

6° Estudio Mujer en Minería

> Presentación de Principales Resultados

ICARE, Agosto 2023

Con el patrocinio de:

**compromiso
minero**



SpencerStuart





01. Introducción y Contexto





Introducción

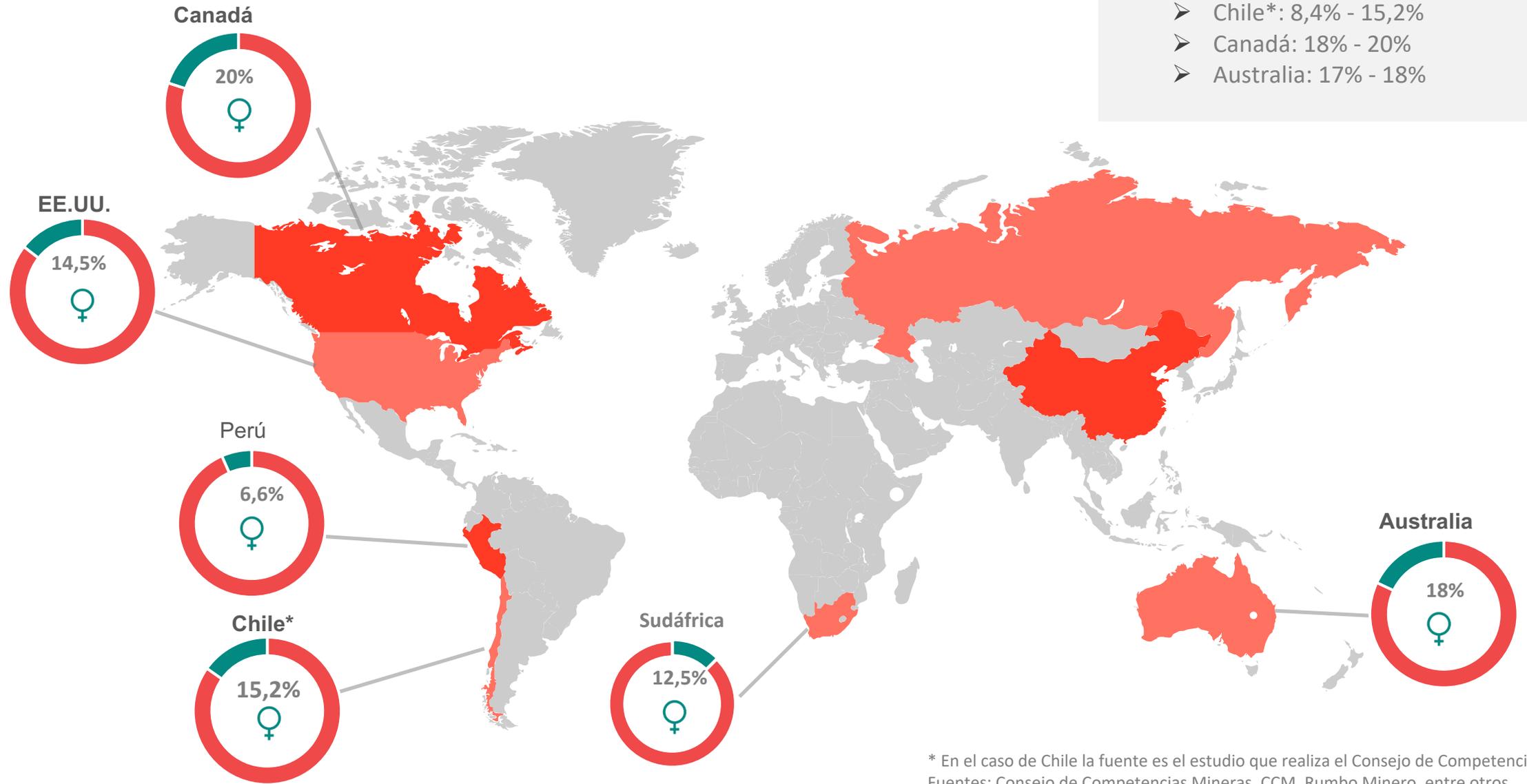
- En los últimos años, la industria minera ha ido avanzando en incorporar más mujeres a través de la implementación de diferentes estrategias y políticas.
- El aumento en la participación de la mujer en la industria muestra que estas políticas/prácticas han sido exitosas, sin embargo, ahora el desafío no es solamente incorporar mujeres, sino también darles las herramientas para que puedan desarrollarse al interior de las organizaciones.
- La **sexta versión** del estudio de Mujer en Minería, proporciona análisis desde la perspectiva de los propios trabajadores de la industria minera, sobre el proceso y condiciones de desarrollo de la incorporación de la mujer en la industria minera, así como también la **percepción de brechas**.
- El equipo que elabora el presente estudio está conformado por la **Red de Ingenieras en Minas (RIM)**, **Spencer Stuart**, **Acción Empresas** y **Vantaz Group**, con el patrocinio de **Compromiso Minero**.



Patrocinador



Contexto – Participación Femenina en la Minería en el Mundo (2022)



Evolución Participación Femenina en el Mundo 2018 - 2022

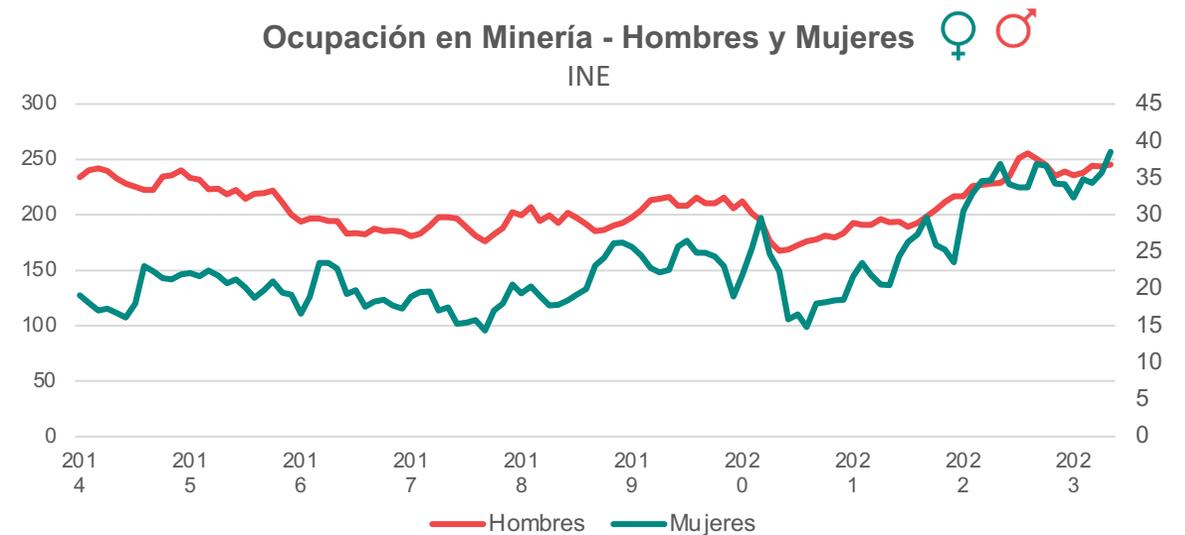
- Chile*: 8,4% - 15,2%
- Canadá: 18% - 20%
- Australia: 17% - 18%

* En el caso de Chile la fuente es el estudio que realiza el Consejo de Competencias Mineras. Fuentes: Consejo de Competencias Mineras, CCM, Rumbo Minero, entre otros.



Contexto – Situación Laboral Mujer

- De acuerdo al Consejo de Competencias Mineras*, la **tasa de participación de la mujer en empresas mineras es de un 17,4%** en 2022. Sin embargo, la menor participación se observa en **empresas proveedoras de la minería**, que son las que aportan mayor empleo.
- Por otro lado, si bien la **ocupación en el segmento minas y canteras** de acuerdo al INE ha ido aumentando, vemos que los niveles para mujeres son considerablemente menores que los de hombres (40.000 mujeres y 250.000 hombres en el último trimestre móvil).
- Destaca la **volatilidad en la serie ocupación de la mujer**, la que se correlaciona en mayor medida con los ciclos económicos (en particular con el precio del cobre), mientras que la serie ocupación laboral de hombres es más estable.



* Consejo Minero, a partir del Consejo de Competencias Mineras, CCM: <https://consejominero.cl/mineria-en-chile/cifras-actualizadas-de-la-mineria/>



02. Metodología





Metodología

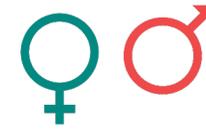
- El instrumento de medición utilizado en el estudio corresponde a un **cuestionario en línea de 17 preguntas**, el cual estuvo disponible desde el 06 al 31 de julio 2023.
- El cuestionario fue enviado a bases de datos de las entidades socias. También se hizo campaña en LinkedIn.
- A partir del año 2020, la **muestra está formada por hombres y mujeres** que pertenecen al sector minero, incluyendo empresas mineras, proveedoras, organizaciones gremiales, consultoras, entre otros.
- A través de los datos obtenidos en la encuesta, **se realiza un análisis comparativo sobre las percepciones que tienen los hombres y mujeres.**
- El análisis presentado se concentrará en las respuestas de **Chile.**

Dimensiones

Motivación	Nivel de Satisfacción Laboral
Percepción de Brechas	Remuneraciones, Oportunidades de Desarrollo, Roles de Liderazgo, Sesgos en Evaluación
Compromiso de Liderazgo	Por parte de los líderes en materias de equidad y sustentabilidad.
Evaluación Industria	Dimensión incorporada en 2022. Percepción con respecto a la industria.
Búsqueda de trabajo	Dimensión incorporada en 2022. Se consulta si estaban buscando trabajo y las razones por ello.

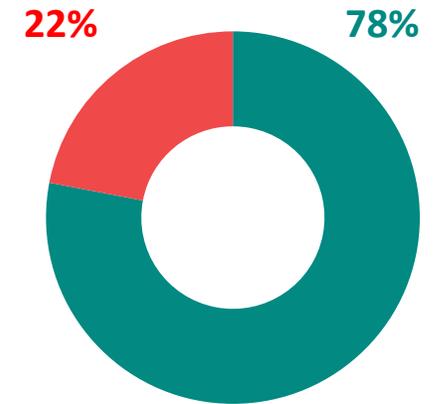


Caracterización de la Muestra

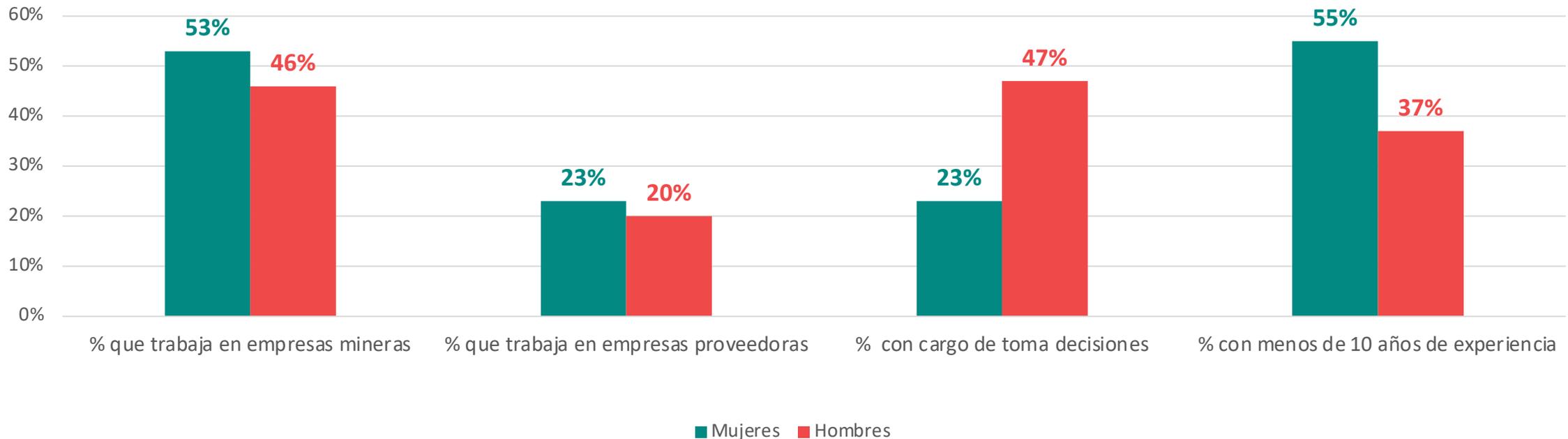


Distribución de la Muestra
Chile: 378 respuestas válidas

- Mayor tasa de respuestas válidas en comparación al estudio de 2022, con mayor participación de mujeres.
- Mujeres principalmente trabajan en empresas mineras, sólo un 23% tiene cargo de toma de decisiones y la gran mayoría tiene menos de 10 años de experiencia.



Caracterización de la Muestra (Chile): Hombres y Mujeres
% tasa de respuesta





03. Percepción y Brechas





Nivel de Satisfacción Laboral

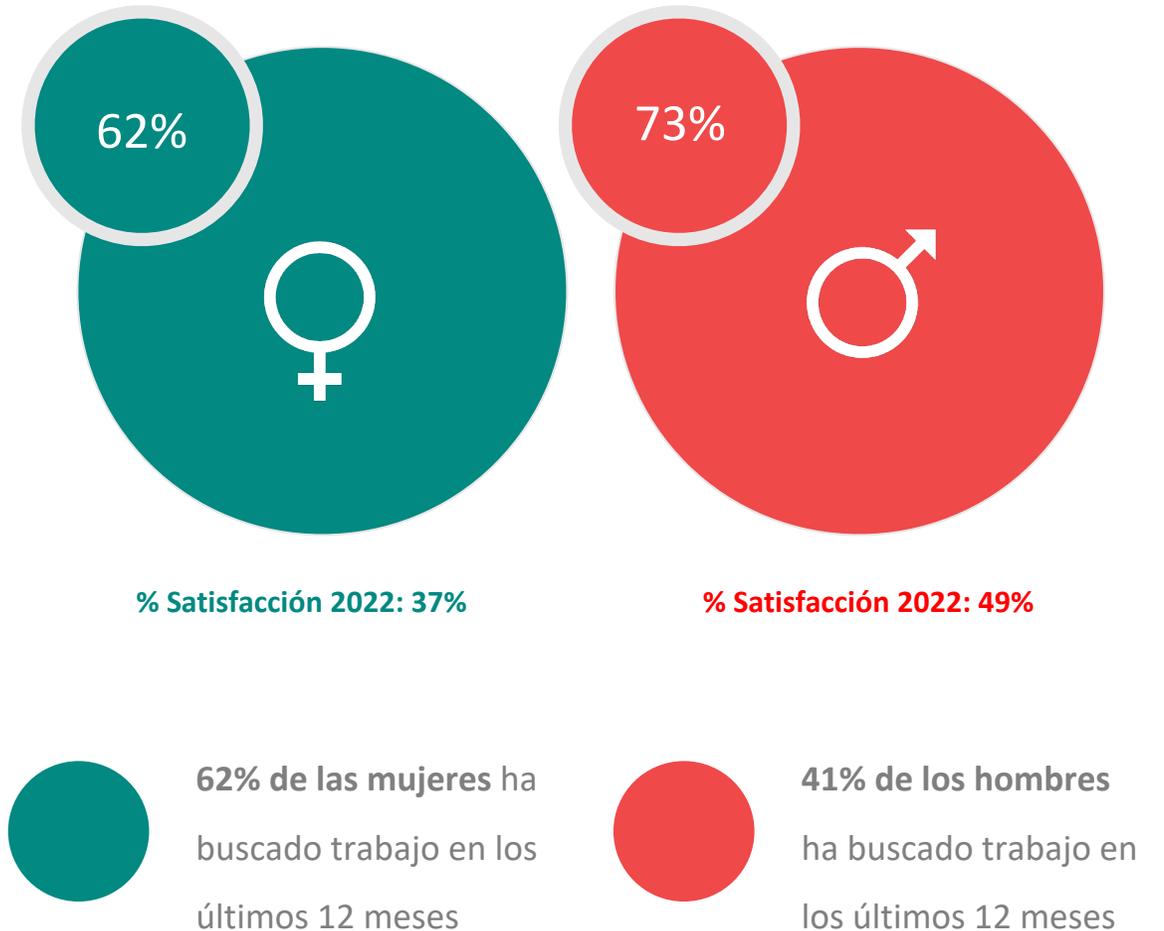
Nivel de Satisfacción

- Mujeres: 62% manifiesta estar satisfecha con su trabajo, 14% desconforme.
- Hombres: 73% manifiesta estar satisfecho con su trabajo, 7% desconforme.

Búsqueda de Oportunidades

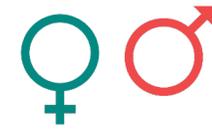
- Mujeres: 62% de la muestra total ha buscado trabajo. Del % de mujeres satisfechas, el 46% ha buscado trabajo.
- Principal razón: Mayores oportunidades de desarrollo (60% de respuestas)

Nivel de Satisfacción General % personas satisfechas y muy satisfechas



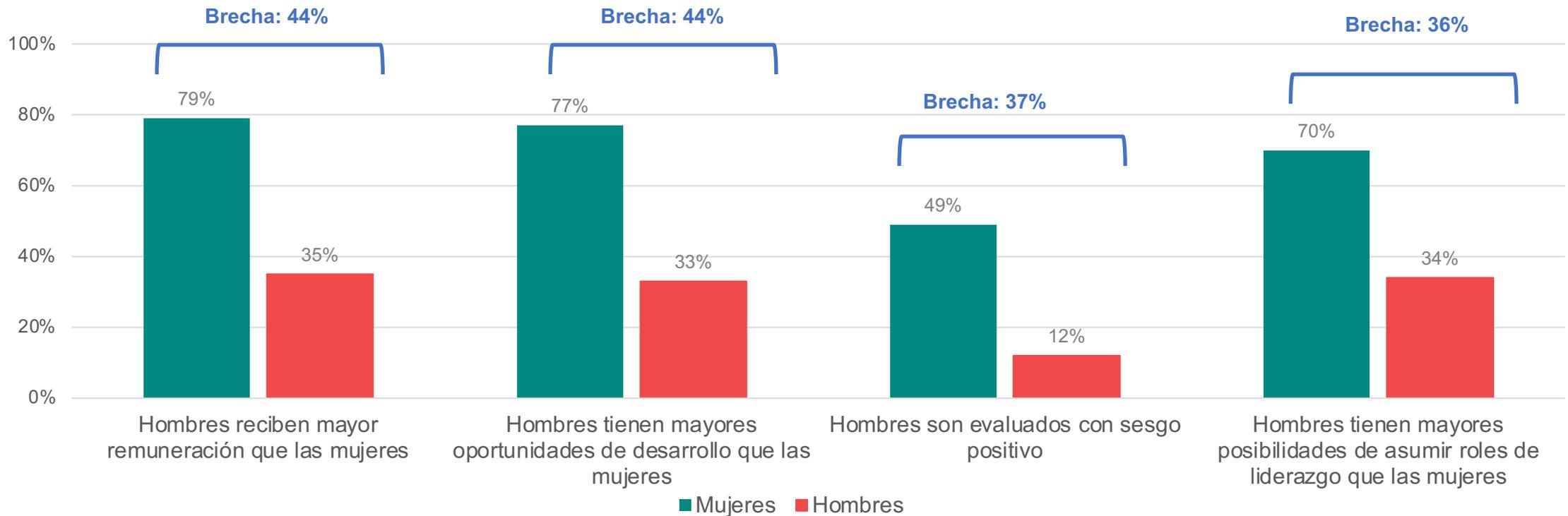


Percepción de Equidad



- Se observan importantes brechas de percepción entre las respuestas de hombres y mujeres.
- Las mayores brechas se observan en remuneraciones y oportunidades de desarrollo.

Brechas de Percepción a favor de los hombres: Mujeres y Hombres
% de respuestas afirmativas



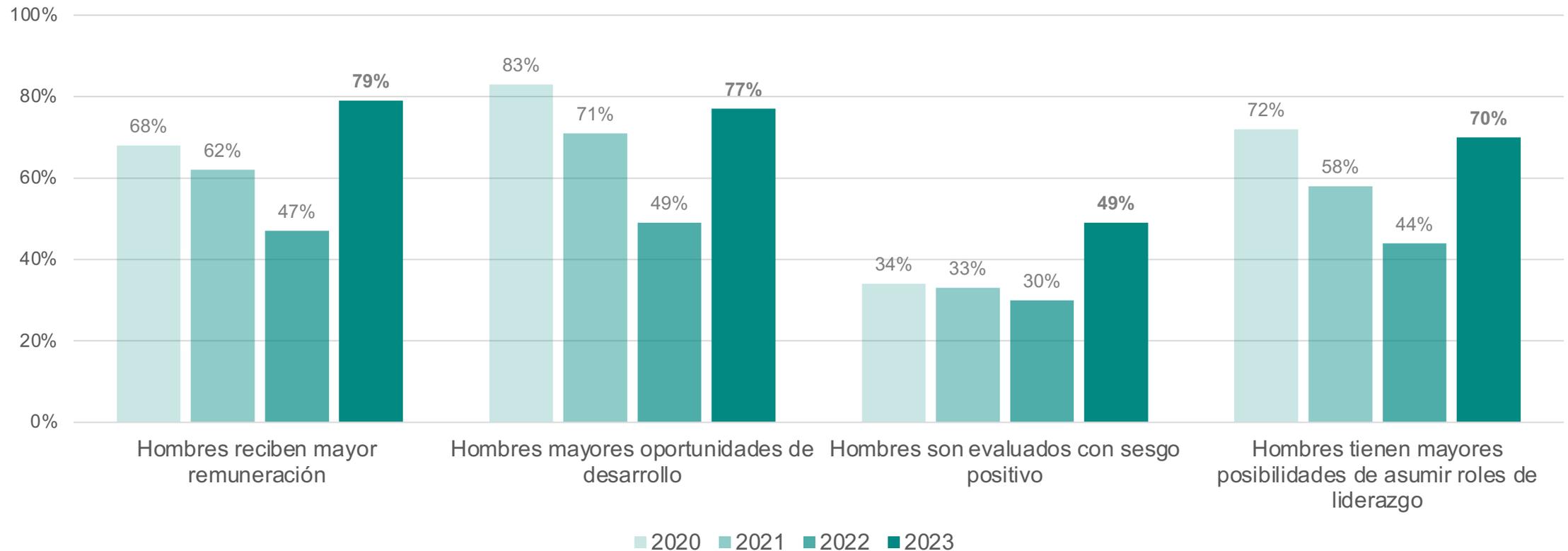


Percepción de Equidad



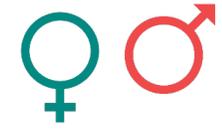
- Se observa una mejora en el nivel de satisfacción laboral, sin embargo, una mayor percepción de inequidad.
- Importante comentar que la mayor tasa de respuesta en comparación con la versión 2022 corresponde principalmente a **mujeres que trabajan en empresas mineras, lo que puede estar influyendo en el resultado.**

Muestra Mujeres: Evolución Percepción de Satisfacción e Inequidad según Dimensiones



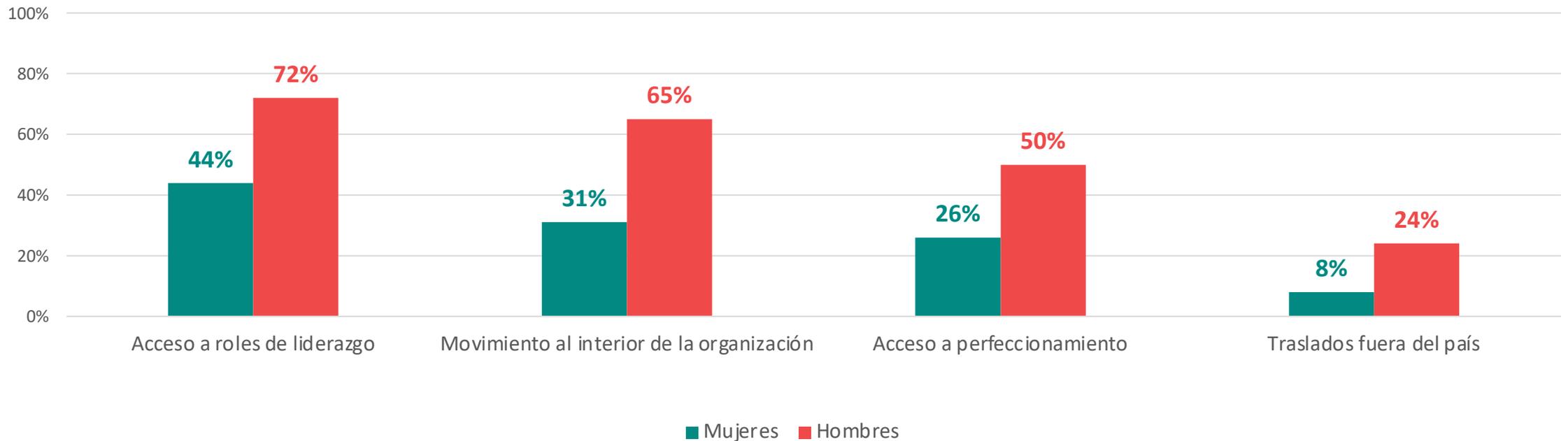


Percepción de Mejoras



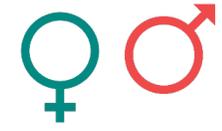
- Las mujeres lo que más reconocen son las mayores oportunidades en términos de acceso a roles de liderazgo. Sin embargo, no hay consenso en ello (44% de las mujeres piensa que esto ha mejorado).
- Precisamente para los hombres es esta dimensión la que más ha aumentado en el último tiempo (72%).

% de respuestas que considera que se han visto **AUMENTADAS** las siguientes dimensiones
Mujeres y Hombres



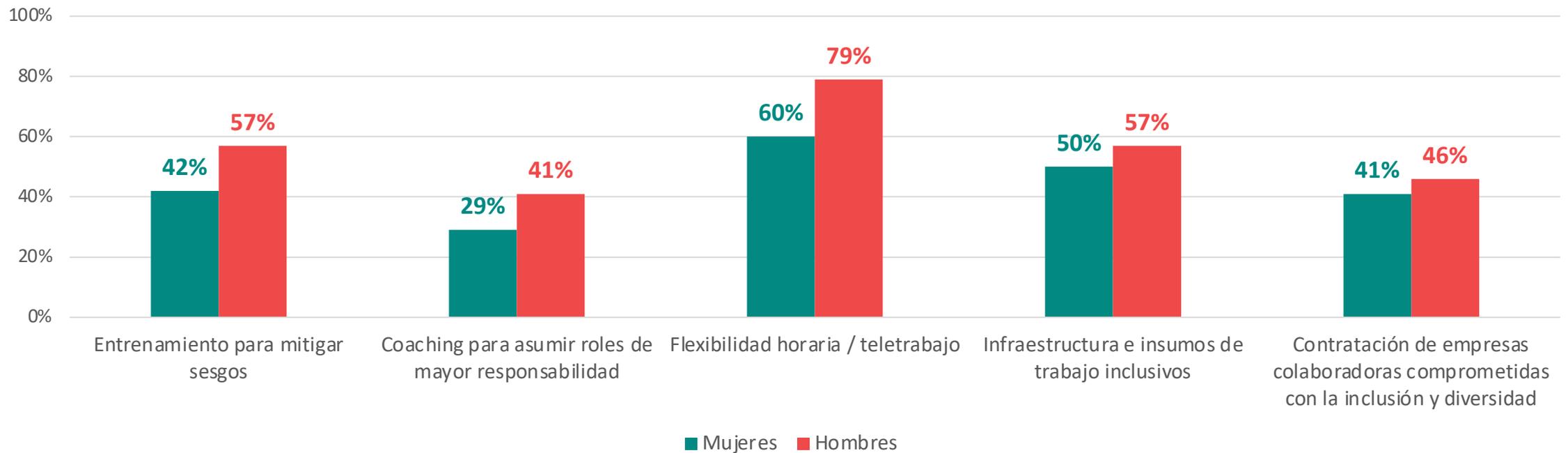


Existencia de prácticas



- También se observan diferencias en la percepción entre hombres y mujeres en relación a la existencia de prácticas laborales, en particular, la flexibilidad horaria. A pesar de ser ésta la que tiene mayor consenso entre las mujeres como una práctica que actualmente existe en la organización.

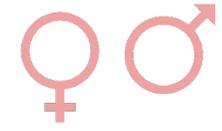
% de respuestas que considera que las siguientes prácticas existen en la organización (respuesta SI)
Mujeres y Hombres





04. Ranking de Desafíos y Conclusiones





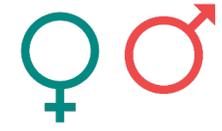
¿Cómo mejorar la percepción de las mineras por parte de la comunidad?

- No hay diferencias entre las opciones marcadas por mujeres y hombres.
- Importancia del **empleo local** para mejorar la percepción.
- No es que la **innovación** y la **inclusión** sean menos importante, sino que probablemente, son prácticas que actualmente ya se están implementando.





Conclusiones



- La sexta versión del estudio de Mujer en Minería, proporciona análisis desde la perspectiva de los propios trabajadores de la industria minera, **sobre el proceso y condiciones de desarrollo de la mujer en la industria minera.**
- En esta oportunidad, se obtuvieron 378 respuestas en Chile, de las cuales un 78% corresponde a mujeres y un 22% a hombres.
- En comparación con los resultados obtenidos en 2022, **se observa un mayor nivel de satisfacción** general, pero acompañado también de una **mayor percepción de inequidad en relación a la brechas salariales y oportunidades de desarrollo.** De hecho, es precisamente la falta de oportunidades de desarrollo la principal razón que las mujeres dan a la hora de justificar la búsqueda de trabajo.
- En general se tiene una evaluación positiva de los liderazgos y del compromiso que tienen éstos en relación a los temas de diversidad e inclusión. No obstante, **las mujeres tienden a ser más críticas en este punto en comparación con los hombres.**
- Se reconoce que la minería ha ayudado tanto a hombres como mujeres a mejorar su calidad de vida, no solamente en materia de ingresos, sino también en el acceso a servicios como salud, vivienda y educación.
- Existe consenso tanto en hombres como mujeres que **la forma de mejorar la percepción de la industria minera, por parte de la comunidad, está relacionada con el crecimiento económico** que genere mayores posibilidades de empleo local y regional.

6° Estudio Mujer en Minería

Presentación de Resultados

Agosto 2023

Con el patrocinio de:

**compromiso
minero**



SpencerStuart

