

## Monitoreo de Indicadores de Género

Elaborado por la alianza CCM-Eleva

01 de marzo 2023

Parte de los compromisos del Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (alianza CCM-Eleva) es realizar un seguimiento de indicadores de género en la industria, con el propósito de tener datos actualizados y presentados periódicamente, para que tanto el sector, como las empresas en particular, evalúen sus avances respecto a la participación y contratación de mujeres en la industria. Esto va en la línea con lo definido en la Política Nacional Minera 2050 (PNM2050) y los compromisos adoptados en la Mesa Mujer y Minería (2021) de registrar avances según los indicadores propuestos en la Mesa, con el objeto de participar en la medición conjunta que se realice anualmente.

A partir de los reportes dotacionales (con fecha corte al 30 de noviembre de 2022) de **27 empresas mineras y proveedores**<sup>1</sup>, se elaboraron los siguientes indicadores relevantes para la industria:

- Porcentaje de **empleo de mujeres sobre el total** de la fuerza laboral (stock).
- Porcentaje de **empleo de mujeres sobre las contrataciones** de los últimos 12 meses (flujo).
- Porcentaje de **empleo de mujeres sobre el total** de la fuerza laboral **diferenciado por región**.

La información obtenida se presenta comparando la evolución de los indicadores en los últimos años, información que ha sido publicada en cada una de las versiones del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, elaborado por la alianza CCM-Eleva. Los datos se presentan agregados tanto a nivel de industria (empresas y proveedores mineros), como su desagregación a nivel de empresas mineras y empresas proveedoras de la gran minería.

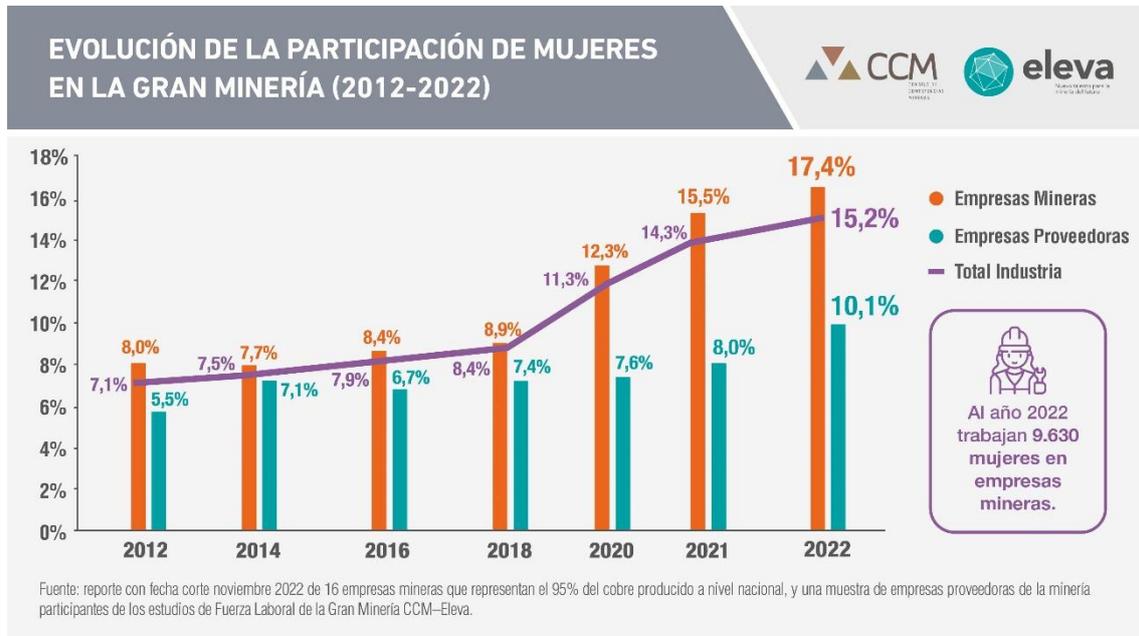
---

<sup>1</sup> Empresas mineras participantes: Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, ENAMI, Freeport McMoRan, Glencore, Goldfields, Kinross, Lumina Copper, Lundin Mining, Sierra Gorda, SQM, Teck.  
Empresas proveedoras participantes: ENAEX, ESM, Ferrovia, Finning, FL Smidth, Komatsu, Metso Outotec, Orica, Technosteel, TTM, Weir Minerals-Vulco.

## Resultados

### ■ Indicadores de Participación Laboral de Mujeres

#### Evolución de la Participación laboral de Mujeres en la Gran Minería Chilena periodo 2012-2022

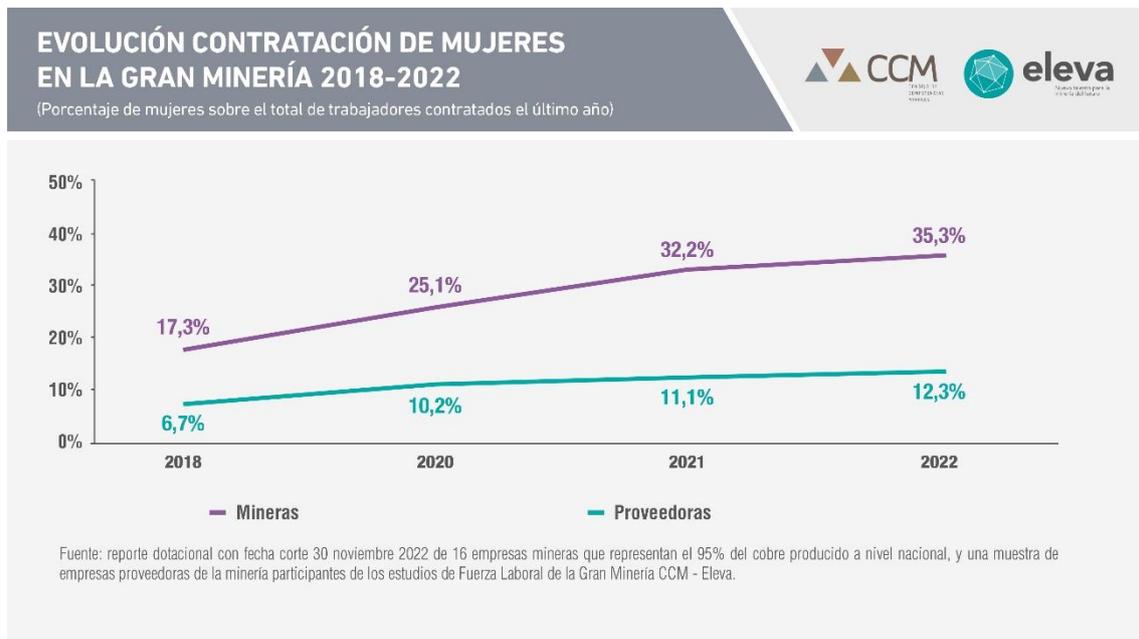


- Este indicador mantiene una evolución positiva desde el inicio de la serie de tiempo, mostrando una aceleración del crecimiento a partir del año 2018 hasta el 2021 donde se comienza a observar un crecimiento más lento. Las últimas mediciones evidencian que la **participación laboral de mujeres en el total industria minera se ha incrementado desde un 14,3% en el 2021 hasta llegar a un 15,2% considerando los datos del 2022.**
- El aumento de la participación de mujeres se da notoriamente en **empresas mineras** logrando una representatividad de un **17,4%** de mujeres, **siendo un incremento de 1,9 puntos porcentuales** respecto al año anterior.
- Si bien, hasta el año 2021 la participación laboral de mujeres en empresas proveedoras de la gran minería presentaba un leve incremento, rondando el 8%, en la actual medición **se puede apreciar el esfuerzo de las empresas proveedoras –correspondientes a la cadena de valor principal de la gran minería-, logrando superar en 2,1 puntos porcentuales y llegando a puntuar en 10,1%.**
- Se mantiene el compromiso de fortalecer la participación laboral de mujeres en la industria; las empresas mineras han impulsado una estrategia que da como resultado el aumento sostenido desde el año 2018, **logrando en cuatro años**

aumentar la participación laboral de mujeres en 9 puntos porcentuales (pasando de un 8,9% a un 17,4%).

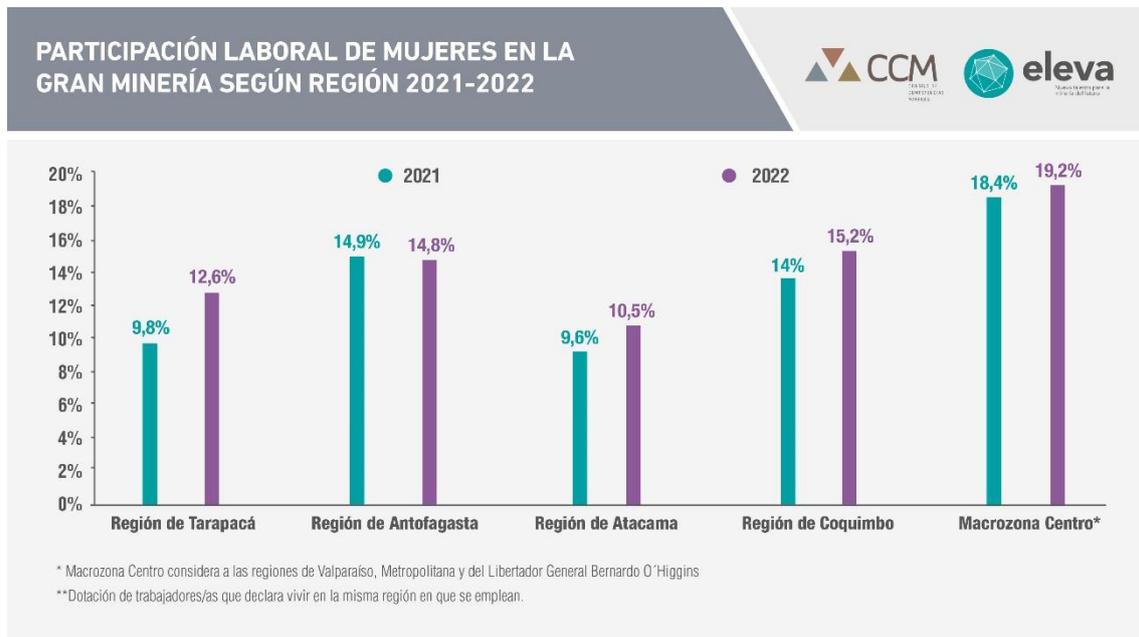
## Evolución Contratación de Mujeres en la Gran Minería 2018-2022

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores contratados el último año)



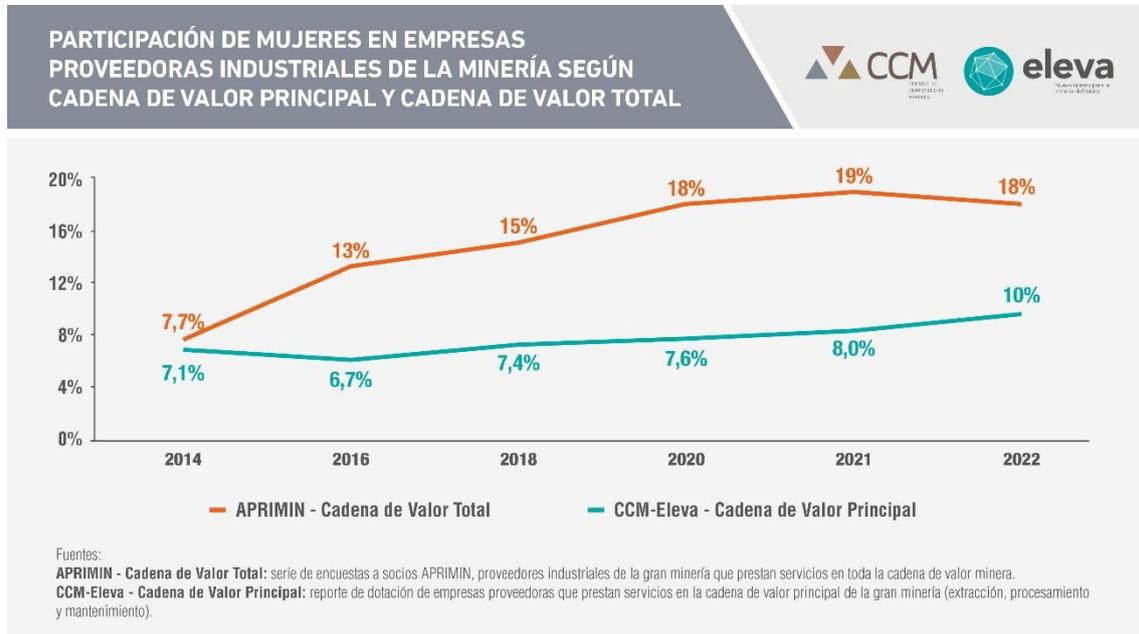
- Al considerar el indicador de contratación de mujeres por parte de las empresas mineras, es decir el porcentaje de mujeres contratadas respecto al total de trabajadores en el último año (últimos 12 meses), se puede observar una evolución positiva en el indicador, el cual se duplicó en los últimos cuatro años, **pasando de un 17,3% en el año 2018 a un 35,3% en el 2022**, marcando un incremento de 18 puntos porcentuales.
- Es decir, 1 de cada 3 personas contratadas en el 2022 por las empresas mineras fueron mujeres, esto representa la contratación de 2.554 mujeres en los últimos doce meses.
- Al observar la contratación de mujeres por **empresas proveedoras de la minería durante el periodo analizado**, se puede observar que la contratación ha evolucionado lentamente, si en el año 2020 el porcentaje de mujeres contratadas fue de 10,2%, en el último año representa un 12,3%.

## Participación Laboral de Mujeres en la Gran Minería según región periodo 2021-2022



- Si bien los datos reflejan un aumento constante de la participación de mujeres en la industria, es posible observar que este incremento ocurre de distinta manera en cada una de las regiones mineras del país.
- Es así como en el último año **la macrozona centro, que incluye las regiones Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins, concentra la mayor proporción de mujeres empleadas en minería (19,2%)** seguido de la región de Coquimbo con un 15,2%, aumentando en 1,2 puntos porcentuales respecto a la medición anterior.
- La **región de Antofagasta alcanza al año 2022 un 14,8%** de participación de mujeres, porcentaje muy similar a la medición obtenida a diciembre de 2021.
- Al observar la variación entre un año y otro, **es la región de Tarapacá la que alcanzó un incremento mayor, aumentando en 2,8 puntos porcentuales la presencia de mujeres en la industria**, fenómeno que está estrechamente relacionado al desarrollo de nuevos proyectos mineros en la zona.

## Evolución de la participación de mujeres en empresas proveedoras industriales de la gran minería, según cadena de valor principal y cadena de valor total, periodo 2014-2022



- En general el gráfico muestra que la participación laboral de las mujeres en empresas proveedoras **mantiene una tendencia al alza en el periodo observado**, tanto para la **cadena de valor total** como para la cadena de valor principal.
- Comparativamente, la diferencia en la participación laboral de mujeres en empresas proveedoras se encuentra asociada a los procesos y servicios involucrados en la cadena productiva de la gran minería. La cadena de valor principal involucra los procesos de extracción, procesamiento y mantenimiento; mientras que la cadena de valor total involucra a todos los servicios asociados al soporte y operaciones de la industria minera, algunos de ellos culturalmente feminizados, tal como; servicios de hotelería, aseo, casino, entre otros.
- Los datos de **APRIMIN-Cadena de Valor Total**, muestran un **incremento sostenido y rápido en la participación laboral de la mujer desde su primera observación; 2014, contabilizando un incremento de 10,3 puntos porcentuales para el año 2022; llegando a un 18%**. En tanto, la evolución de la **participación laboral de la mujer en la cadena de valor principal es lento, logrando ascender desde 7,1% el 2014 a 10% el 2022, con 2,9 puntos porcentuales de diferencia en los años observados.**

## Desafíos de Participación Laboral de las Mujeres en la Gran Minería Chilena

Los indicadores de participación laboral de mujeres muestran un avance continuo en el tiempo. Esto es respuesta al compromiso sostenido de importantes compañías de la industria que se han propuesto ambiciosas metas en esta dimensión. Una de estas metas corresponde a la Política Nacional Minera 2050 que incluye lograr una participación laboral femenina de 20% al 2030 y de un 35% al 2050. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar niveles de participación significativos y, que, efectivamente, la minería deje de ser una industria masculinizada, dando paso a una minería diversa e inclusiva.

Uno de los mayores desafíos que tenemos hoy en el país es poder fomentar que más mujeres estudien y egresen de especialidades y carreras técnico-profesionales vinculadas a la minería. Los datos presentados ya develan que en últimos años (a partir del 2021) el incremento de la participación de mujeres es cada vez más lento, situación que podría empeorar al detenerse este aumento sostenido del indicador, si es que no existe un correlato en el alza de las matrículas de mujeres en programas de formación vinculados a la minería.

Se requieren realizar esfuerzos sectoriales y coordinados a nivel territorial para implementar campañas de atracción temprana de talento femenino, con un especial foco en el segmento escolar entre séptimo básico y segundo medio, momento en el cual se toman las primeras decisiones de orientación vocacional. En esta línea, la alianza CCM-Eleva, a través de su programa de atracción de talento “Ser Minería”, que cuenta con una mirada de fomento hacia la diversidad, se encuentra incentivando a que más jóvenes y más mujeres se interesen por el sector minero y vean en este último un espacio de desarrollo y de oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres.

Otro desafío presentado es el fomentar que más empresas (mineras y proveedoras) se propongan metas concretas que permitan aumentar el ingreso y retención de mujeres en la minería. Por ejemplo, definir planes de acción con foco en los perfiles de Operadoras y Mantenedoras, donde se observan las tasas más bajas de participación de mujeres (8% y 3% respectivamente).

Una alternativa de estrategia de gestión de nuevos talentos ha sido el Programa de Prácticas y Aprendices de la alianza CCM-Eleva, el cual, entrega una asesoría metodológica a las empresas mineras, velando por un proceso estructurado y



ordenado. En esa línea, durante el último año, este programa ha apoyado a once faenas mineras impactando a 354 trabajadores y trabajadoras, de los cuales un 86,4% son mujeres y un 13,6% hombres. Asimismo, desde el año 2018 a la fecha, el 70% de los programas asesorados han sido principalmente de aprendices, con foco en mujeres de edades entre 18 y 55 años.

**En caso de desear citar este contenido, puedes realizarlo indicando el título “Monitoreo de Indicadores de Género”, de marzo de 2023, elaborado por la alianza CCM-Eleva.**