

# 6° Estudio Mujer en Minería

> Presentación de Principales Resultados

ICARE, Agosto 2023

Con el patrocinio de:

**compromiso  
minero**



**SpencerStuart**





# 01. Introducción y Contexto





## Introducción

---

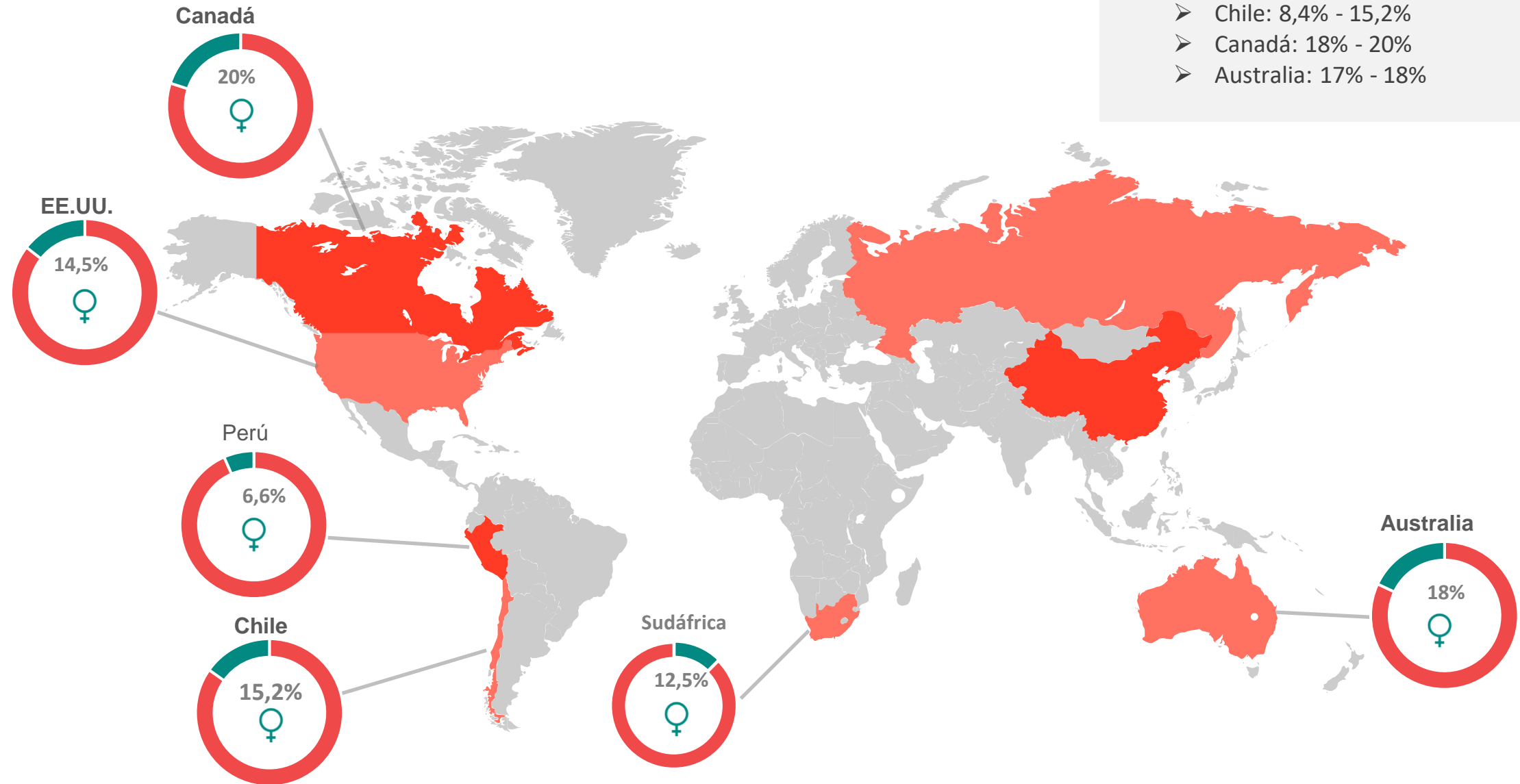
- En los últimos años, la industria minera ha ido avanzando en incorporar más mujeres a través de la implementación de diferentes estrategias y políticas.
- El aumento en la participación de la mujer en la industria muestra que estas políticas/prácticas han sido exitosas, sin embargo, ahora el desafío 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

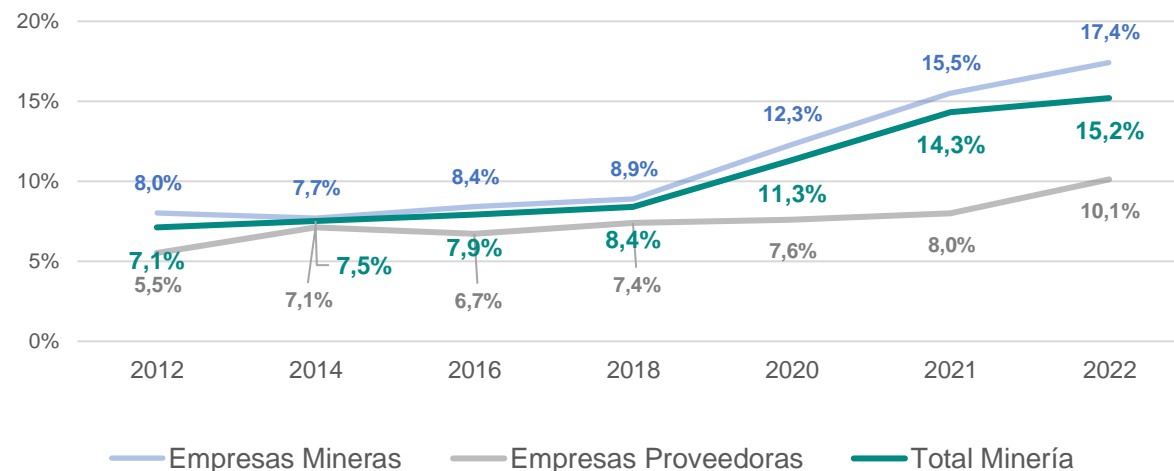
- Chile: 8,4% - 15,2%
- Canadá: 18% - 20%
- Australia: 17% - 18%



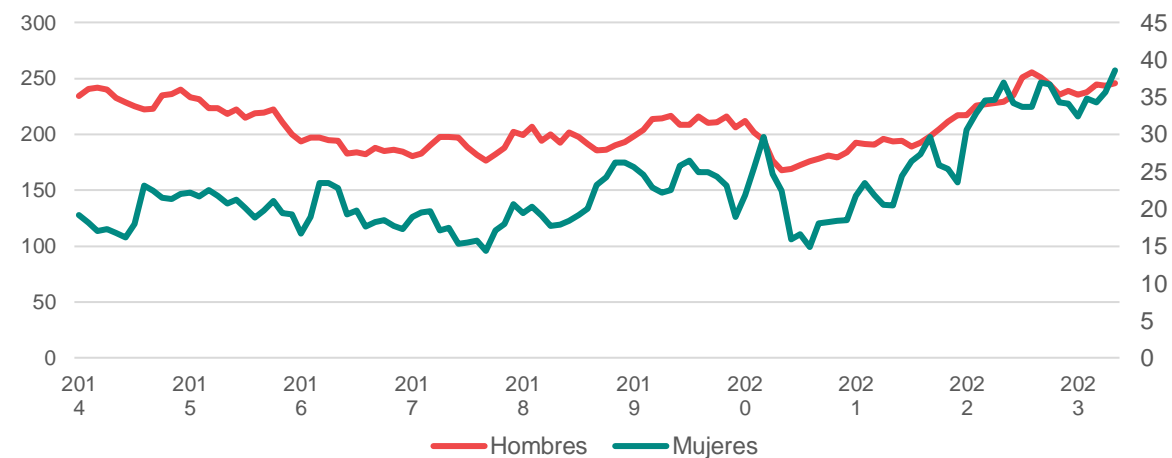
## Contexto – Situación Laboral Mujer

- De acuerdo al CCM, 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 (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.

### Participación de la Mujer en Minería ♀



### Ocupación en Minería - Hombres y Mujeres ♀ ♂





# 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

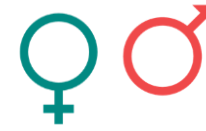
Dimensión incorporada en 2022. Percepción con respecto a la industria.

#### Búsqueda de trabajo

Dimensión incorporada en 2022. Se consulta si estaban buscando trabajo y las razones por ello.

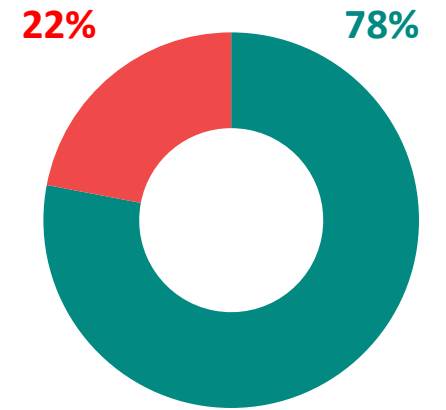


## Caracterización de la Muestra

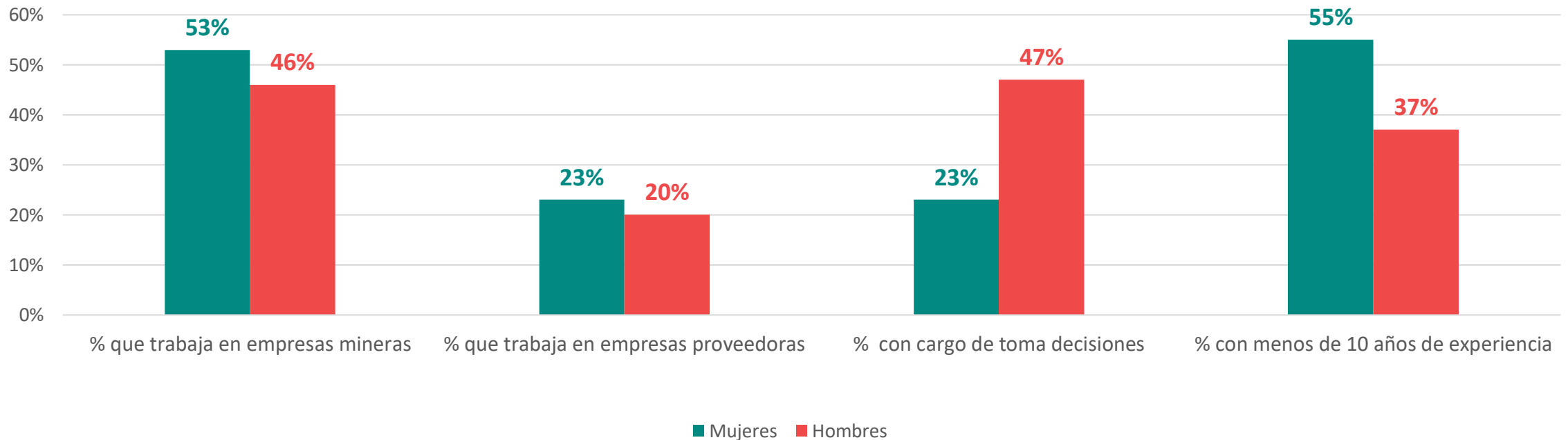


Distribución de la Muestra  
Chile: 378 respuestas válidas

- 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

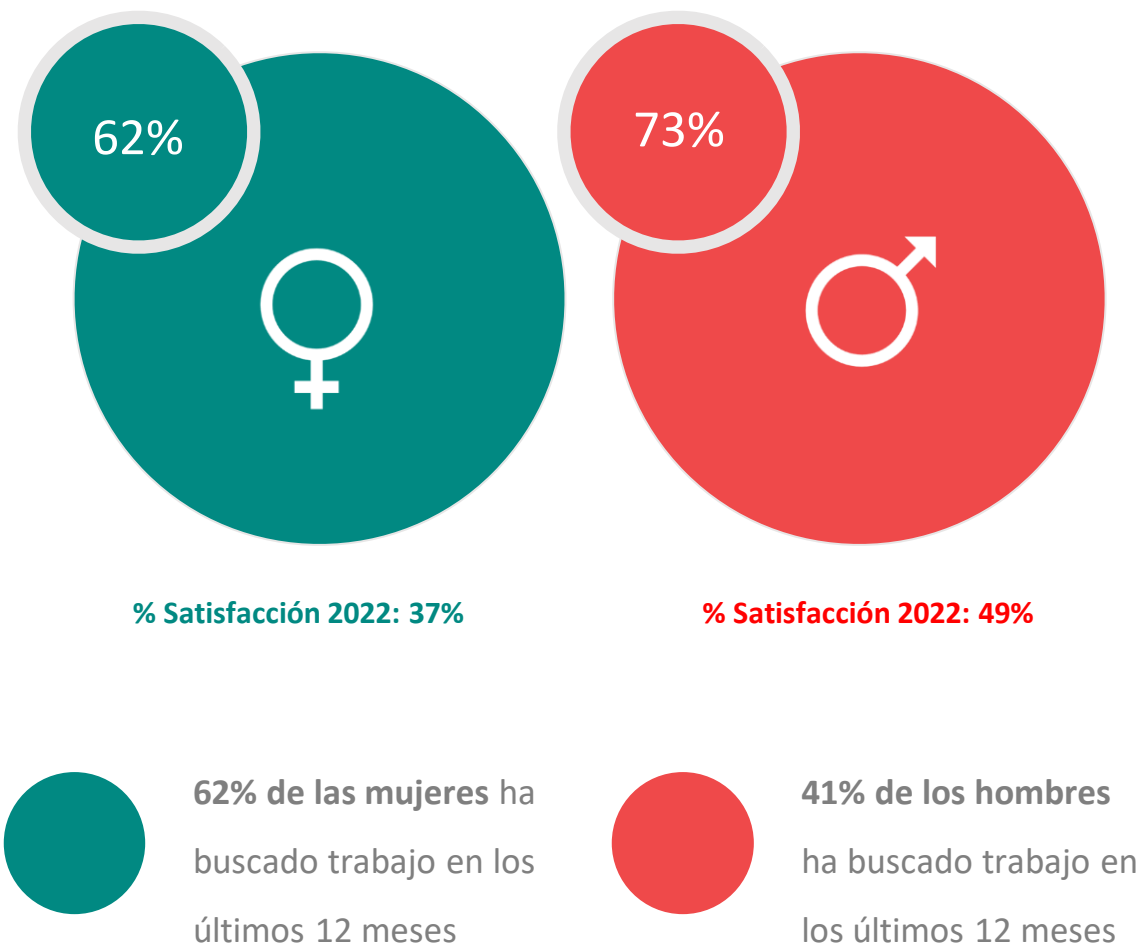
- Mujeres: 62% manifiesta estar satisfecha con su trabajo, 14% desconforme.
- Hombres: 73% manifiesta estar satisfecho con su trabajo, 7% desconforme.

### 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)

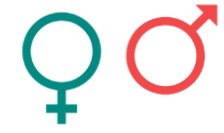
### Nivel de Satisfacción General

% personas satisfechas y muy satisfechas



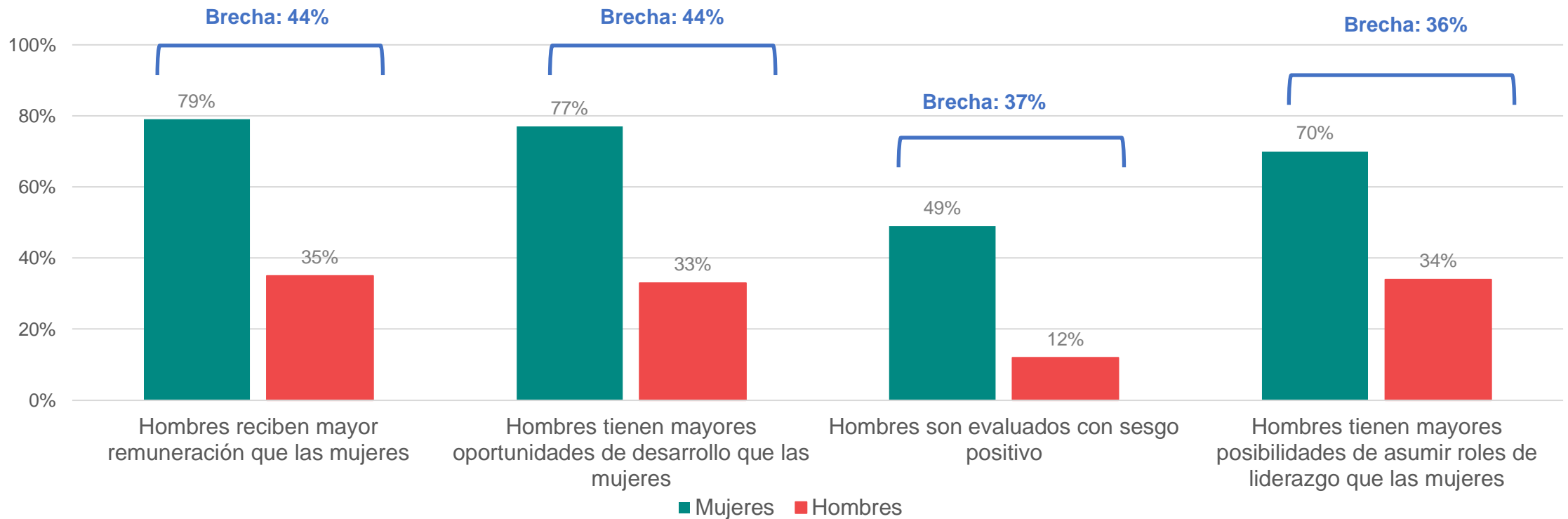


## Percepción de Equidad



- 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



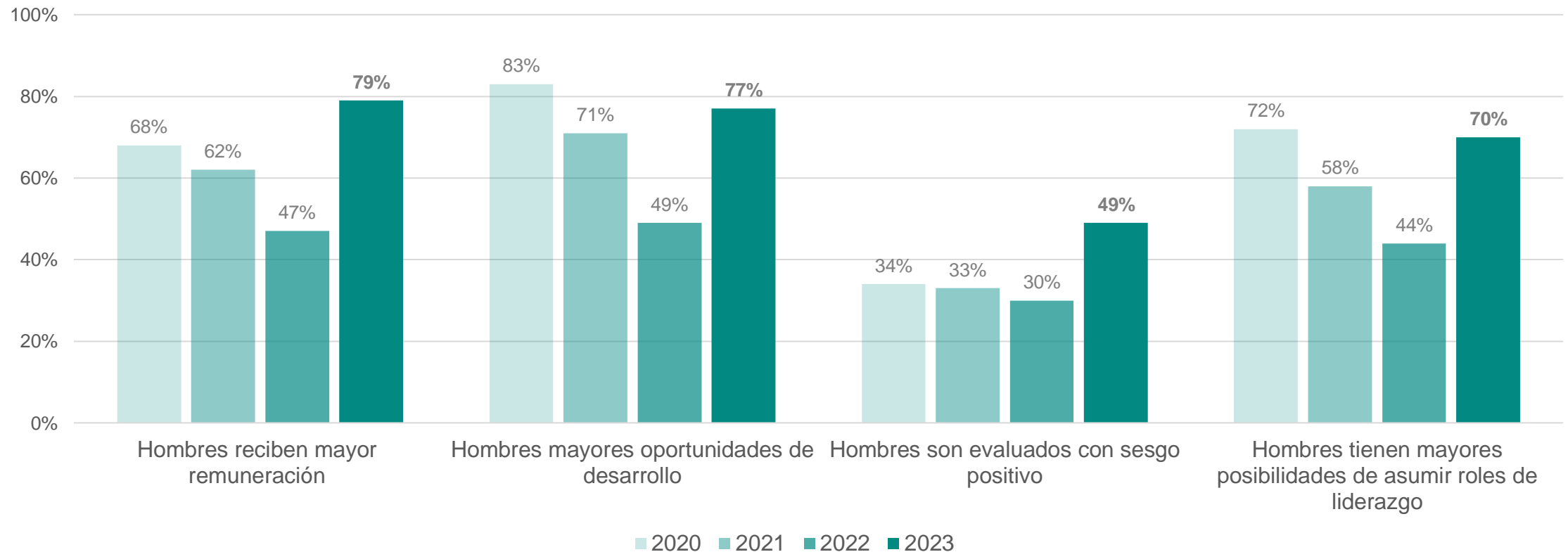


## Percepción de Equidad



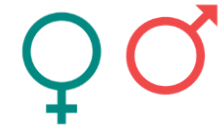
- Se observa una mejora en el nivel de satisfacción laboral, sin embargo, una mayor percepción de inequidad.
- Importante comentar que la mayor tasa de respuesta en comparación con la versión 2022 corresponde principalmente a **mujeres que trabajan en empresas mineras, lo que puede estar influyendo en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

Muestra Mujeres: Evolución Percepción de Satisfacción e Inequidad según Dimensiones



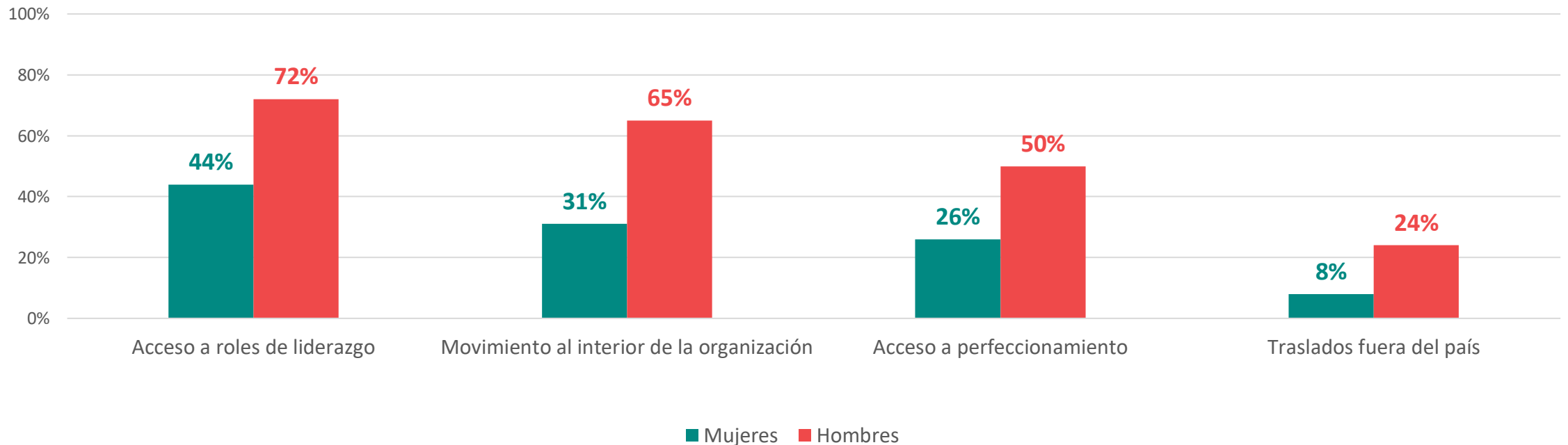


## Percepción de Mejoras



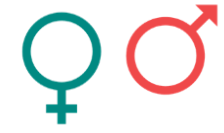
- Las mujeres lo que más reconocen son las mayores oportunidades en términos de acceso a roles de liderazgo. Sin embargo, no hay consenso en ello (44% de las mujeres piensa que esto ha mejorado).
- Precisamente para los hombres es esta dimensión la que más ha aumentado en el último tiempo (72%).

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



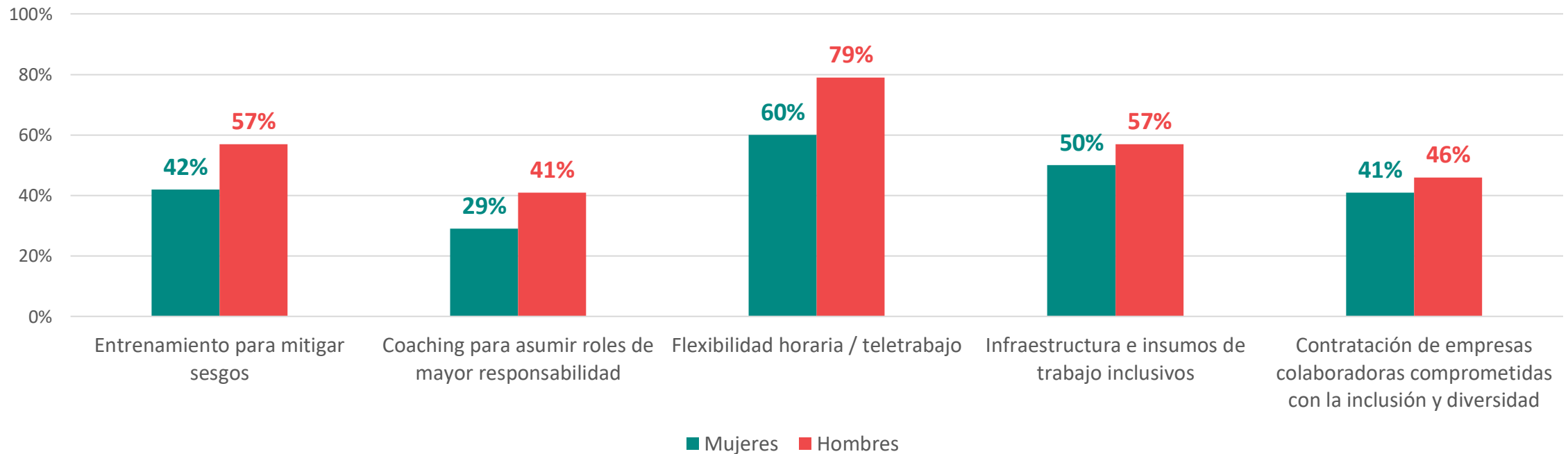


## Existencia de prácticas



- 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.

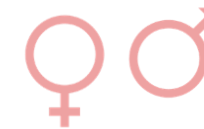
% de respuestas que considera que las siguientes prácticas existen en la organización (respuesta SI)  
Mujeres y Hombres





# 04. Ranking de Desafíos y Conclusiones





## Ranking de Desafíos

### ¿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.

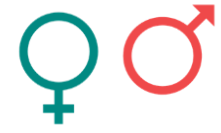






## Conclusiones

---

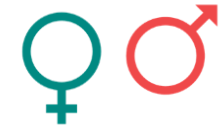


- La sexta versión del estudio Mujer en Minería, proporciona un análisis desde la perspectiva de los propios trabajadores de la industria, **sobre el proceso y condiciones de desarrollo de la mujer en la minería.**
- En esta oportunidad, se obtuvieron 378 respuestas en Chile, de las cuales un 78% corresponden a mujeres y un 22% a hombres.
- En comparación con los resultados del 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.



## Conclusiones

---



- 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, pero 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**

