

Monitoreo de Indicadores de Género: “Participación de Mujeres en Minería”

Elaborado por la Alianza CCM-Eleva

Marzo 2024

Parte de los compromisos de la 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 gran minería chilena. 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 31 de diciembre de 2023) de 20 empresas mineras y proveedoras de la cadena de valor principal de la gran minería, 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.**

Las empresas mineras que participaron de este monitoreo son: Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, Freeport McMoRan, Glencore, Lundin Mining, Sierra Gorda, SQM, Teck. Asimismo, las empresas proveedoras que participaron fueron: ENAEX, ESM, Finning, Komatsu, Metso, Technosteel, TTM, Veltis.

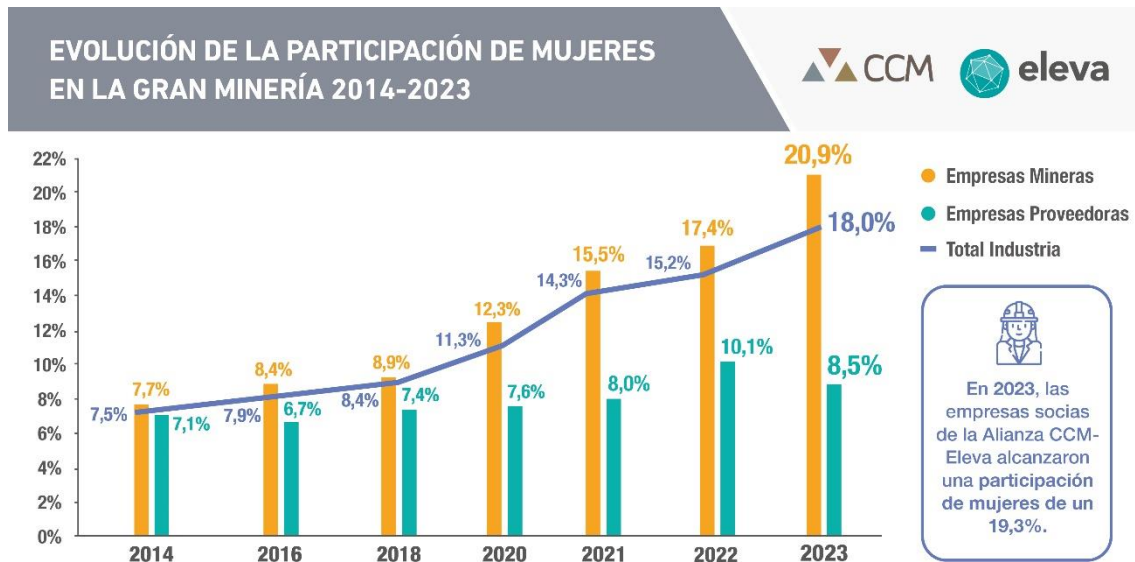
La información obtenida se presenta comparando la evolución de los indicadores en los últimos años, información publicada en cada versión del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, elaborado por la Alianza CCM-Eleva. Los datos se presentan agregados tanto a nivel de industria (empresas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

Resultados

Indicadores de Participación Laboral de Mujeres

Evolución de la Participación de Mujeres en la Gran Minería 2014-2023

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores)



Fuentes: reportes con fecha corte diciembre 2023 de 12 empresas mineras que representan el 95% de la producción de cobre a nivel nacional, y una muestra de empresas proveedoras de la cadena de valor principal (incluye áreas de extracción, procesamiento y mantenimiento) de la gran minería. Monitoreo Indicadores de Género 2023, Alianza CCM-Eleva.

- Este indicador mantiene una tendencia al alza desde el inicio de la serie de tiempo, mostrando una aceleración del crecimiento a partir del año 2018 hasta el 2023. En los últimos cinco años el indicador de **participación laboral de mujeres en el total de la industria minera se duplicó, pasando de un 8,4% en el 2018 a un 18% considerando los datos del 2023. Asimismo, en los últimos meses existió una importante alza, de un 15,2% en 2022 a un 18% en 2023, para el total de la industria.**
- **El aumento de la participación de mujeres se da principalmente en empresas mineras, alcanzando una representatividad de un 20,9% de mujeres en la dotación de trabajadores en 2023, con un incremento de 3,5 puntos porcentuales respecto al año anterior.**
- Si bien hasta el año 2022 la participación laboral de mujeres en empresas proveedoras de la gran minería experimentó un leve incremento, alcanzando un 10,1%, en la actual medición **la participación de mujeres en empresas proveedoras –correspondientes a la cadena de valor principal de la gran minería que incluye las áreas de extracción, procesamiento y mantenimiento–, disminuye en 1,6 porcentuales, llegando a un 8,5%.**

Evolución de la Contratación de Mujeres en la Gran Minería 2018-2023

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

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN LA GRAN MINERÍA 2018-2023

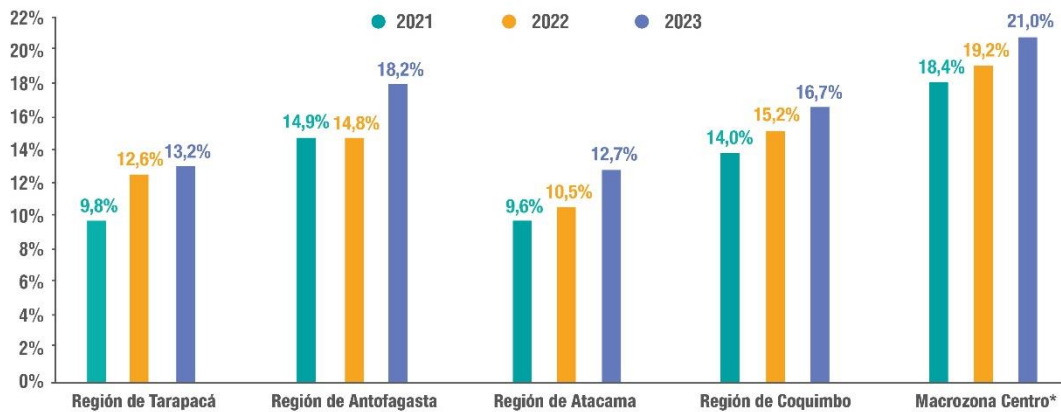



Fuentes: reportes con fecha corte diciembre 2023 de 12 empresas mineras que representan el 95% de la producción de cobre a nivel nacional, y una muestra de empresas proveedoras de la cadena de valor principal (incluye áreas de extracción, procesamiento y mantenimiento) de la gran minería. Monitoreo Indicadores de Género 2023. Alianza CCM-Eleva.

- Al considerar la **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, **se observa una evolución positiva que alcanza un 48,5%**, es decir, **una de cada dos personas contratadas fueron mujeres**, esto representa una contratación de **2.577 mujeres en el año 2023**.
- Este resultado, de carácter paritario, se observa por primera vez en los más de diez años de indicadores y monitoreos que realiza la Alianza CCM-Eleva.
- Este aumento significa un **crecimiento en 13,2 puntos porcentuales en la contratación de mujeres respecto a la medición anterior**, casi el doble de la contratación de mujeres en 2020 y el triple en 2018.
- En las **empresas proveedoras de la minería**, se observa que el **aumento en la contratación de mujeres ha evolucionado de forma más lenta, llegando a un 12,8% en 2023**, 0,9 puntos porcentuales por sobre la medición anterior y 1,7 puntos porcentuales más que la medición de 2021.

Participación de Mujeres en la Gran Minería según región 2021-2023

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores por región)

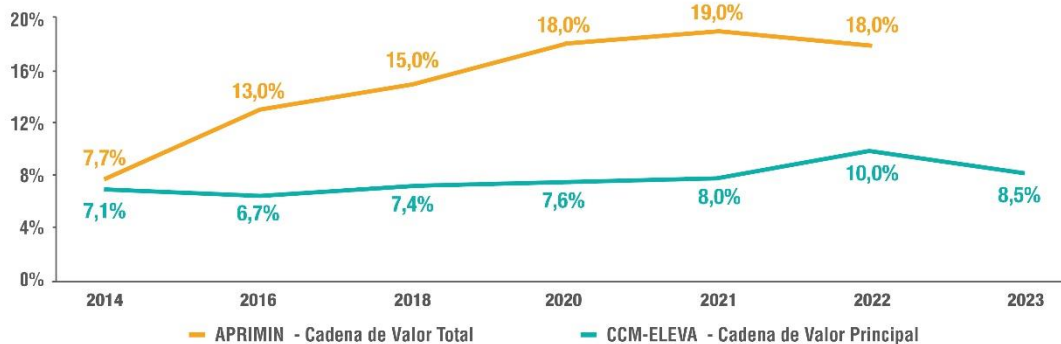


*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y del Libertador General Bernardo O'Higgins. Fuentes: reportes de dotación de empresas mineras y empresas proveedoras con fecha de corte en diciembre 2023. Monitoreo Indicadores de Género 2023, Alianza CCM-Eleva.

- El aumento de la participación de mujeres en la industria mineras ha significado un aumento en la participación de mujeres en las distintas regiones donde está presente la gran minería chilena. Específicamente, se observa un alza en las 5 regiones o zonas que monitorea este estudio.
- Al igual que en las últimas mediciones, **la macrozona centro, que incluye las regiones de Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins, concentra la mayor participación de mujeres en minería, llegando a 21% en 2023**, seguida por la región de Antofagasta con un 18,2% y Coquimbo con un 16,7%.
- La región de **Antofagasta experimentó el mayor aumento en la participación de mujeres desde la última medición, con una diferencia de 3,4 puntos porcentuales entre 2022 y 2023.**

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 2014-2023

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS PROVEEDORAS INDUSTRIALES DE LA GRAN MINERÍA, SEGÚN CADENA DE VALOR PRINCIPAL Y CADENA DE VALOR TOTAL, PERIODO 2014-2023*



Fuentes:

APRIMIN - Cadena de Valor Total: series de encuestas a empresas proveedoras socias de APRIMIN que prestan servicios en toda la cadena de valor de la gran minería.

CCM-Eleva - Cadena de Valor Principal: reporte de dotación de empresas proveedoras que prestan servicios en la cadena de valor principal de la gran minería, la cual considera las áreas de extracción, procesamiento y mantenimiento. Se excluyen las áreas de soporte, staff, ventas, servicios de hotelería, aseo, alimentación, entre otros.

Se deja constancia que APRIMIN, al tomar las cifras totales de mujeres en sus empresas proveedoras, deja muy cercana la diferencia entre las cifras de ambos sectores.

* El dato APRIMIN - Cadena de Valor Total 2023 está en elaboración el cual será publicado en abril del 2024.

***Nota: el dato APRIMIN - Cadena de Valor Total 2023 está en elaboración el cual será publicado a partir de abril 2024.**

- Tanto la medición realizada por APRIMIN como la efectuada por la Alianza CCM-Eleva, muestran que la participación laboral de las mujeres en empresas proveedoras **mantiene una tendencia al alza con leves variaciones, tanto para la cadena de valor total como para la cadena de valor principal.**
- Sin embargo, la diferencia entre las cifras de la Alianza CCM-Eleva sobre la Gran Minería y las de APRIMIN en proveedoras, corresponde a que este último toma el total de mujeres en la Gran Minería, incluidas todas las áreas de apoyo, mientras que los resultados del monitoreo CCM-Eleva arrojan el resultado de las cifras de mujeres en proveedoras solo considerando la cadena de valor principal. **Se deja constancia que APRIMIN, al tomar las cifras totales de mujeres en sus empresas proveedoras, deja muy cercana la diferencia entre las cifras de ambos sectores.**
- **La cadena de valor total** involucra las áreas de explotación, procesamiento y los servicios asociados al soporte y operaciones de la industria minera (alimentación, logística, transporte, insumos, etc.) Mientras que **la cadena de valor principal** corresponde a los procesos de extracción, procesamiento y mantenimiento.

- Los datos de **APRIMIN para la 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 los datos de la **Alianza CCM Eleva – para la Cadena de Valor Principal es lenta, logrando ascender desde 7,1% el 2014 a 8,5% el 2023, con 1,4 puntos porcentuales de variación entre los años observados.**

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

Los indicadores de participación laboral de mujeres en la industria minera han mostrado un crecimiento continuo en los últimos años, el cual se hizo más evidente en esta nueva medición, en particular por el avance de las empresas mineras en materia de participación y contratación de mujeres.

Estos avances son reflejo del compromiso sostenido por parte de las compañías de la industria que se han propuesto ambiciosas metas en torno a la incorporación de más mujeres al sector. Una de estas metas corresponde a la Política Nacional Minera 2050 que incluye lograr una participación laboral femenina de un 20% al 2030 y de un 35% al 2050. Pese a los evidentes progresos en esta materia, aún queda 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.

Desafíos

- Los indicadores presentados develan un aumento considerable en la participación y contratación de mujeres en la industria minera, alcanzando incluso de manera exclusiva una contratación de carácter paritario. Sin embargo, al enfrentar estos resultados a los datos compartidos en el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032 (EFL 2023) respecto a la incorporación de mujeres en la educación (media técnico profesional y superior) nos enfrentamos a que para lograr la incorporación de más mujeres a la industria de forma sostenida en el tiempo, se requiere impulsar y desarrollar un ecosistema formativo-laboral en el cual **cada vez más mujeres estudien y egresen de especialidades y carreras técnico-profesionales vinculadas a la minería.**
- El desafío recién descrito demanda uno adicional, correspondiente a despertar el interés y atraer al talento femenino hacia la industria. Este desafío requiere esfuerzos multisectoriales coordinados a nivel nacional y territorial, que deben ser articulados para atraer tempranamente al talento femenino; por ejemplo, a través de la implementación de **campañas de atracción de talento femenino, con un especial foco en el segmento escolar entre séptimo básico y segundo medio, momento en el cual se generan las primeras decisiones de orientación vocacional.** En esta línea, la Alianza CCM-Eleva, a través de su área de trabajo de atracción de talento, cuenta con una mirada de fomento hacia la diversidad, 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.

- Otro desafío presentado es el **fomentar que más empresas (mineras y proveedoras) se propongan metas concretas** que permitan aumentar el ingreso y, cobra una especial importancia, la 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 (13% y 6% respectivamente).
- Finalmente, un cuarto desafío se conecta con la contratación de mujeres, ya que los resultados de los últimos años evidencian un cambio en la industria, lo que naturalmente conlleva el desafío de la retención del talento femenino. Para sostener estos niveles de contratación y participación, la industria ha debido implementar cambios culturales, de infraestructura y en sus procesos, donde es clave continuar generando y velando por la existencia de espacios de trabajo inclusivos, con elementos de protección personal diferenciados para hombres y mujeres, con la existencia de salas de lactancia, con estrategias que fomenten la conciliación laboral, personal y familiar, entre muchas otras. Por lo mismo, el desafío es mantener y mejorar los sistemas que permitan al talento mantenerse y desarrollarse en la industria minera.

Esta información, y los monitoreos anteriores, puedes encontrarlos publicados en www.ccm-eleva.cl/monitoreos

En caso de desear citar este contenido, puedes realizarlo indicando el título “Monitoreo de Indicadores de Género”, de marzo de 2024, elaborado por la Alianza CCM-Eleva.