Albornoz
Analista *Trainee*

Reinaldo Salazar
Gerente de Estudios

Edición
Gerencia de Relaciones Corporativas y Comunicaciones



SONAMI
SOC. NACIONAL DE MINERIA

www.sonami.cl