



CCM

CONSEJO DE
COMPETENCIAS
MINERAS



MUJER Y MINERÍA:
EVOLUCIÓN EN LA
ÚLTIMA DÉCADA Y
DESAFÍOS FUTUROS



El presente informe es un producto del Consejo de Competencias Mineras, una iniciativa del Consejo Minero que cuenta con la asesoría experta de la Gerencia de Desarrollo Humano de Fundación Chile.

Su edición y diseño fueron realizados por Alder Comunicaciones.

Reservados todos los derechos.
Queda autorizada la reproducción y distribución con previa autorización y citando fuentes.
Año 2020.



CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	4
ANTECEDENTES	6
METODOLOGÍA Y ALCANCE	8
1. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA MINERÍA	10
2. LA MUJER MINERA	15
A. Análisis de edad	16
B. Procedencia	17
C. Distribución en perfiles del estudio	19
D. Antigüedad laboral	21
3. ANÁLISIS Y COMPORTAMIENTO COMPARADO DE LAS EMPRESAS	22
A. Iniciativas para impulsar la incorporación de la mujer en la minería	22
B. Análisis comparado por grupos de empresas	24
4. CONCLUSIONES	28
5. REFERENCIAS	30

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las empresas vinculadas a la minería han desarrollado un conjunto de estrategias para responder adecuadamente a las demandas sociales por inclusión. En el objetivo de alcanzar un desarrollo sostenible, la incorporación y permanencia de la mujer en la minería (y al mercado laboral, en general), es sin duda uno de los desafíos más importantes.

En el marco de las actividades que está desarrollando el Consejo de Competencias Mineras (CCM) en el presente año, se incluyen publicaciones temáticas complementarias al estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena. La primera de ellas corresponde a un documento que aborda precisamente la participación femenina en la industria minera.

Tal como se refleja en la versión más reciente del estudio, en la última década la Gran Minería chilena evidencia un aumento significativo de la participación femenina en su fuerza laboral, existiendo una mayor relevancia del liderazgo femenino y una mayor incorporación de mujeres jóvenes a las operaciones. Aunque el avance ha sido lento, implica cambios relevantes en la superación de los cánones tradicionales que han caracterizado históricamente al sector.

No son menores los esfuerzos que se han realizado para fomentar que las mujeres elijan un futuro ligado a la minería, ya sea formándose en profesiones afines o participando en programas de capacitación e intermediación laboral. Sumado a lo anterior, ha sido necesario resolver temas cotidianos, como lo han señalado varias investigaciones (Caro y otros, 2019; Stefanovic & Saavedra, 2016) que colaboran en esta línea. Entre ellos, asegurar condiciones de equidad salarial y desarrollo laboral; tener en cuenta las condiciones de infraestructura, como

dormitorios, camarines y baños en las instalaciones mineras, ropa de seguridad y/o EPP apropiados para mujeres y, por sobre todo, establecer condiciones culturales como el respeto y valoración por el género femenino en el trato cotidiano. Pero además, y quizás la condición más importante, es que las mujeres que tienen una familia que depende de ellas (hijos e hijas, adultos mayores, etc.), tengan una red de apoyo en casa, mientras se encuentren en la faena minera o en turno.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para que la industria minera se transforme en un espacio de mayor equidad, que promueva la sustentabilidad en todas sus dimensiones.

Incorporar a mujeres a la minería puede tener un alto impacto social, dado que, en general, la industria tiene estándares laborales muy por sobre la media del país.

Existe la hipótesis de que incorporar a mujeres a la minería puede tener un alto impacto social, dado que, en general, la industria tiene altos estándares laborales. Por ejemplo, el ingreso promedio es superior a la media nacional

(al 2017 era un 68% más), y cuenta con condiciones laborales más privilegiadas: contratación con beneficios de carácter indefinido, con fuerte componente de capacitación, además de los beneficios conseguidos de manera organizacional. En estricto rigor, la inclusión de más mujeres no solo aportaría a las empresas mayor riqueza en términos de diversidad, equidad, y sostenibilidad, sino que tendría un importante impacto social al extender los beneficios socioeconómicos de la industria a un segmento que mayoritariamente no ha sido incorporado.

Para el diseño de políticas que incentiven la incorporación de mujeres y fortalezcan el capital humano de las empresas mineras, es importante observar la evolución que ha tenido la participación de mujeres en los distintos roles y ocupaciones

a lo largo de toda la cadena de valor minera, en cuanto a su presencia, el estado de contratación y su permanencia en las empresas. Junto con ello, es necesario indagar en las iniciativas desarrolladas por la industria y los avances en la generación de empleos de calidad y mayor autonomía económica para las mujeres.

En este sentido, en esta primera entrega de estudios temáticos del CCM se propone dar a conocer la evolución de la participación de la mujer en la Gran Minería chilena durante la última década, así como identificar aquellas dimensiones fundamentales para la igualdad de género y que requieren de un esfuerzo adicional por parte del sector.

Para conocer en profundidad la situación actual, se postula como objetivo general del estudio el identificar y dar a conocer los avances de la participación femenina en las empresas socias, en una dimensión longitudinal en el tiempo, y también transversal, en un momento determinado.

Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar la evolución del nivel de participación femenina en la Gran Minería chilena durante la última década, destacando los cambios en la cadena de valor principal y sus perfiles ocupacionales.
2. Describir y analizar los principales indicadores laborales (por tipo de estamento, contratación, retención, cargos en toma de decisiones, movilidad local) que inciden en la participación de las mujeres en las empresas mineras.
3. Desarrollar un perfilamiento de la mujer minera, según los estamentos en la cadena de valor principal, considerando variables sociodemográficas y laborales.
4. Indagar en las iniciativas corporativas para impulsar la incorporación de la mujer en la minería.
5. Analizar la participación laboral femenina en la minería, según el comportamiento comparado por grupos de empresas.



Con la intención de aportar al análisis y discusión de los resultados que han tenido las diferentes acciones adoptadas por las empresas mineras para impulsar la presencia femenina, primero se analizará la evolución de su participación en la Gran Minería, especialmente en la cadena de valor principal. Luego, se presenta una caracterización de la mujer en minería a partir de la ocupación o estamento en que se encuentran (profesional, supervisora, mantenedora u operadora). Tercero, se realiza un análisis comparado entre las empresas que efectivamente han avanzado en una mayor equidad de género, y aquellas que no han logrado incrementar la participación femenina en los últimos años.

ANTECEDENTES

Al igual que las instituciones públicas, el sector privado tiene un rol clave en el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, planteada por la Organización de Naciones Unidas y sus estados miembros en 2015. En específico, y dada la naturaleza de las actividades asociadas a la Gran Minería, el Consejo Minero y sus empresas socias han asumido el compromiso de abordar 11 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que se encuentran Fin de la pobreza (ODS 1), Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) e Igualdad de género (ODS 5) (Consejo Minero, 2017). Este último punto se centra principalmente en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, destacando el impacto positivo que genera el empoderar a las mujeres y sus efectos sobre el desarrollo y crecimiento económico de los países.

Ahora bien, el ODS 8 promueve “el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Organización de Naciones Unidas, 2016). Aquí es relevante el concepto de inclusión, pues alude al proceso de incorporación y convivencia de una diversidad de personas, siendo esta una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad. Cabe recalcar que, durante los últimos años, distintas empresas han apostado por gestionar dicha diversidad, poniendo especial énfasis en aquella referente al género, como una forma de mejorar desde el clima laboral hasta el desarrollo de innovación en soluciones, lo que podría incluso capitalizarse como una ventaja competitiva con la capacidad de generar beneficios económicos para las instituciones (Caro, y otros, 2019).

En este sentido, la inclusión de género resulta un proceso deseable para cualquier organización. En el

caso de la minería chilena, en las empresas se han reconocido los beneficios para la productividad y la generación de innovación que conlleva contar con equipos mixtos (Stefanovic & Saavedra, 2016).

No obstante, para la industria minera esto constituye un gran desafío, sobre todo si se considera que en el 2019 la participación de las mujeres en este sector alcanza solo un 8,4% según el último Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena (Consejo de Competencias Mineras, 2019). Esta participación es reducida en comparación a otros países de tradición

minera (Australia, Canadá, por ejemplo), debido principalmente a que su incorporación formal en faenas mineras comienza recién en 1996 y permanecía como construcción social la idea que, dadas las condiciones extremas en las que se desarrolla la actividad minera en general, no resulta un lugar adecuado para que las mujeres trabajen.

A ello se suma la creencia que la naturaleza de las jornadas de trabajo en las faenas mineras, en base a un sistema de turnos, impide la compatibilización de las labores del hogar, de crianza y cuidado asociadas principalmente a la mujer. De esta forma, no sólo existirían barreras culturales para la entrada de las mujeres en el sector minero, sino que también para su permanencia y desarrollo profesional en esta industria.

Estudios recientes reconocen la presencia de tres grandes barreras de género que estarían operando en la consolidación de trayectorias femeninas en la minería chilena (Caro, y otros, 2019). La primera alude a la dimensión **“desarrollo profesional y de carrera”**, donde la carencia de una planificación formal sobre estos temas influiría en la permanencia de las mujeres en las organizaciones. En este sentido,

Para avanzar en la inclusión femenina en la industria, es necesario incorporar medidas de conciliación para los distintos perfiles familiares, con especial énfasis en situaciones derivadas de la maternidad.



su proyección en el rubro estaría fuertemente ligada a la percepción de factibilidad de lograr ascensos, mejores ingresos e incluso alcanzar puestos de liderazgo en la empresa. A su vez, trayectorias más fluidas estarían vinculadas a posibilidades de perfeccionamiento y capacitación para todos los niveles que sean compatibles con sus horarios y carga laboral.

La segunda dificultad para el trabajo de mujeres en la minería responde a la dimensión de **“conciliación entre la familia, el trabajo y la vida personal”**, factor que resultaría crítico al momento de decidir permanecer en un cargo en la empresa, en el rubro, e incluso dentro del mercado laboral. En este punto, resulta especialmente compleja la naturaleza del trabajo en faenas mineras, debido al sistema de turnos con el que se opera, la lejanía de sus hogares y la escasa conectividad.

Generalmente, la compatibilización entre las distintas esferas de la vida personal de los trabajadores es visto como un problema de adaptación individual, en el que la empresa no tiene un rol preponderante. No obstante, para avanzar en la inclusión femenina en la industria es necesario incorporar medidas de conciliación para los distintos perfiles familiares, con especial énfasis en situaciones asociadas a la maternidad (pre y post natal y crianza de hijos). En este punto, es importante recalcar que dichas medidas deben estar acompañadas de campañas de sensibilización al interior de la empresa, que

permitan aminorar la sensación de culpa de las trabajadoras por hacer uso de permisos o beneficios que por derecho les corresponde (en la tercera parte de este documento, se ve una recopilación de buenas prácticas implementadas en el contexto chileno).

La tercera dimensión de análisis desarrollado por Caro, apunta a establecer una **“cultura de la no discriminación”**. En ambientes altamente masculinizados como la minería, resultan habituales prácticas relacionadas con la discriminación de género. Esto se evidencia en un trato denostativo hacia la mujer, a través del hostigamiento sexual y la invisibilización de sus opiniones. Lo anterior deriva en la necesidad constante de las trabajadoras de tener que validarse frente a sus pares y jefaturas, especialmente en aquellos puestos donde su presencia es más escasa.

Para generar un espacio de trabajo basado en la sana convivencia y lograr retener el talento femenino, se requiere de políticas que aborden transversalmente las situaciones de acoso sexual y laboral al interior de la empresa. De esta forma, se espera, por un lado, fomentar un trato respetuoso hacia las mujeres, y por otro, que quienes efectivamente hayan sido víctimas de acoso, no sientan temor de represalias al denunciar estas experiencias.

Finalmente, una estrategia de consenso es definir el rol estratégico que tiene la industria en el desafío de avanzar en la igualdad de género. La industria minera

tiene la capacidad de influir y ser referente público para el país en torno a romper barreras (culturales y estructurales) y paradigmas, especialmente considerando que ha sido un sector históricamente masculino.

La industria debe impulsar la participación femenina en el mercado laboral e incidir en la generación de políticas públicas de género que influyan en la población global (familias y comunidad) para incentivar, educar y atraer a mujeres a estudiar carreras técnicas y profesionales vinculadas a minería. En concreto, fomentar la incorporación de

mujeres a carreras STEM con una clara estrategia de marketing y comunicaciones realizada como industria. En este contexto, el Consejo Minero y sus empresas socias han desarrollado un valioso trabajo que se resume en el documento "Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género" (2018).

En síntesis, para avanzar hacia el camino de la equidad de género se necesita de un fuerte compromiso de las empresas, las que pueden adoptar acciones de distinta índole que faciliten la incorporación y retención de las mujeres en un ambiente históricamente masculinizado como la minería.

METODOLOGÍA Y ALCANCE

La metodología utilizada en este estudio complementa los métodos cuantitativos clásicos (análisis univariados y bivariados), y la sistematización cualitativa de información disponible respecto de los objetivos y estrategias que las empresas siguen para la incorporación de mujeres en el campo laboral.

El análisis cuantitativo se desarrolla sobre las bases de datos propios generados por el CCM, a partir

de la elaboración de sucesivos estudios de fuerza laboral entre el 2012 y el 2019. De ellos se obtienen indicadores que pueden ser segmentables con la variable género, a partir de los cuales se pueden realizar también análisis de grupos y paneles sobre ciertos parámetros de interés.

Estas bases han sido conformadas gracias al reporte que hacen las empresas que participan del estudio, que entregan información innominada de su fuerza laboral.



Alcance del estudio

Si bien la Gran Minería constituye un subconjunto acotado de empresas respecto del total del sector económico, es esta la que ha promocionado la existencia de estudios de este tipo y ha participado en la promoción de iniciativas sectoriales, por ejemplo, respecto de la incorporación de mujeres en sus dotaciones.

Cabe recalcar que, dada la configuración de la industria minera, cerca de dos tercios de su fuerza laboral pertenece a empresas proveedoras de servicios, las que pueden ir desde servicios técnicos (como el mantenimiento de equipos especializados),

hasta funciones complementarias a la labor minera (hotelería o alimentación). Por ello, otro de los límites explícitos de este estudio es que los datos sean de empresas mineras, pues son de mejor calidad y representatividad que los que se tienen de empresas proveedoras. Asimismo, se pondrá foco en la llamada cadena de valor principal, es decir, donde está el "core" del negocio, representado por las áreas de extracción, procesamiento de minerales, mantenimiento para los equipos de la mina y planta minera. En ese sentido, se priorizará la visión sobre este conjunto de la fuerza de trabajo, donde radican las "competencias mineras" de sus trabajadoras.

CADENA DE VALOR PRINCIPAL



Para el desarrollo del análisis, se procesaron los datos correspondientes al Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2019, compuesta por el conjunto de datos reportados por las 13 empresas mineras que participaron, y 37 operaciones mineras, distribuidas en 7 regiones del país. En total se trabajó con una submuestra de 3.894 mujeres que son parte de esta industria.

1. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA MINERÍA

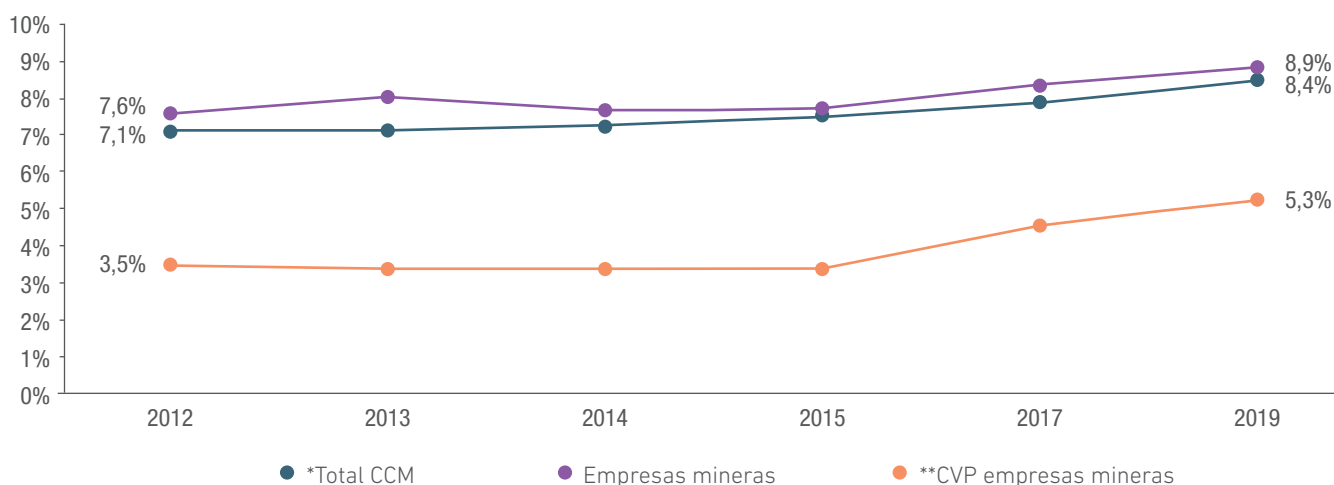
Como se dijo anteriormente, en la última década la participación de la mujer en la minería chilena ha venido creciendo de manera sostenida, producto del cambio cultural de las empresas, así como de otros factores, entre ellos, el interés y persistencia de mujeres que quisieron incorporarse a esta actividad económica que antes les estaba prohibida.

Este proceso se dio a la par de otras transformaciones más amplias (que no se comentan en este documento) como el crecimiento de la economía chilena en

las últimas décadas, la expansión del sistema educacional y el terreno ganado por las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas, por nombrar algunas.

El incremento en la participación femenina se refleja en la industria en general, pero más aún en las empresas mineras.

Participación laboral de las mujeres 2012-2019



*Total CCM incluye proveedoras de la minería.

**CVP: Cadena de Valor Principal

En 2019, la participación global de las mujeres en la fuerza laboral de la Gran Minería aumentó a un 8,4%, porcentaje que se eleva a 8,9% en el caso de las empresas mineras. Hace 8 años (2012) las mujeres representaban el 7,1% del total, y aunque aún existen muchas posibilidades de crecimiento, esto requiere de un importante esfuerzo de atraerlas a la industria, y también de implementar medidas para que permanezcan en ella.

Si bien la participación femenina en el sector ha mejorado a través de los años, esto se debe en gran parte a que las mujeres se desempeñan en labores de apoyo o funciones administrativas, es decir fuera del "core" de la minería. No obstante, su participación en la CVP también muestra un incremento relevante. Si se compara el porcentaje que se desempeña en la cadena de valor principal respecto del total de mujeres en las empresas mineras, en el año 2012 llegaba a un 46%, proporción que en 2019 aumentó a un 60%.

Participación de mujeres por estamento en la cadena de valor principal



La mayor participación porcentual de las mujeres en la cadena de valor principal, sigue estando en el estamento denominado Profesionales, que agrupa cargos que requieren estudios terciarios (técnicos o profesionales de ejecución), o bien profesionales con licenciatura, es decir, estudios postsecundarios de especialidad afín. Los incrementos de participación entre 2012 y 2019 son de magnitud similar en tres de los cuatro estamentos (cerca a 2,4 puntos porcentuales). Sólo el de Mantenedoras es notoriamente inferior al resto (0,8 puntos).

Esto puede interpretarse de varias maneras. Entendiendo que los perfiles de Profesionales y Supervisoras son menos masivos, mejorar la participación femenina es un poco más fácil que en Mantenedoras y Operadoras. Por otra parte, las mujeres que se ven atraídas hacia la minería pueden

acceder a ella mediante estudios superiores (los que se han expandido en cobertura en la última década), lo que aumenta la participación en los estamentos que se alimentan de egresos de este tipo. Por último, también pueden influir decisiones de las empresas de incorporar mujeres con estudios terciarios.

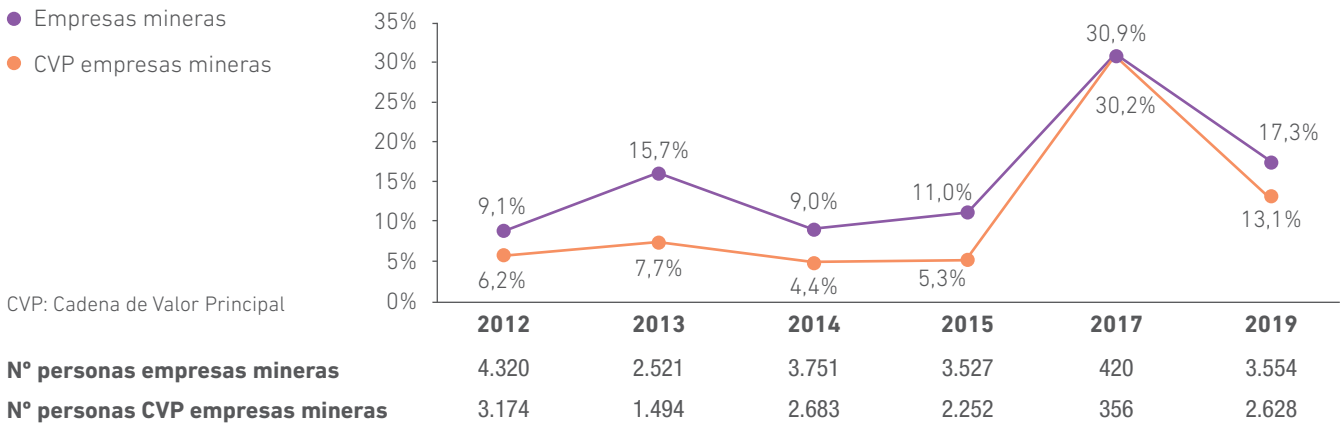
Esfuerzos en Contratación

Si bien los indicadores de participación de mujeres han mejorado de manera generalizada, esto se visualiza de mejor manera en las contrataciones que se hacen año a año, dado que refleja, en parte, el “esfuerzo de contratación”, o dicho de otra forma, cuánto se está intentando hacer crecer la participación femenina en el sector. Lo anterior puede apreciarse al observar el grupo de mujeres que tiene antigüedad en la empresa inferior a un (1) año.



Contratación de mujeres

(% de mujeres sobre el total de trabajadores con menos de un año de permanencia en la empresa)



El indicador global de contratación de mujeres en las empresas mineras subió de 9,1% a 17,3% entre 2012 y 2019, acumulando un incremento de 8,2 puntos porcentuales. En la cadena de valor principal, en tanto, la contratación anual de mujeres se ha duplicado. Asimismo, aunque el 2017 evidencia una

magnitud irregular de contrataciones a la baja, la proporción de mujeres no disminuyó, sino que alcanzó alrededor del tercio de las contrataciones, lo que sugiere el interés de la industria por mantener un avance en la inclusión aún en momentos de baja demanda.

Mujeres en cargos de toma de decisión en empresas mineras (como % del total)

	2017		2019
Directoras/Gerentes	10,4%	▲	14,5%
Subgerentes/ Superintendentes	10,3%	▲	11,3%
Jefaturas	8,6%	▼	7,4%
Supervisoras	5,9%	▲	7,0%

Por otra parte, así como se ha comentado que gran parte de las mujeres que trabajan en la minería se emplean en cargos que están fuera del “core” del negocio, también hay otras que no sólo están muy vinculadas a la actividad específica, sino que incluso en cargos de toma de decisiones (desde la supervisión

de primera línea, hasta la dirección de la empresa), donde ha aumentado su presencia. Considerando el total de personas en posiciones de dirección o gerencia, el 14,5% de los cargos son ejercidos por mujeres.

Si bien este análisis puntual se hace en el conjunto de las empresas (y no únicamente sobre la cadena de valor principal), es importante destacar la mayor presencia femenina en los rangos más altos de gerencia y dirección. Sin desconocer este avance, es necesario recalcar que estos porcentajes aún muestran un amplio espacio de crecimiento, pues la participación femenina en dichos roles es apenas superior al mismo indicador general de participación de la mujer en la minería y, de hecho, no muestran la misma tendencia de crecimiento que la del sector en general.

Retención de trabajadores por sexo

(% de trabajadores que permanecieron o dejaron la industria entre 2017 y 2019)

MUJERES



HOMBRES



● Permanecieron en la industria

● Dejaron la industria

Otra manera de mostrar el esfuerzo que hace el sector para elevar la participación femenina en la minería es la retención. Aunque por la naturaleza de los datos no es posible hacer un cálculo preciso sobre la rotación entre empresas, un análisis de una “submuestra” – siguiendo el identificador de cada persona en los diferentes periodos en la base de datos- permite tener una aproximación de la permanencia o el “abandono temprano” (antes del año) de las mujeres que ingresan a trabajar al sector.

Los datos reflejan que tres de cada cuatro mujeres se mantuvieron en la industria entre 2017 y 2019, situación similar a la de los hombres.

Es una buena noticia para el sector, pero también muestra un espacio de oportunidad para mejorar su retención, ya que se ha descrito que el abandono temprano es más recurrente en las mujeres.

Ahora bien, resulta ilustrativo observar cómo ha evolucionado la presencia de mujeres en la minería chilena en comparación a otros países con un importante desarrollo de esta industria, como Australia y Canadá.

Durante los años observados, en Canadá, Australia y Chile la participación laboral de las mujeres en la minería se mantiene sin variaciones sustanciales. Sin embargo, mientras en Chile se aprecia un ascenso sostenido, en Canadá se aprecia una tendencia a la baja, y en Australia, si bien ha aumentado en

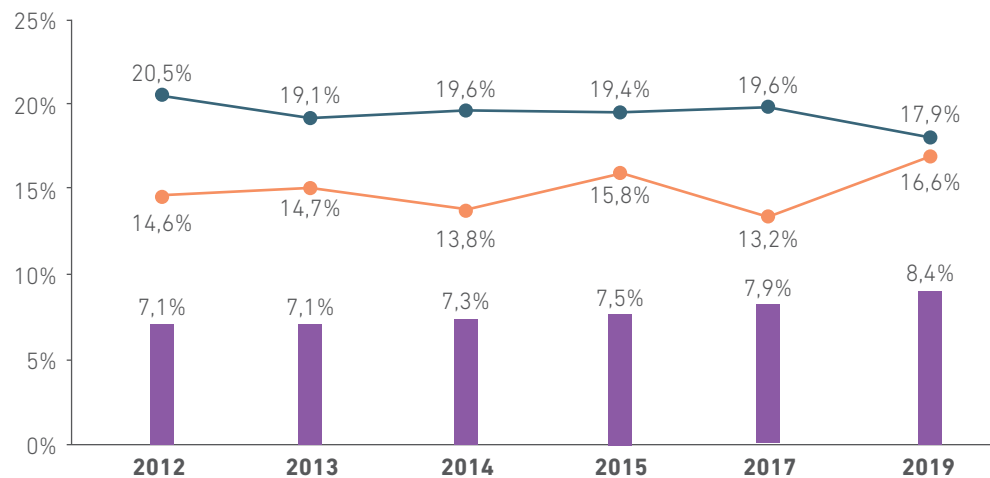
general, hay años en que la participación femenina ha disminuido.

Aunque la participación femenina, en general, es más baja en la minería que en el mercado laboral minero en los tres países, en Chile es inferior en términos absolutos a la observada en Canadá y Australia. Esto puede deberse, en parte, a políticas de género implementadas en esos países y que en Chile se busca masificar. En síntesis, incrementar el ingreso y retención de las mujeres en la industria es un desafío transversal para todos los países mineros.

Participación femenina en la fuerza laboral por país

Minería:

- Canadá
- Australia
- Chile



Total mercado laboral:

Canadá	69,2%	69,7%	69,4%	69,4%	70,6%	71,5%
Australia	66,6%	66,4%	66,1%	66,8%	68,2%	70,0%
Chile	50,8%	51,8%	52,5%	52,6%	54,1%	55,0%

Fuente: OCDE

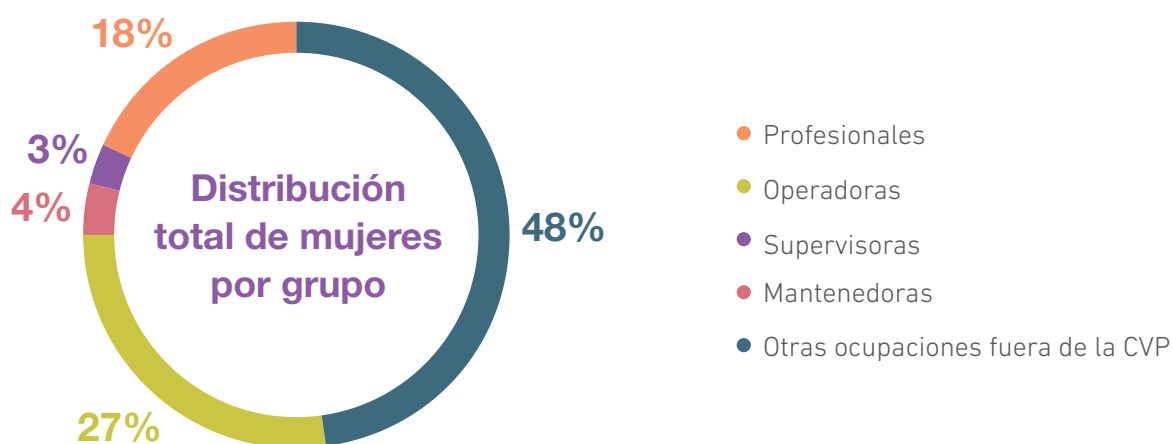
2. LA MUJER MINERA

A continuación, se desarrolla un perfilamiento de quién es la mujer minera en nuestro país:

▶ **3.894**
trabajadoras
incluidas en el análisis
de empresas mineras.

▶ **8,9%**
de la dotación total de
empresas mineras (dentro
y fuera de la cadena de
valor principal).

▶ **El 52% se
distribuye**
en los distintos grupos
(estamentos) de la cadena
de valor principal*.



*Procesos de la cadena de valor principal (CVP): extracción, procesamiento de minerales, mantenimiento para los equipos de la mina y planta de procesamiento.



A ANÁLISIS DE EDAD

JUVENTUD

El 14,9% del total de mujeres (580 personas) tienen menos de 30 años de edad, es decir, corresponden al segmento de jóvenes en la industria. De ellas, la mayoría (41%) se encuentra en ocupaciones de Operadoras de equipos móviles o fijos, y el 24% se desempeña en Otras ocupaciones fuera de la cadena de valor principal.

Al observar estos indicadores desde otro ángulo, destaca que en el estamento de Mantenedoras es donde hay mayor proporción (40%) de mujeres menores de 30 años, seguido por Operadoras, donde el 23% de la dotación femenina está en ese rango etario. Esto podría ser interpretado como una buena señal de cambio, respecto a la atracción de mujeres en la industria.

Distribución de las mujeres jóvenes



POTENCIAL RETIRO

Un bajo porcentaje de las mujeres mineras (2,3%) tienen más de 60 años de edad, con lo que la perspectiva de potencial retiro por edad no es un tema relevante actualmente. En el caso del estamento "Otras ocupaciones" el porcentaje de mujeres con potencial retiro por edad sube levemente, llegando al 4% del total.



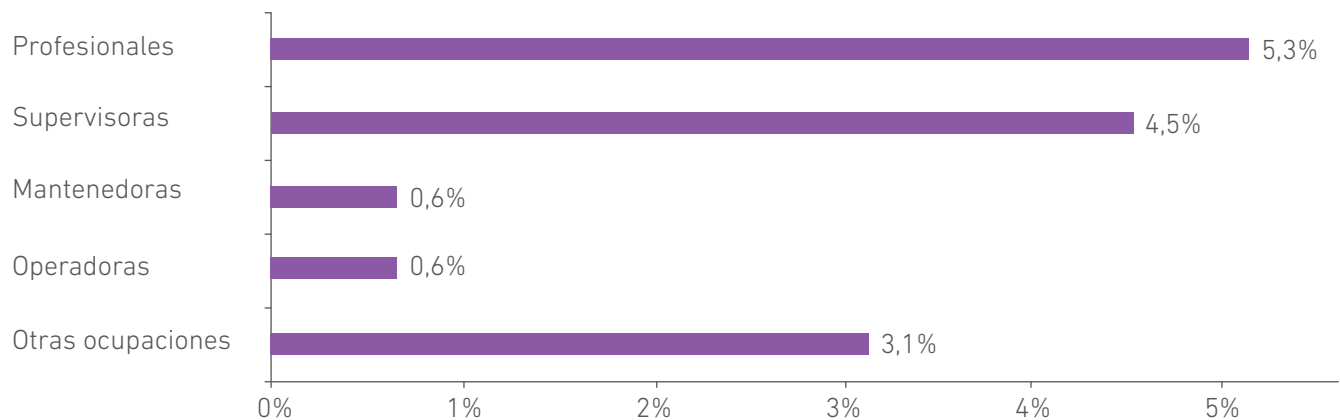
B PROCEDENCIA

SEGÚN PAÍS

Solo un 2,8% de las mujeres que trabajan en minería son extranjeras, lo que representa a 108 personas. Los países de procedencia que más destacan son Colombia, Venezuela y Perú. Visto por estamento, un

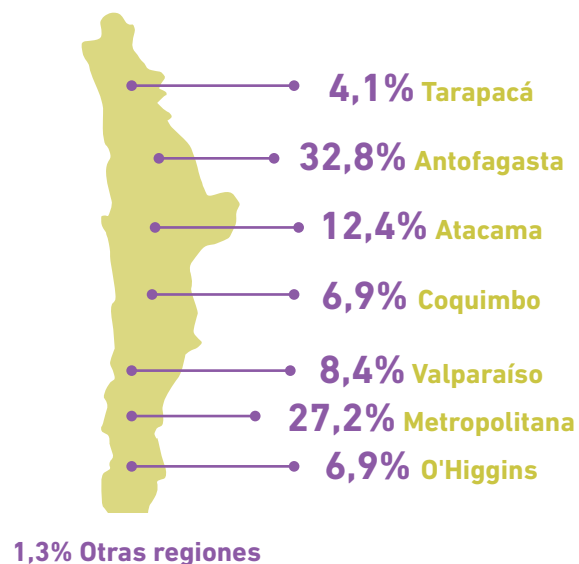
5,3% de las Profesionales son extranjeras, seguido por Supervisoras (4,5%); Otras ocupaciones (3,1%) y en el caso de Mantenedoras y Operadoras solo el 0,6% proviene de otro país.

Mujeres extranjeras en minería, según estamento



SEGÚN REGIÓN

El 60% de las mujeres que trabajan en empresas mineras reside entre las regiones de Antofagasta (32,8%) y Metropolitana (27,2%). El 40% restante se distribuye principalmente en las regiones de Atacama y Valparaíso.

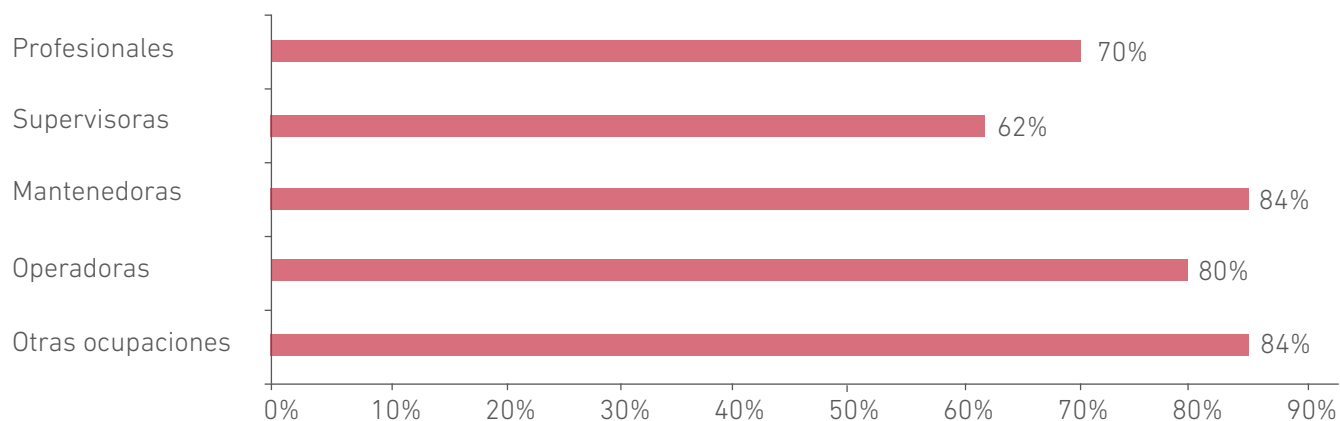


RESIDENCIA EN LA REGIÓN DE TRABAJO

Del total de mujeres en empresas mineras, 80% de ellas vive en la misma región donde está la operación (2.867 trabajadoras). Visto por estamento, el 84% de las Mantenedoras y aquellas que trabajan en Otras

Ocupaciones residen en la misma región donde trabajan. En el caso de las Supervisoras, esta cifra baja a 62%.

Porcentaje de mujeres que residen en la misma región donde trabaja, según estamento

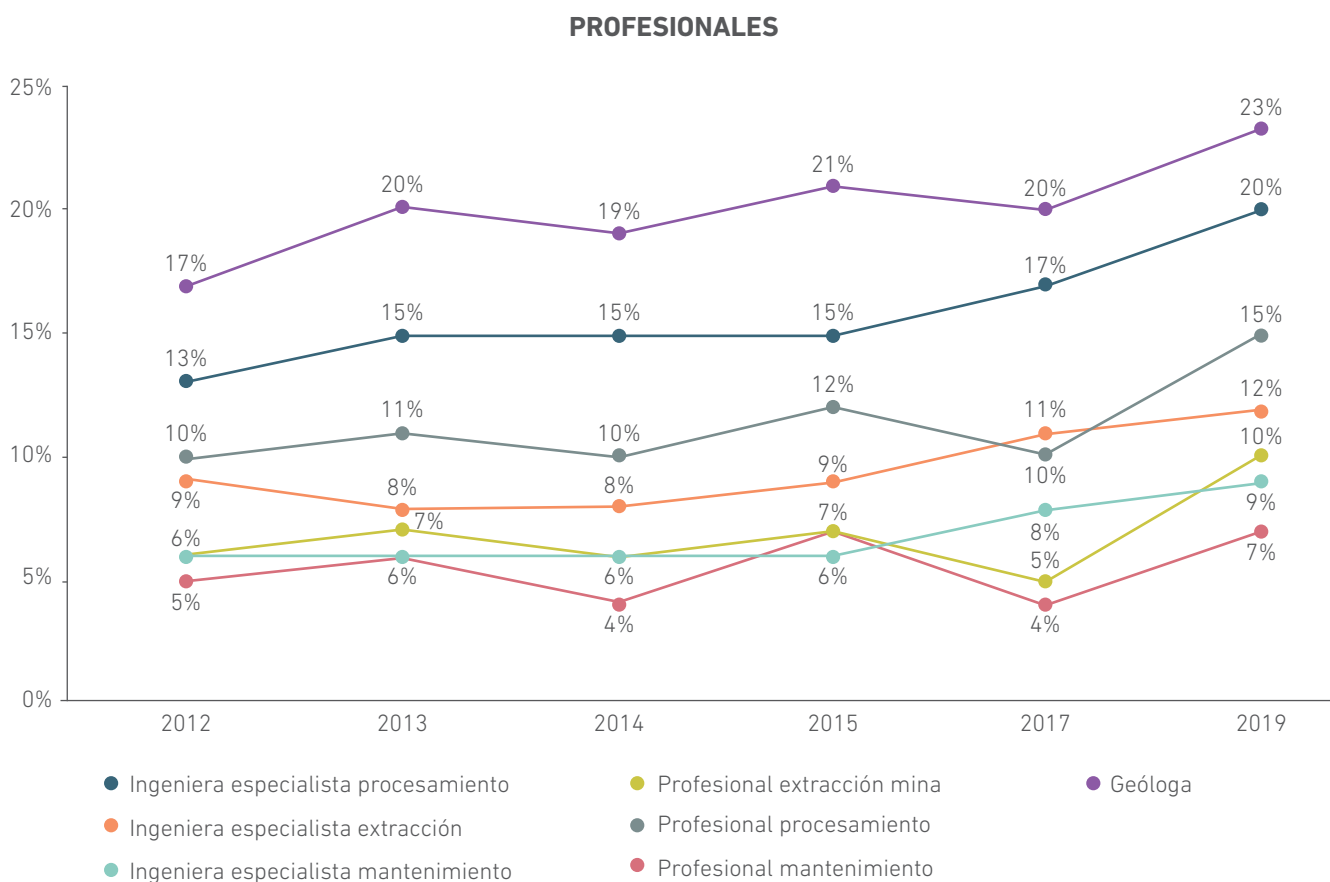


C DISTRIBUCIÓN EN PERFILES DEL ESTUDIO

La distribución de los estamentos analizados, según los perfiles específicos¹ abordados en el Estudio de Fuerza Laboral 2019, muestra que los cargos profesionales de la cadena de valor principal son los que cuentan con la mayor participación femenina. De ellos, geología es el perfil con mayor proporción de mujeres (23%), seguido por ingeniería especialista (20%).

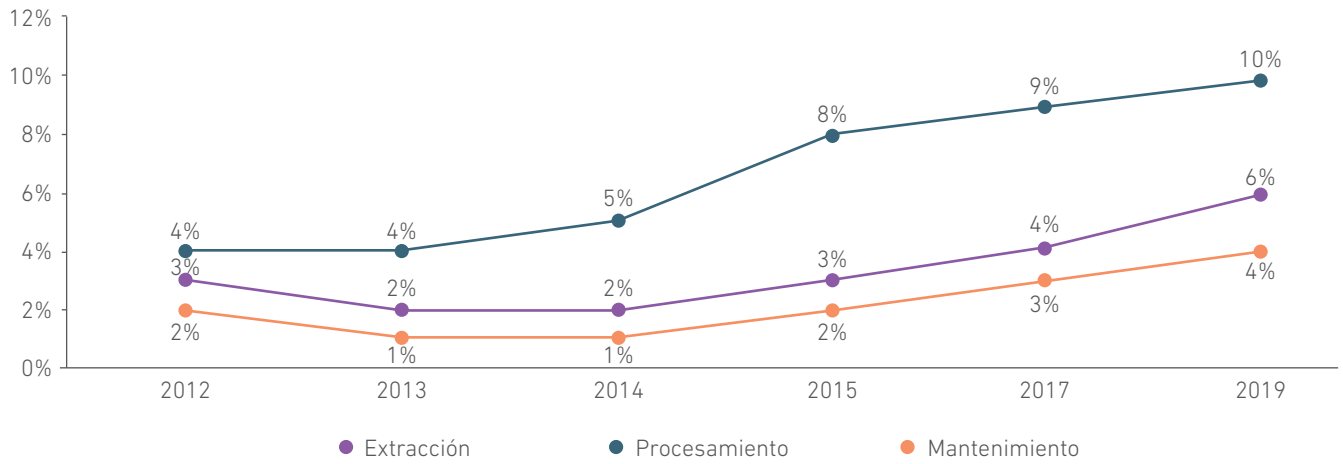
Por su parte, los perfiles con menos presencia femenina son Mantenedor mecánico y Mantenedor eléctrico (2% y 4% respectivamente). Al considerar la oferta formativa, esta última es el área con menor porcentaje de mujeres matriculadas, pese a que se estima que esta presentará mayor demanda, tanto para mujeres, como para hombres.

Evolución de la distribución femenina en los estamentos, según perfiles

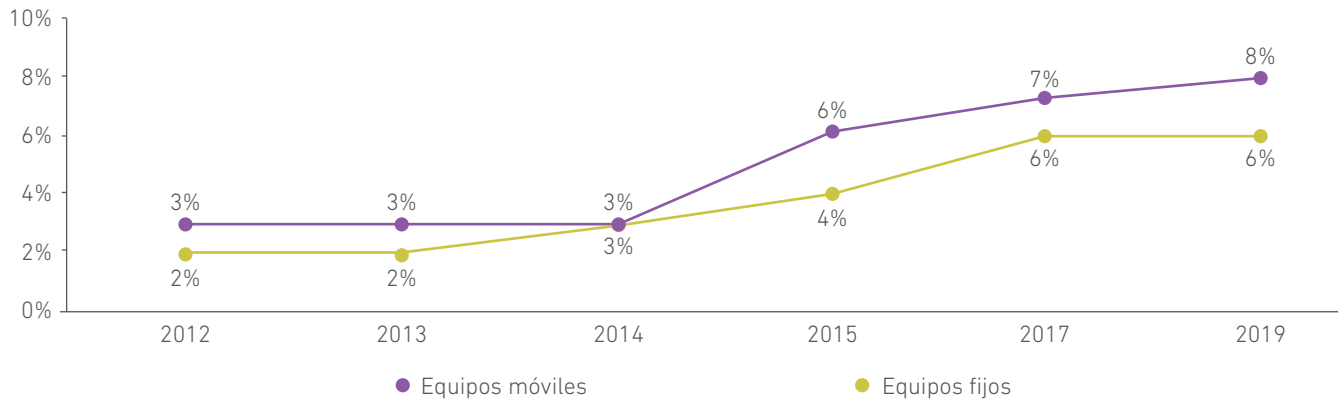


¹ Cuando se hace mención, por ejemplo, a "Profesionales de extracción", en él se agrupan todos los cargos vinculados a la gestión de esa área, a diferencia de los que se agrupan como ingenieros especialistas en extracción, que corresponden a cargos que se definen desde la línea técnica.

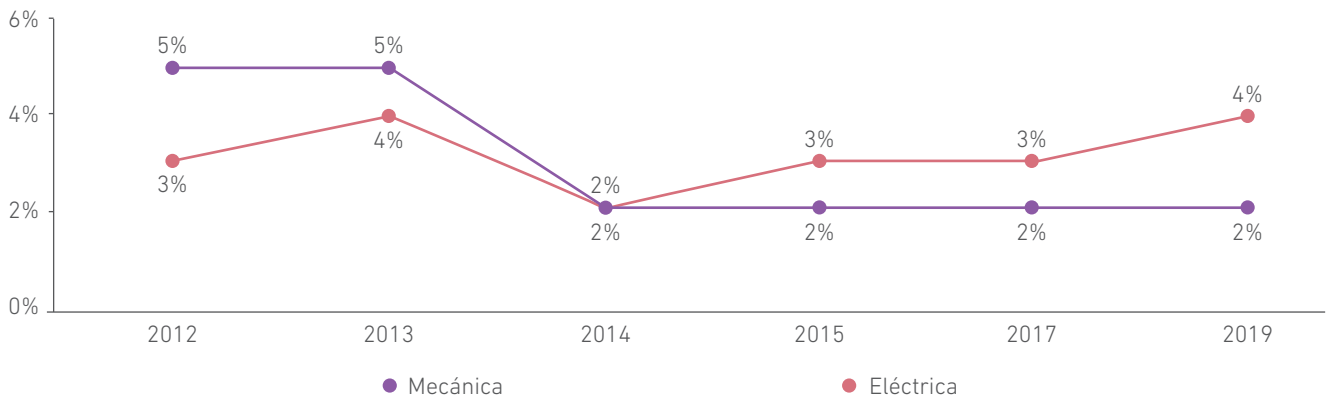
SUPERVISORAS



OPERADORAS



MANTENEDORAS



D ANTIGÜEDAD LABORAL

Respecto al análisis de antigüedad laboral, se corrobora lo dicho anteriormente en relación a los esfuerzos que está haciendo el sector (en conjunto) para incorporar y retener a un mayor número de mujeres. La proporción de mujeres con antigüedad en la empresa menor a un año está en torno al 20% en casi todos los perfiles de la cadena de valor principal.

Como se aprecia en los datos, la situación es más dispersa en los años promedio de permanencia de las mujeres en cada perfil, siendo considerablemente más altos en las áreas de apoyo (Otras ocupaciones) que en los de la CVP. Esto es razonable, pues la mayor cantidad de trabajadoras que recién se han incorporado a las empresas (que son alrededor de 20%), bajan el promedio de permanencia.

Antigüedad de mujeres en la empresa

	Promedio de permanencia (años)	Menos de 1 año
Profesionales	3,3	25%
Supervisoras	0,6	23%
Mantenedoras	0,7	28%
Operadoras	4,9	16%
Otras ocupaciones	7,8	12%



3. ANÁLISIS Y COMPORTAMIENTO COMPARADO DE LAS EMPRESAS

A INICIATIVAS PARA IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LA MINERÍA

Para aumentar la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades en minería, las empresas juegan un rol clave a través del desarrollo e implementación de diversas acciones para aportar a las políticas de igualdad y a la eliminación de prácticas discriminatorias.

Para avanzar hacia una industria más inclusiva, la Mesa Nacional Mujer y Minería, liderada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Ministerio de Minería, y en la que participan empresas mineras públicas y privadas, proveedores, gremios y organizaciones de la sociedad civil, este año presentaron el documento “Buenas Prácticas de Género para el Sector (2018-2020), el cual recopila una serie de acciones impulsadas por las instituciones y empresas que la conforman para disminuir las brechas de género.

En esta misma línea, el Consejo Minero, junto a sus empresas socias, dio a conocer el documento “Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género” (2018), el que expone la situación país y de la industria, los avances, oportunidades y desafíos en materia de inclusión.

Los dos trabajos dan cuenta de compromisos y acciones que las empresas mineras han asumido para generar un cambio organizacional en pro de la diversidad y la equidad de género, a través de la implementación de iniciativas y/o buenas prácticas. Considerando lo descrito en ambos documentos, a continuación, se describen las principales iniciativas desarrolladas por las empresas mineras.

Eje temático: Condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres

Iniciativas	Ejemplos de algunas buenas prácticas
Prevenir el acoso sexual, violencia familiar y discriminación.	Entrenamientos sobre políticas de acoso laboral y sexual que tienen especial foco en líderes de personas. Desarrollo de la Política de Diversidad de Género con procedimientos normativos en torno a acoso laboral y sexual, no discriminación, violencia intrafamiliar y protección a la maternidad.
Plantear alternativas de flexibilidad laboral que faciliten la conciliación de la vida personal y el trabajo.	Programa piloto de flexibilidad laboral; horario de trabajo viernes medio día; piloto de teletrabajo.
Generar medidas y beneficios que faciliten la conciliación de derechos parentales y trabajo.	Programa formal de acompañamiento para facilitar la pronta integración después del post natal; beneficio de sala cuna sin mínimo de mujeres y flexible a toda mujer, independiente de su domicilio
Disminuir la brecha salarial por género.	Escalas salariales estandarizadas según posición desempeñada; análisis de brecha salarial anualmente.

Eje temático: Participación femenina en la industria minera

Iniciativas	Ejemplos de algunas buenas prácticas
Aumentar participación femenina.	Duplicar la participación (en porcentaje) de mujeres al 2022; establecer una meta de 11% de participación femenina en el total de la dotación para el año 2025.
Incentivar el ingreso de mujeres a la minería.	Charlas a mujeres de liceos y centros de educación superior para que conozcan el rubro y motivarlas a elegir carreras vinculadas a la minería.
Fomentar la empleabilidad local de mujeres.	Programas de formación y contratación de mujeres, mayormente de la región en las áreas de Mantención y Operación.
Incluir enfoque de género en los procesos de selección de nuevos colaboradores/as.	Entrenamiento sobre “sesgos inconscientes” dirigido a las personas que reclutan; entrevistas sin considerar expectativas de renta para no generar sesgos y pagar acorde al rol; todo proceso de selección cuente con mujeres en la lista larga de candidatos; menos una mujer en el panel entrevistador.

Eje temático: Representación de mujeres en cargos de toma de decisión

Iniciativas	Ejemplos de algunas buenas prácticas
Aumentar participación femenina en cargos específicos de liderazgo.	Alcanzar el 33% de mujeres en cargos de gerencia y vicepresidencia para el 2023 Aumentar participación femenina en la dirigencia sindical.
Elaborar planes de entrenamiento y difusión de liderazgo femenino.	Planes de desarrollo para mujeres con herramientas como assessments de liderazgo, financiamiento de postgrados diplomados u otros cursos de especialización.
Generar redes de apoyo y mentorías.	Creación de redes de mujeres para promover redes de apoyo; plan de mentorías y práctica de promover mujeres que están en el plan de sucesión.

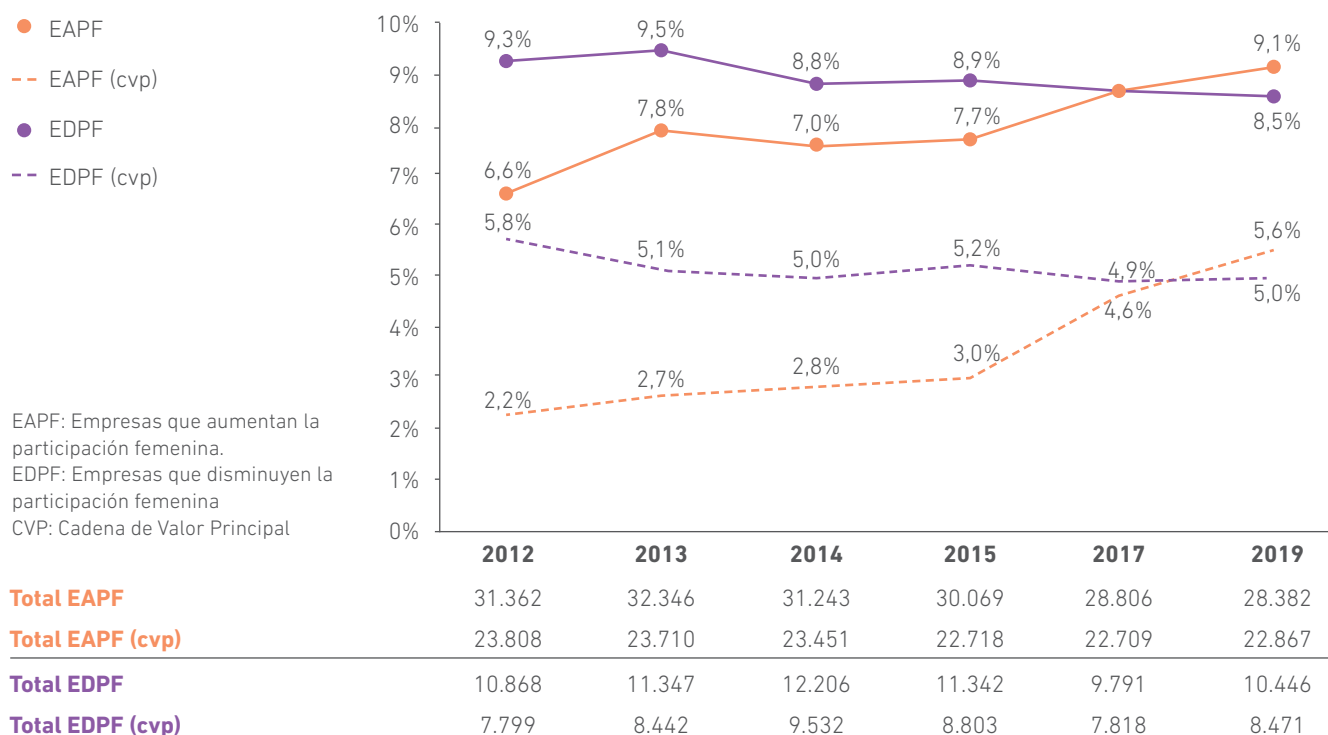
Fuente: Elaboración propia a partir del documento Buenas prácticas en materia de Igualdad de Género de empresas socias del Consejo Minero (2018) y el documento Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020: Buenas Prácticas de Género para el Sector.

B ANÁLISIS COMPARADO POR GRUPOS DE EMPRESAS

Si bien se ha observado una mejora general en el nivel de participación femenina en el sector, no todas las compañías comparten el mismo resultado. Al observar las diferencias que existen en la presencia de mujeres en las empresas que han participado en

los Estudios de Fuerza Laboral entre 2012 y 2019, es posible distinguir a dos grupos con resultados claramente dispares. Hay un grupo de empresas en las que aumentó la participación femenina (EAPF) y otro en las que disminuyó durante el periodo (EDPF)².

Participación femenina en grupos de empresas



Estos grupos evidencian tendencias disímiles con respecto a la evolución que ha tenido la participación femenina. Por un lado, el grupo de EAPF presenta un aumento importante en el tiempo, logrando un incremento de 2,6% en el indicador general y de

3,4% para la cadena de valor principal. Entretanto, el grupo de EDPF experimentó un cambio de menor magnitud, disminuyendo la presencia de mujeres en 0,8% en ambos ámbitos.

² Para la definición de los grupos se consideró solo a casos de empresas con datos disponibles para el periodo completo desde el 2012 a 2019.



Destaca el hecho que en las EAPF la presencia femenina en 2012 era bastante más baja que en las EDPF, lo que señala que el aumento generalizado experimentado por el sector pueda estar dándose, en parte, porque un conjunto de empresas enfrentó la baja presencia de mujeres y la logró incrementar significativamente, sobre todo desde el 2017. Asimismo, aunque en las EDPF la participación femenina se ha reducido, no lo ha hecho en forma dramática, lo que sugiere que la baja estaría más vinculada a la permanencia que al ingreso de nuevas trabajadoras.

CONTRATACIÓN

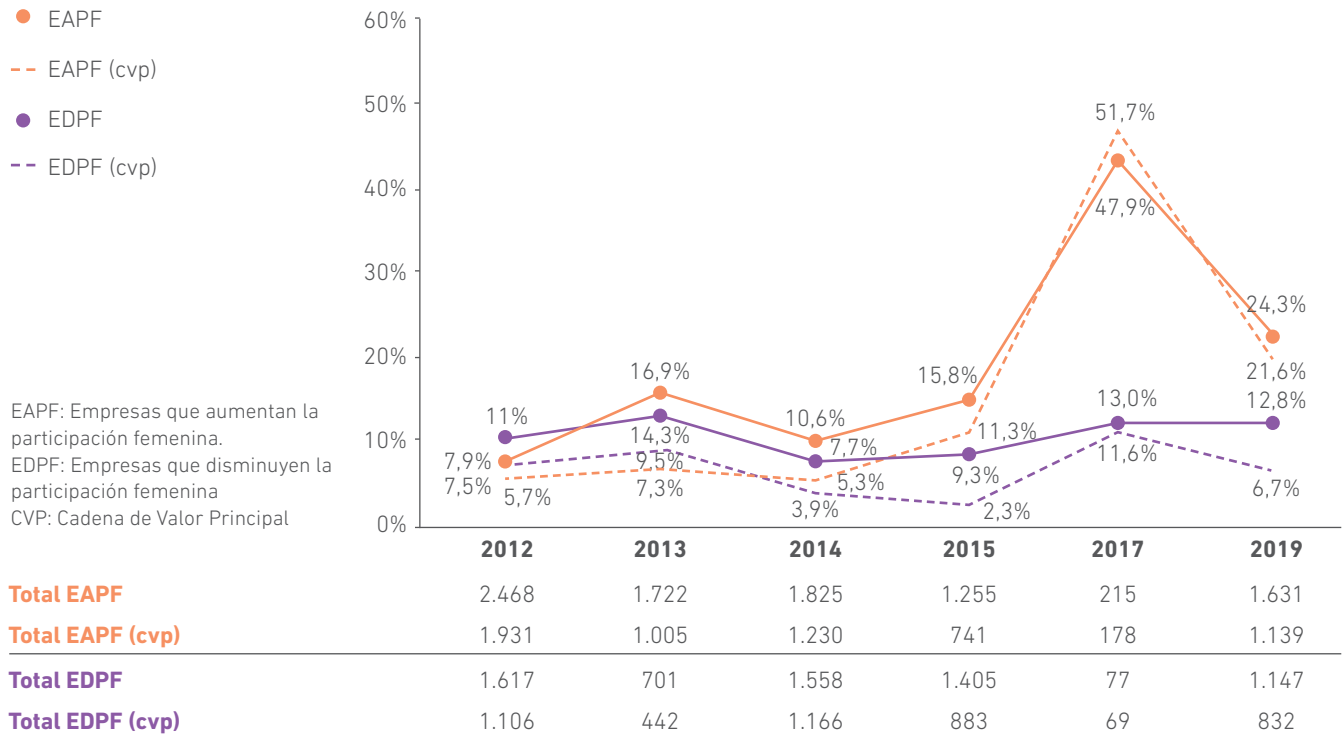
Al poner la vista en la evolución de las contrataciones anuales entre los distintos grupos de empresas, se puede observar que aquellas que lograron aumentar la participación femenina en el periodo (EAPF) han mantenido prácticamente todos los años una proporción mayor de mujeres en sus contrataciones, incluso en aquellos periodos de reducción generalizada del tamaño de la fuerza laboral y pocas contrataciones (2017), lo que demuestra que el fenómeno está vinculado al esfuerzo realizado por estas organizaciones, definiendo e intencionado sus estrategias e implementando políticas explícitas de atracción y reclutamiento de mujeres en sus procesos, y no a un resultado fortuito. No obstante, el indicador para la cadena de valor principal en este grupo refleja que la mayor contratación de mujeres para labores en esta área es un suceso reciente, comenzando el año 2015, y cuyo resultado está aún por verse en los años venideros.

Si bien existe una serie de factores no abordados por el estudio que pueden incidir en el cambio de la participación femenina en las empresas mineras (como la persistencia de políticas en esa línea, el origen internacional de la empresa, la proximidad de las operaciones a centros urbanos, etc.), es posible dar cuenta de otros elementos en que se ve reflejado el comportamiento de las compañías en relación a la incorporación de mujeres.

Junto a lo anterior, en el grupo de EDPF los niveles de participación de mujeres se mantienen bajos durante todo el periodo, independientemente de variaciones menores. Además, en los últimos años estas empresas muestran una mayor diferencia en la contratación de mujeres, tanto para la empresa en general como para la cadena de valor principal. Esto sugiere que las empresas de este grupo debieran fortalecer sus esfuerzos, así como sistematizar y formalizar indicadores, declarar y desafiar sus procesos y políticas, para colaborar en el desafío de equidad que existe en el sector.

Las empresas que han aumentado la participación femenina en los últimos años, lo han hecho en forma sostenida, intencionando y declarando sus metas y desafíos, comunicando y reportando sus avances.

Proporción de mujeres en contrataciones anuales según grupo de empresas



LOCALIDAD

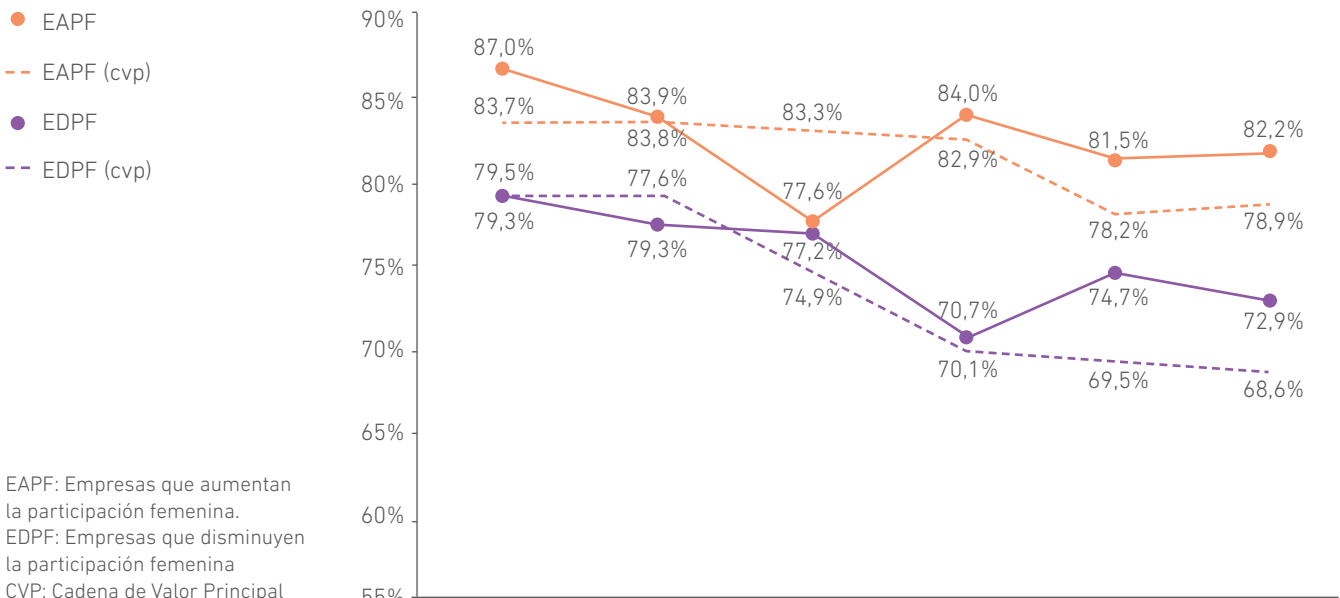
En segundo lugar, se analizó la variable de la localidad, entendida como la coincidencia entre la región de vivienda registrada y la región en la que se desempeña una persona. Este factor es relevante a la hora de facilitar a las mujeres la conciliación de la vida familiar con el trabajo, lo que debiera incidir en una mayor participación femenina en la minería. Al observar el porcentaje de mujeres que residen en la misma región en la que trabajan, se evidencia una importante diferencia entre el grupo EAPF con el grupo EDPF. Si bien todos los indicadores muestran bajas respecto de la primera medición, el grupo

EAPF muestra una mejor localía de sus trabajadoras. El grupo EAPF, para el año 2019, tiene 10% más en este indicador que el grupo EDPF.

Aún más, la diferencia entre los dos grupos puede explicar en gran medida cómo el grupo EAPF tracciona al alza los resultados del conjunto del sector. Por lo tanto, el empleo local se transforma en un motor impulsor de entrada y permanencia para la industria, por lo que una de las conclusiones es focalizarse en las estrategias de formación de capacidades y en las comunas aledañas a los proyectos en mujeres.



Proporción de mujeres locales según grupo de empresas



EAPF: Empresas que aumentan la participación femenina.
 EDPF: Empresas que disminuyen la participación femenina
 CVP: Cadena de Valor Principal

	2012	2013	2014	2015	2017	2019
Total EAPF	2.073	2.489	2.354	2.307	2.474	2.288
Total EAPF (cvp)	534	626	653	686	1.040	1.012
Total EDPF	1.007	1.066	1.000	1.011	843	883
Total EDPF (cvp)	449	429	431	461	384	423

El análisis de otras variables que fueron sometidas a prueba, no reveló diferencias que pudieran explicar el comportamiento diferenciado en los resultados de las empresas. Por ejemplo, los indicadores que se derivan de la presencia de mujeres en posiciones de

toma de decisión no es diferente en uno y otro grupo. Por lo demás, es un subconjunto tan acotado, que leves variaciones aparecen magnificadas. Por dicha razón, este argumento no fue incluido en el estudio.

CONCLUSIONES

Durante la última década, la participación laboral de la mujer en la Gran Minería ha ido creciendo sostenidamente. Hoy las empresas mineras tienen un 8,9% de mujeres trabajadoras, cifra relativamente baja si se tiene como referencia la participación femenina en el mercado laboral chileno (48%, como referencia para el año 2019, y 40% para el trimestre móvil abr-jun 2020).

El análisis por grupos de empresas muestra algunas situaciones importantes. En primer lugar, señala que la mejora de la participación femenina en el sector es producto de un esfuerzo de un grupo de empresas más bien concentrado y no del conjunto. Mientras existe un grupo de empresas que incrementa la presencia de mujeres en su fuerza laboral, en el otro ocurre lo opuesto. Esto, de acuerdo a los datos, se relaciona con dos aspectos: el primero tiene que ver con el porcentaje de mujeres que ingresan a las empresas en cada periodo analizado, siendo esta participación muy relevante, incluso en los momentos de baja contratación en general (2017). Esta participación se ve tanto en la cadena de valor principal, como en todos los cargos de la empresa.

Un segundo aspecto es que existe un alto porcentaje de mujeres que actualmente vive en la misma región de la operación minera que la emplea (80%). Sin embargo, en el análisis por grupos de empresas se ven diferencias importantes en la localidad entre el grupo que aumenta la participación femenina y el que la disminuye. Fomentar la contratación local es un factor importante para la retención de mujeres, ya que permite conciliar el trabajo con la vida familiar y personal. En este sentido, la tendencia a la disminución de la localidad y la menor participación de las mujeres en la empresa podría verse reflejada con mayor intensidad en las próximas mediciones.

Es por esto, que hoy uno de los principales desafíos en materia de formación de capacidades y desarrollo de competencias para el sector, radica en la formación y entrenamiento en empleo local, impulsando y generando alianzas con el mundo formativo que permitan vincular al sector con los liceos técnicos, centros de formación, educación superior y organismos de capacitación, que aseguren el alineamiento de sus procesos a los requerimientos de la minería, así como generar estrategias de vinculación formativo laboral, que permitan a más mujeres conocer la minería y todas las posibilidades de desarrollo y empleo que pueden tener.

Con estos antecedentes a la vista, el aumento de la participación femenina en el sector, impulsado por un grupo específico de empresas, parece ser el resultado de un plan explícito que se ha implementado de contratación con preferencia hacia las mujeres locales.

En un contexto más general, el crecimiento de la participación femenina en la Gran Minería mantiene la brecha respecto a otros países mineros de referencia, donde la presencia femenina es casi el doble. Estos datos muestran que aún existe un gran espacio para mejorar su participación en la minería nacional y que van en la línea de impulsar iniciativas sectoriales y políticas al interior de las empresas que incentiven la incorporación y la permanencia de mujeres, fortaleciendo así el capital humano de la industria.

También es importante considerar que la participación de la mujer en el mercado laboral chileno, es menor que en otros países de tradición minera. Tanto en Canadá como en Australia, la



presencia femenina en la fuerza laboral supera el 70%, por lo que las expectativas de crecimiento en la industria minera en Chile no debieran tener como meta los indicadores de esos países, pero sí disminuir la brecha con ellos y mejorar respecto del mercado laboral local.

Observando los estamentos de la cadena de valor principal, las mujeres en minería están mayoritariamente en cargos profesionales, donde se ha visto un incremento durante los últimos años. Es posible que esto se deba a que las empresas están prefiriendo la contratación de mujeres profesionales, sumado a que hay una mayor oferta dada por el aumento en la cobertura de la educación terciaria experimentada en Chile en la última década, y que hoy cuenta con egresos y participación en el mercado laboral.

En contraposición, existe menos participación porcentual de las mujeres en las áreas de Operaciones y Mantenimiento. Según el análisis de oferta formativa del último estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería (2019), la participación femenina en la matrícula de esta área es baja (6%),

pero aun así, muestra un espacio de crecimiento para la mujer vinculada al Mantenimiento, que es donde se prospecta la mayor demanda futura.

Las mujeres jóvenes, menores de treinta años, han ido en aumento y eso tiene relación con que en los últimos años se ha cambiado la tendencia anterior, priorizado su contratación en los puestos de la cadena de valor principal. Que ellas se mantengan en el sector se plantea como el siguiente desafío para las empresas.

Para aumentar la participación de las mujeres y ofrecerles igualdad de oportunidades en minería, la gran mayoría de las empresas está desarrollando iniciativas, tanto colectivas como individuales. El propósito es intencionar cambios al interior de las organizaciones, promoviendo una cultura de mayor equidad de género. En la práctica, un número importante de las empresas mineras, al igual que el Consejo Minero, participan de la Mesa Nacional Mujer y Minería, y la gran mayoría está desarrollando acciones y/o políticas internas que permitan las condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres, aumentar la participación

femenina en la industria y que ese aumento también se vea reflejado en la representación de mujeres en cargos de toma de decisión.

El Consejo Minero, junto a sus empresas socias, ha impulsado iniciativas que promueven una mayor incorporación de mujeres al trabajo en minería. A partir del documento de "Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género", elaborado por las propias empresas, dio cuenta de los avances, oportunidades y desafíos en materia de inclusión para la industria. Es así como se destaca la relevancia de desarrollar políticas de integración de género en el mercado laboral, pues permiten a las empresas aumentar su competitividad, al aprovechar las capacidades de

ambos grupos (hombres y mujeres), agregando valor y mejorando los resultados a nivel de las empresas y del país.

Actualmente, el conocimiento de los factores que hacen posible la mejora en la participación de la mujer en la minería tiene aportes de diferentes vertientes, y se reconoce la importancia de establecer un plan con múltiples dimensiones. Así, las condiciones para incrementar la participación femenina en la industria no son azarosas, pues deben sostenerse en un plan de acción completo, implementado de manera sostenida y con metas explícitas que traccionen el cambio cultural de las organizaciones en torno a la inclusión y la equidad de género.

REFERENCIAS

- › Caro, P., Ilabaca, P., Román, H., Armijo, L., Celis, K., & Meyer, L. (2019). *Inclusión sustentable de mujeres en industrias masculinizadas. La minería en Chile*.
- › Consejo de Competencias Mineras. *Estudios de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena. Versiones 2012-2019*. Obtenido de <https://www.ccm.cl/reportes-antteriores-2/>
- › Consejo de Competencias Mineras. (2019). *Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2019-2028*.
- › Consejo Minero. (2017). *Desafíos de la minería y su impacto en capital humano*. Obtenido de <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2019/03/desafios-mesa-expomin.pdf>
- › Consejo Minero. (2018). *Desafíos de la minería y su impacto en capital humano*. Obtenido de <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2019/03/desafios-mesa-expomin.pdf>
- › Consejo Minero. (2018). *Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género*. Obtenido de <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2019/03/informe-final-Buenas-Pr%C3%A1cticas-G%C3%A9nero-en-Consejo-MInero-v6-1.pdf>
- › MinMujeryEG y Ministerio de Minería. (2020). *Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020: Buenas Prácticas de Género para el Sector*. Obtenido de http://www.minmineria.cl/doctos/Banco_de_buenas_practicas_de_genero-Minmineria_y_Minmujer.pdf
- › Organización de Naciones Unidas. (2016). Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- › Revista Minería Chilena (febrero, 2017) <https://www.mch.cl/2017/02/20/salarios-la-mineria-68-mas-altos-la-media-chile-triplican-los-sueldos-mas-bajos/>
- › Stefanovic, A., & Saavedra, M. (2016). *Las mujeres en el sector minero de Chile*.

SOCIOS CCM



Una iniciativa de:

Con la asesoría experta de:

