

Estudio Mujer y Minería

5ta versión 2022

> Principales de Resultados

Agosto 2022

Patrocinio

**compromiso
minero**

Socios

 **acción
empresas** |  wbcscd



SpencerStuart



VANTAZ
Specialized
Mining
Consulting



Agenda

1

Resumen Ejecutivo y Metodología

2

Contexto

3

Características Demográficas de la Muestra

4

Resultados de Percepción

5

Percepción sobre la industria

6

Conclusiones



01. Resumen Ejecutivo y Metodología





Resumen Ejecutivo

Resumen

La quinta versión del estudio de Mujer y Minería 2022, proporciona información desde la perspectiva de los propios trabajadores de la industria minera, **sobre el proceso y condiciones de desarrollo de la incorporación de la mujer a la industria minera**. El estudio explora 5 dimensiones

- Caracterización del encuestado.
- Caracterización y condiciones laboral.
- Factor Covid 19.
- Percepción sobre la industria.
- Inserción al mundo de la minería.

A través de los datos obtenidos en la encuesta, **podremos realizar un estudio comparativo sobre las percepciones que tienen los hombres y mujeres, sobre la participación y el desarrollo de la mujer en la industria**.

Relevancia del estudio

La importancia del estudio radica en que **se centra en estudiar las condiciones y el proceso** sobre la inclusión laboral femenina dentro de la industria.

En los últimos años, la industria ha ido trabajando y desarrollando diferentes estrategias y políticas, las cuales buscan atraer al mundo laboral minero a mujeres, generando un cambio cultural laboral.

Los resultados de este estudio buscan contribuir y potenciar el desarrollo de las diferentes estrategias y políticas que se están desarrollando en la industria.



Metodología

Metodología

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Comparativo estudio 2021: 286 respuestas



PARTICIPANTES

Encuesta fue enviada a las bases de datos:



SpencerStuart

Patrocinio



ALCANCE DE ESTUDIO

5 dimensiones:



Caracterización de la muestra



Caracterización y condiciones laborales



Factor Covid - 19



Percepción sobre la industria



Inserción al mundo de la minería

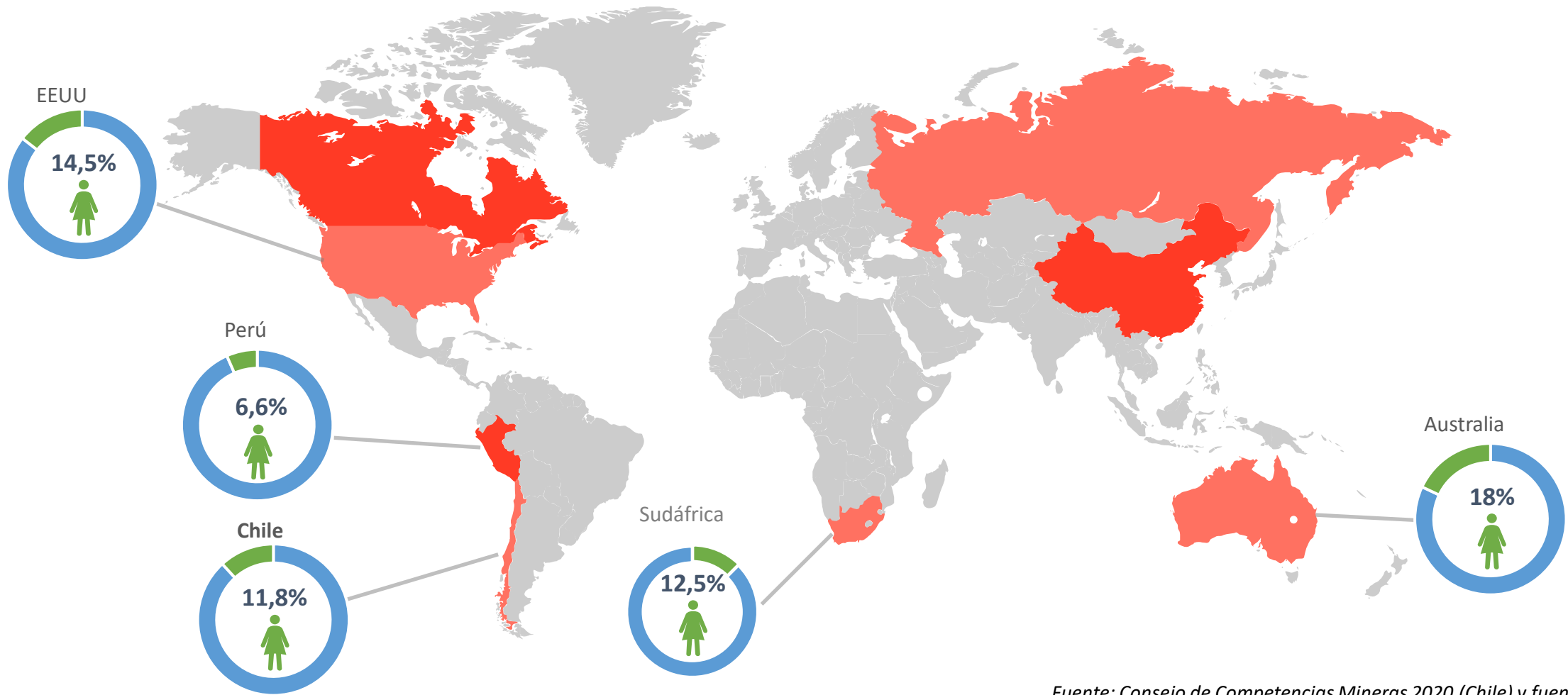


02. Contexto





Contexto – Participación Femenina en la Minería (2020) en el mundo



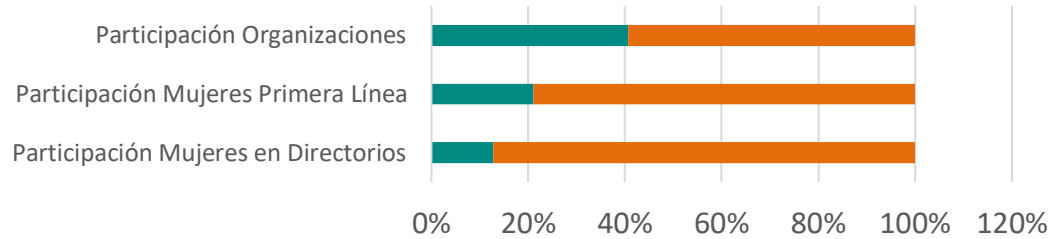
Fuente: Consejo de Competencias Mineras 2020 (Chile) y fuentes internacionales



Contexto – Situación Chile



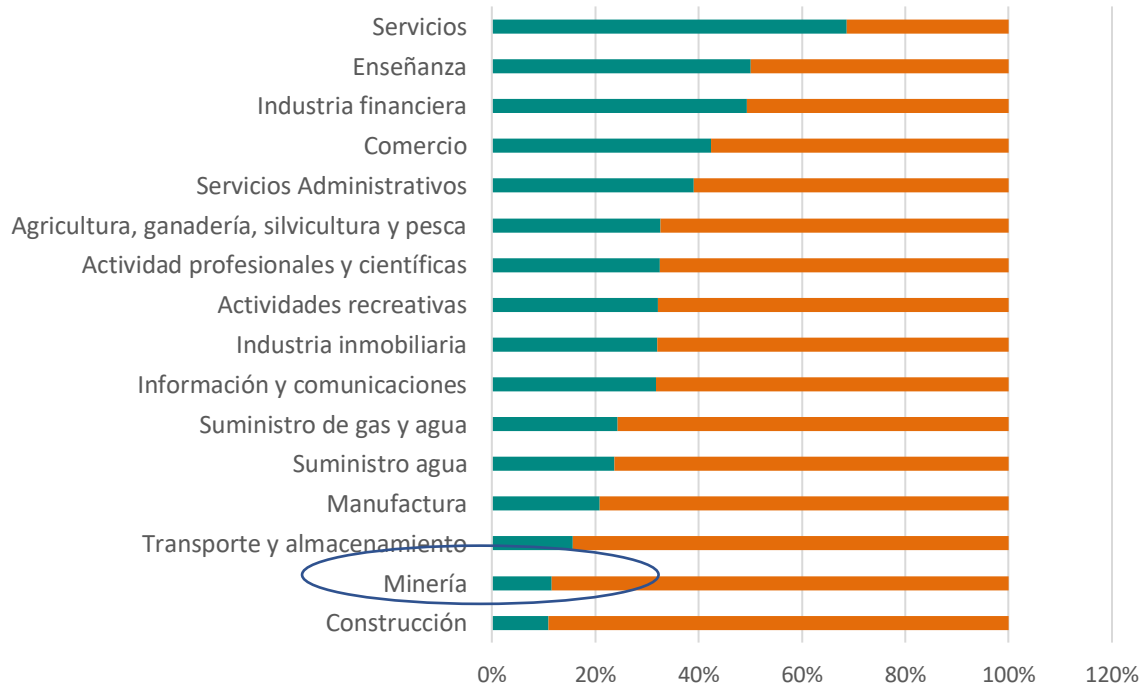
Participación General



Contexto por cargos de alta responsabilidad

- Presencia femenina en cargos de toma de decisiones sube levemente en comparación a 2021.
- Se conservará esta tendencia en minería – Se observa una leve mejora.

Participación Femenina por Industria



Contexto nacional por rubro

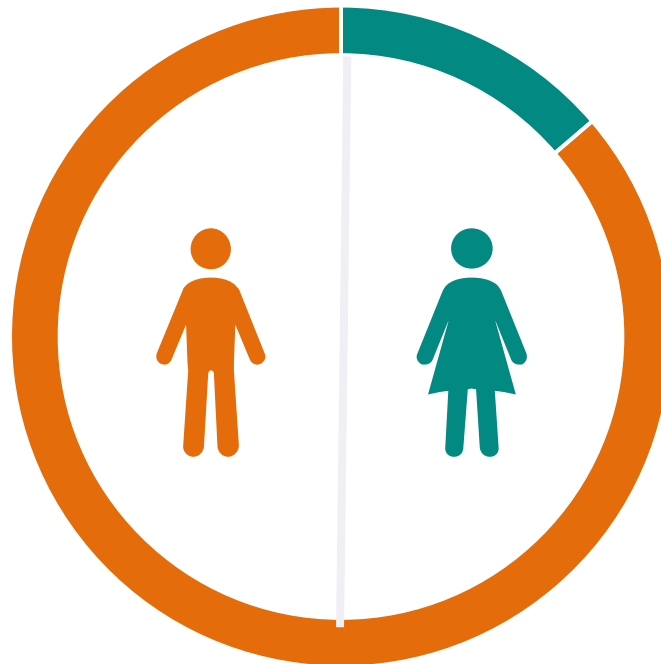
- Minería es la industria con el segundo menor porcentaje de participación femenina de acuerdo a estudio del Ministerio de la Mujer, después de la construcción.

Fuente: “Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile” 2021, Ministerio de la Mujer y la equidad de género más colaboración de Fundación Chile Mujeres.



85%

- Participación **masculina** en la industria minera en 2022.



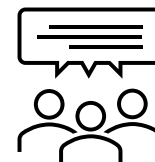
15%

- Participación **femenina** en la minería 2022, de acuerdo al CCM.
- En 2019 se estimaba en un 8,4%.



Según tipo de empresa:

- Empresas Mineras 16,6%
- Empresas proveedoras: 9,2%



Según estamento*:

- Profesionales: 13,7%
- Mantenedoras: 3,0%
- Operadoras: 7,9%
- Supervisoras: 6,3%

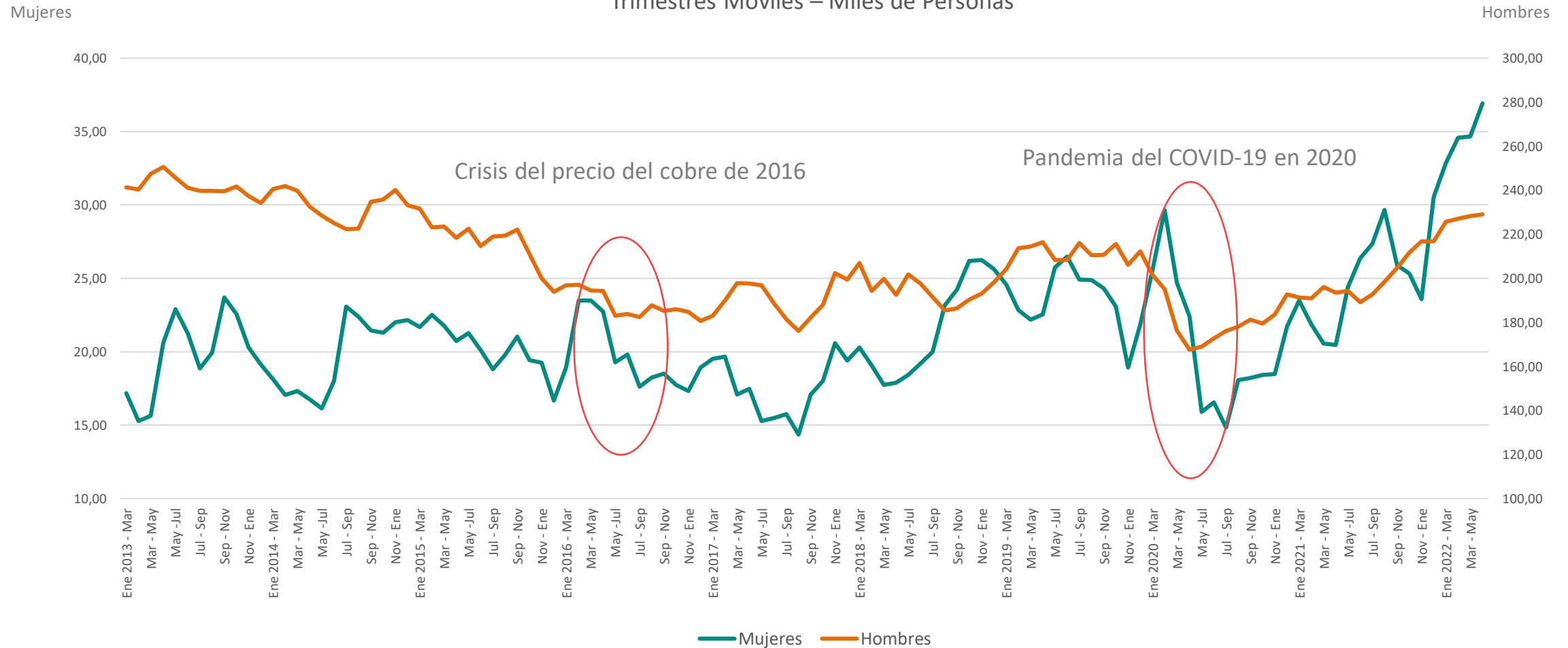
*Datos 2021.

Fuente: Consejo de Competencias Mineras (CCM), 2022.



Empleo en la Minería – Evolución ocupación 2003 – 2022

Ocupación en la Minería: Hombres y Mujeres Trimestres Móviles – Miles de Personas



Fuente: VANTAZ Group a partir de información del INE.



02. Caracterización de la Muestra





Caracterización de la Muestra – General

Caracterización de la Muestra

PARTICIPACIÓN



67,7% Mujeres

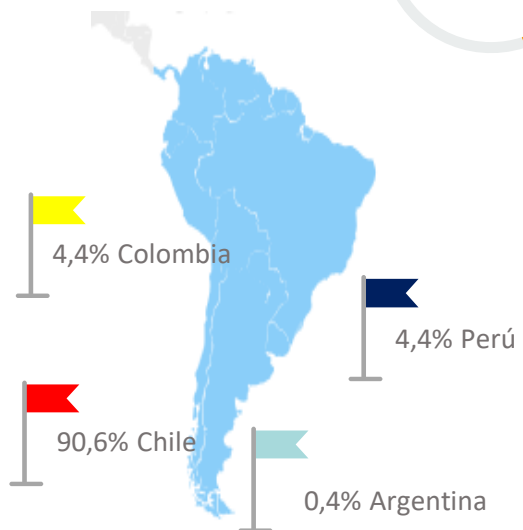


31,8% Hombres



De un total de 493 encuestas:
334 son mujeres
157 son hombres

País de residencia:



90,6%

Este año el estudio se aplicó en 4 países: Chile, Argentina, Perú y Colombia.

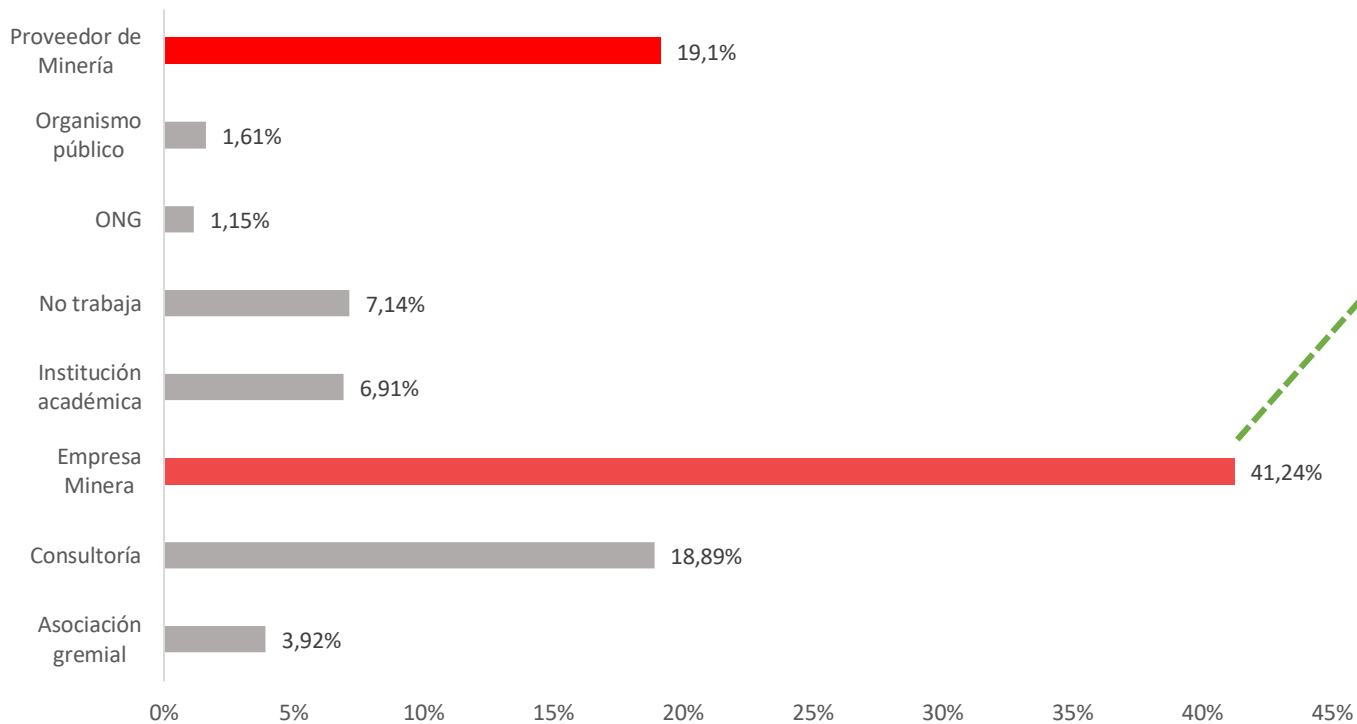
La mayor tasa de respuesta se concentra en Chile con un total de 447 encuestas.



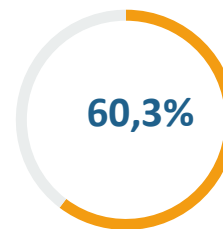
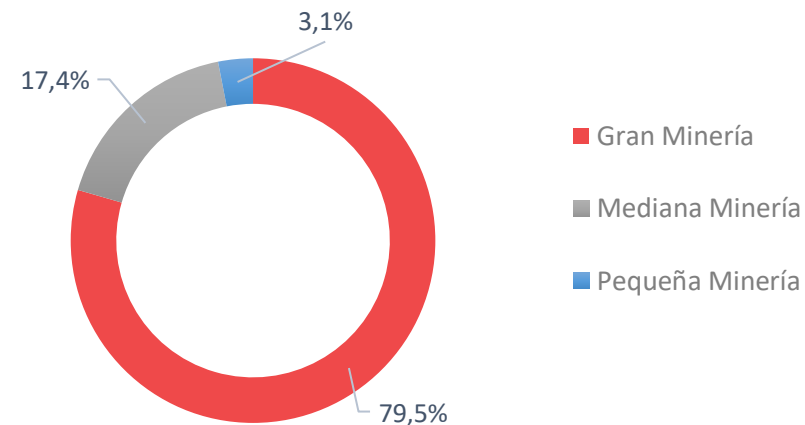
Caracterización de la Muestra – Tipo de Empresa

Tipo de empresa en la que trabaja

Tipo de empresa en la que trabaja



Categoría de la Empresa Minera



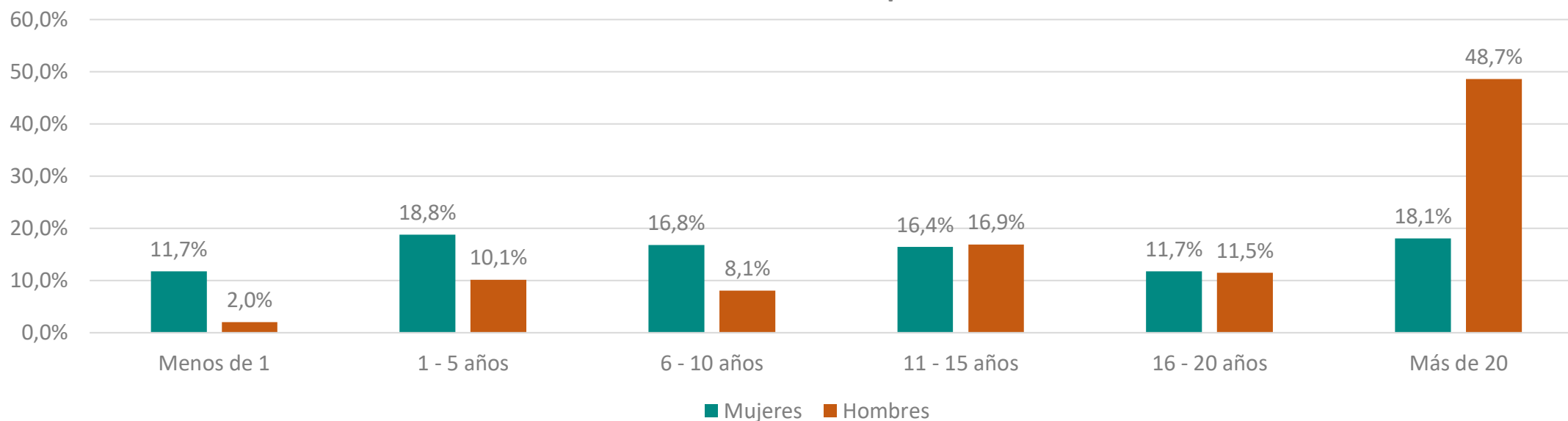
Un **60,3%** de las mujeres y hombres que contestaron la encuesta trabajan en empresas mineras y proveedores.



Caracterización de la Muestra – Años de experiencia

Años de experiencia

Distribución Años de Experiencia*



- De acuerdo al análisis de años de experiencia, la mayor presencia femenina se concentra en aquellas que poseen entre 1 y 5 años de experiencia con un **18,8%**.



- En el caso de los hombres, observamos que tienen mayor presencia en la muestra los que poseen más de 20 años de experiencia con un **50%**.

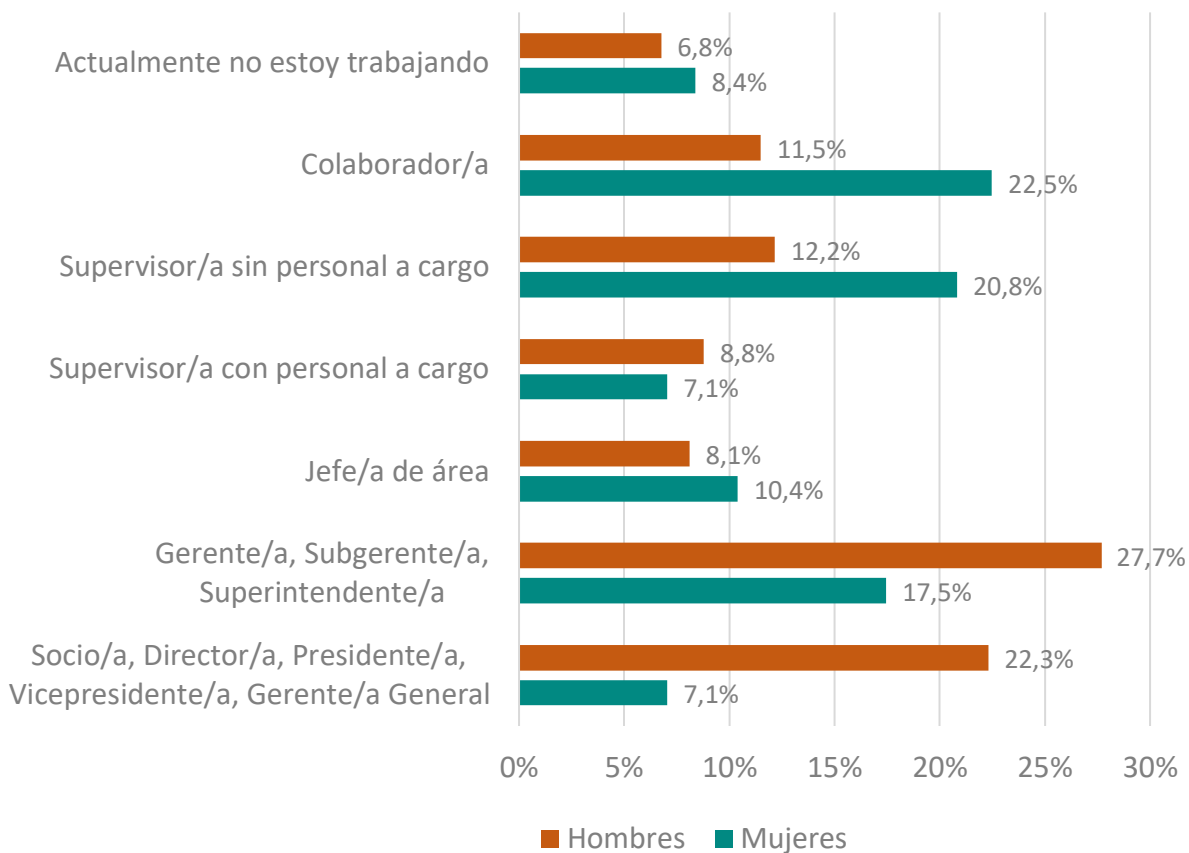
* No se muestran las respuestas en blanco.



Caracterización de la Muestra – Nivel de Responsabilidad

Cargo actual

Distribución Nivel de Responsabilidad*



- En relación al análisis de tipo de cargo un **34,9%** de las mujeres ocupa un cargo de toma de decisión dentro de su organización.
- Es posible observar que la mayoría de las mujeres se desempeña en labores de Colaboradora con un **22,5%**.
- Un **58,11%** de los hombres ocupa un cargo de toma de decisión.
- La mayoría de los hombres se desempeñan en labores de Gerencia y Subgerencias con un **27,7%**.

* No se muestran las respuestas en blanco.
Cargo de decisión: Socios/Directorio .. Gerentes y Jefe de área

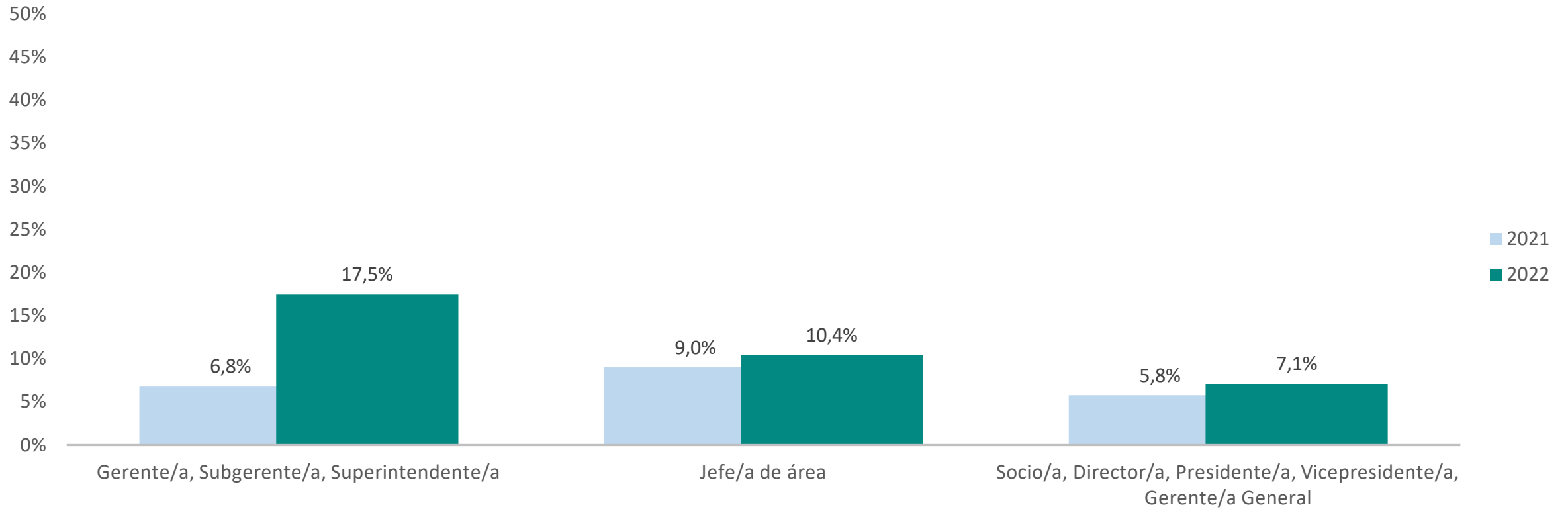


Resultados Chile – Evolución del Nivel de Responsabilidad

Comparativo años 2020 – 2021 – 2022 Mujeres



Se observa una mayor presencia de mujeres en cargos de responsabilidad



* No se muestran las respuestas en blanco.
Cargo de decisión: Socios/Directorio .. Gerentes y Jefe de área



03. Hallazgos

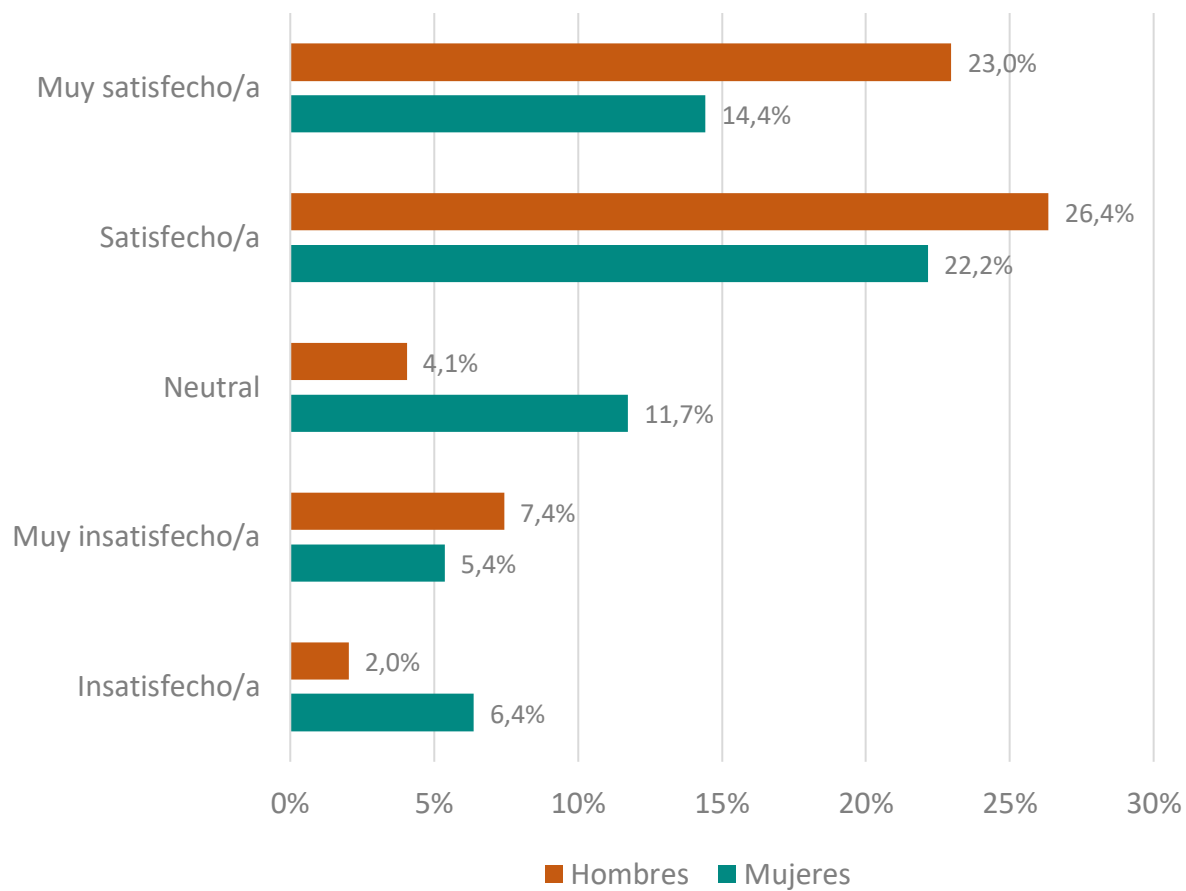




Resultados – Nivel de Satisfacción

Satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción*



Nivel de satisfacción de los hombres en general es mayor que el de las mujeres



- El **36,6%** de las mujeres señala estar satisfecha o muy satisfecha con su actual cargo laboral.
- Mientras que un **11,8%** de ellas, señala estar insatisfecha o muy insatisfecha.



- Un **49,3%** de los hombres se encuentra muy satisfecho o satisfecho con su actual cargo laboral
- Un **9,5%** de ellos, señala estar insatisfecho o muy insatisfecho.

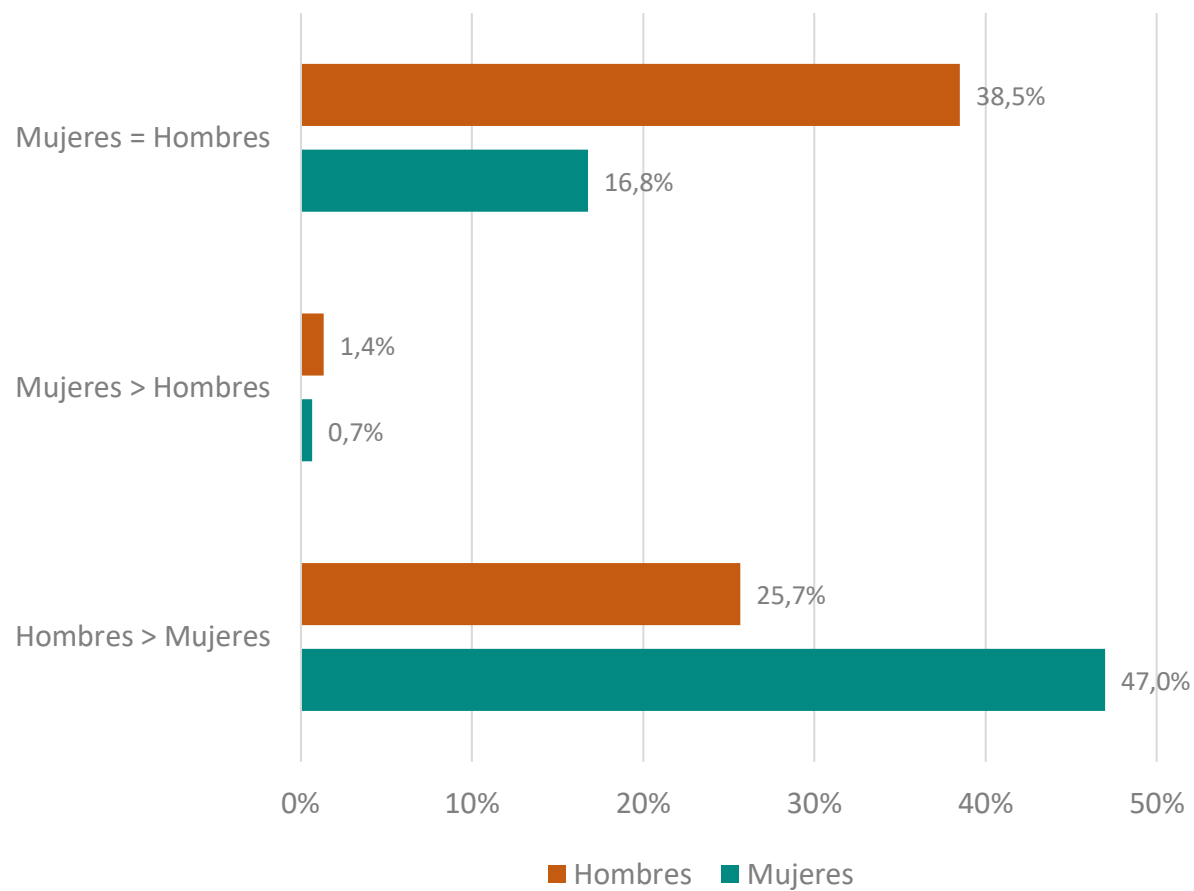
* No se muestran las respuestas en blanco.



Resultados Chile – Percepción Brechas

Percepción sobre Remuneración

Percepción sobre Brechas de Remuneraciones



Mujeres tienen una mayor percepción de inequidad que los hombres en materia de remuneraciones. Brecha: 21%.



- El **47%** de las mujeres percibe que los hombres ganan mayores sueldos que las mujeres.



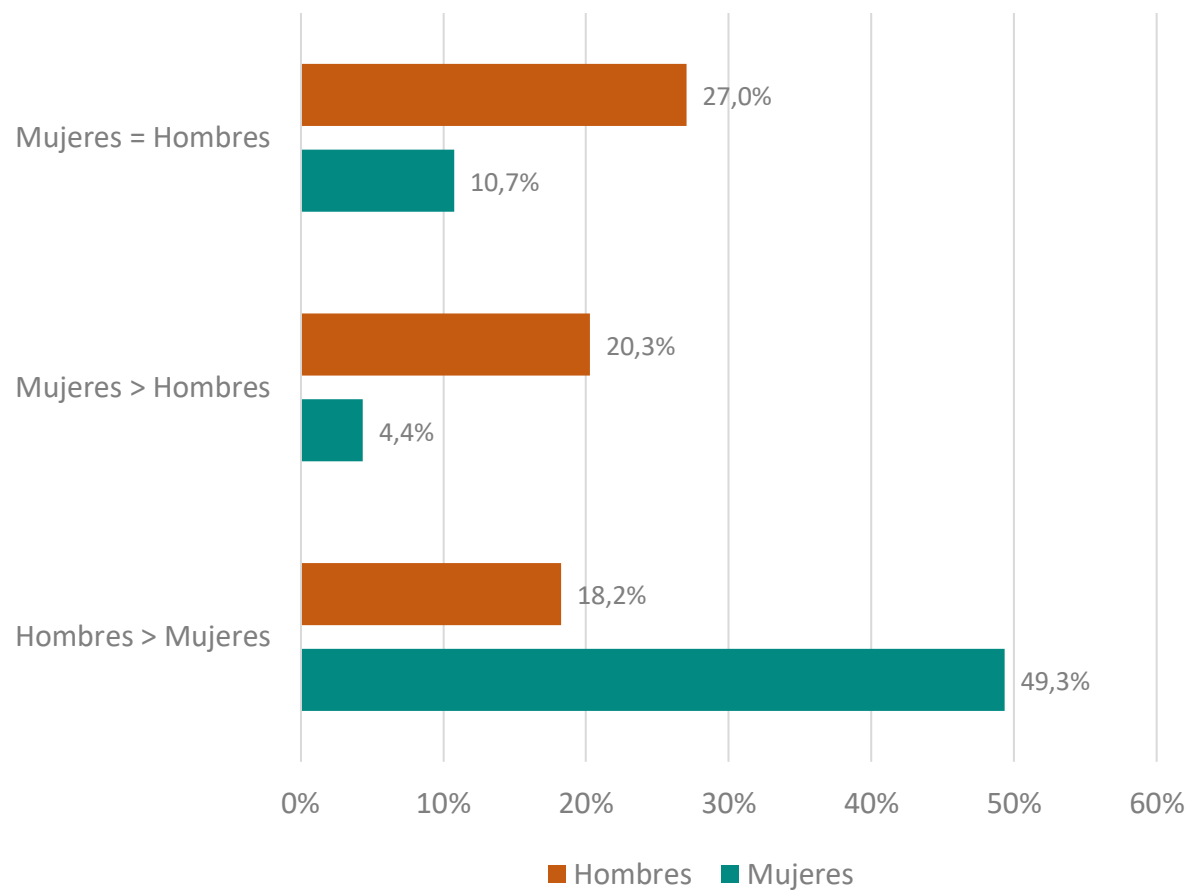
- El **25,7%** de los hombres percibe que los hombres ganan mayores sueldos que las mujeres.
- Más de un tercio de los hombres percibe equidad en remuneraciones.



Resultados Chile – Percepción Brechas

Percepción sobre Desarrollo profesional

Percepción sobre Brechas de Desarrollo Profesional



Percepción de brechas en materia de desarrollo profesional es mayor que en remuneraciones (31%).



- El **49%** de las mujeres percibe que los hombres tienen más oportunidades en materia de desarrollo profesional.



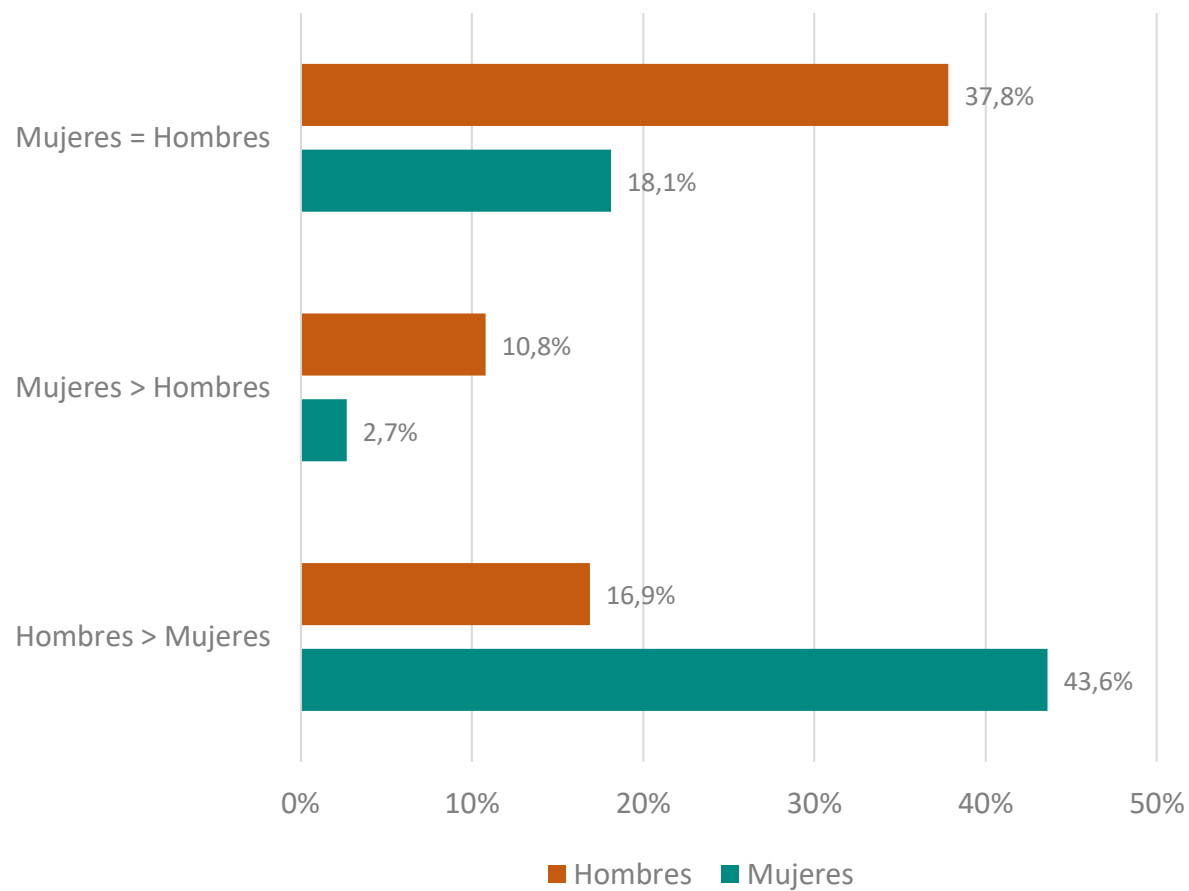
- El **18,2%** de los hombres percibe que los hombres tienen más oportunidades de desarrollo.



Resultados Chile – Percepción de Brechas

Percepción sobre Roles de liderazgo

Percepción sobre Brechas de Roles de Liderazgo



Mujeres perciben que los hombres tienen mayores posibilidades de acceder a roles de liderazgo. Sin embargo brecha es menor que en las percepciones de desarrollo profesional.



- El **43,6%** de las mujeres percibe que los hombres tienen mayores oportunidades de acceder a roles de liderazgo.
- Un **18%** percibe que tienen igualdad de oportunidades.



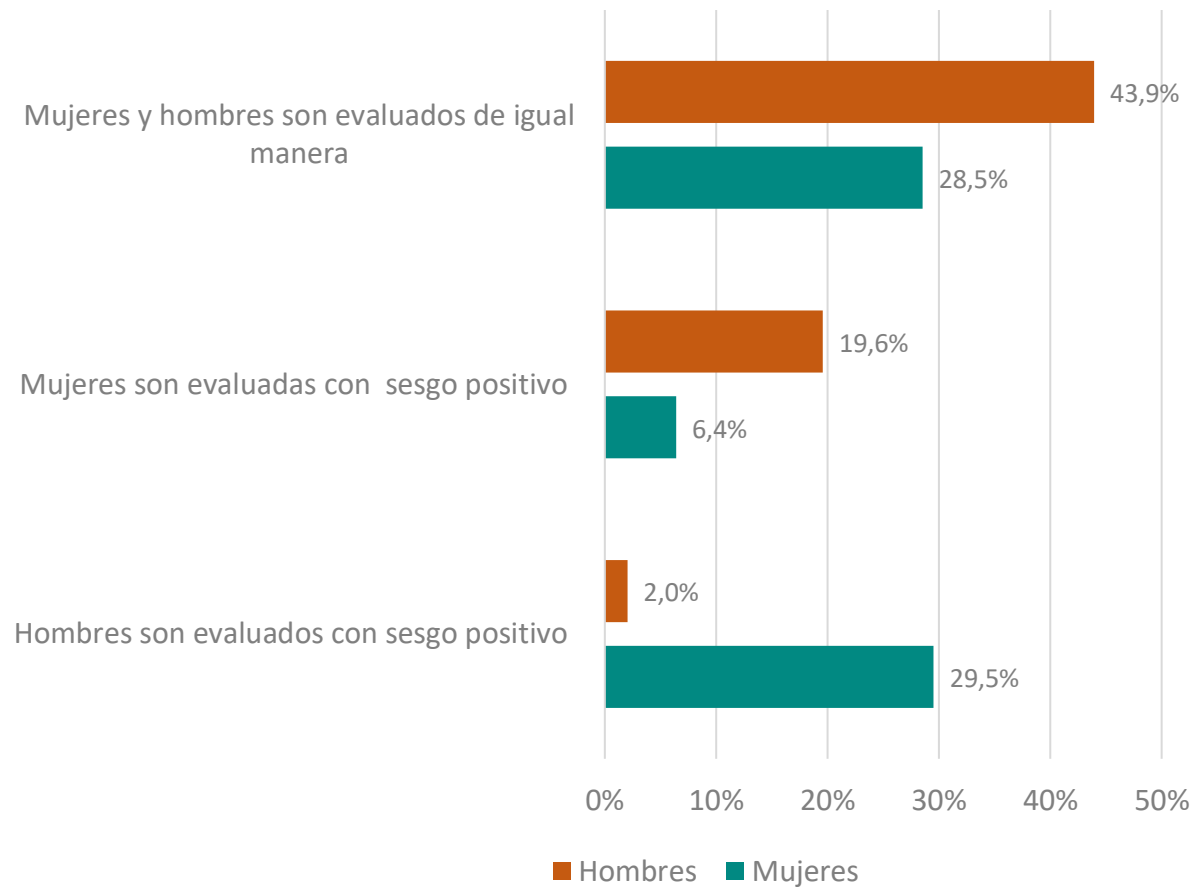
- Un **17%** de los hombres percibe que hombres tienen mayores oportunidades de liderazgo que las mujeres.



Resultados Chile – Percepción de Brechas

Percepción sobre Evaluación de desempeño

Percepción sobre Brechas de Desarrollo Profesional



Mujeres perciben que hombres son evaluados con sesgo positivo y viceversa...



- El **29,5%** de las mujeres percibe que los hombres son evaluados con sesgo positivo en comparación con las mujeres.



- Cerca de un **44%** de los hombres percibe equidad en materia de evaluación de desempeño.

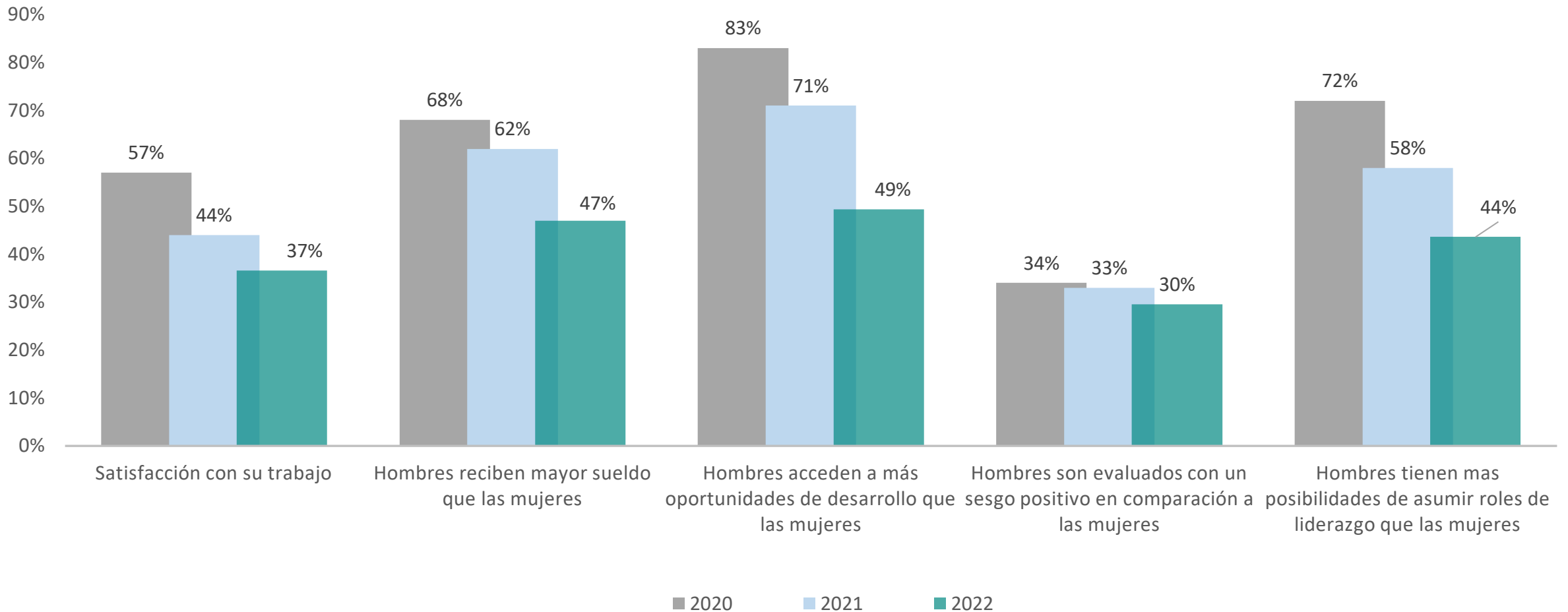


Resultados Chile – Evolución de la percepción de satisfacción y brechas

Comparativo años 2020 – 2021 – 2022 Mujeres



Se observa una mejora en las percepciones de equidad en todas las dimensiones sin embargo disminuye nivel de satisfacción.

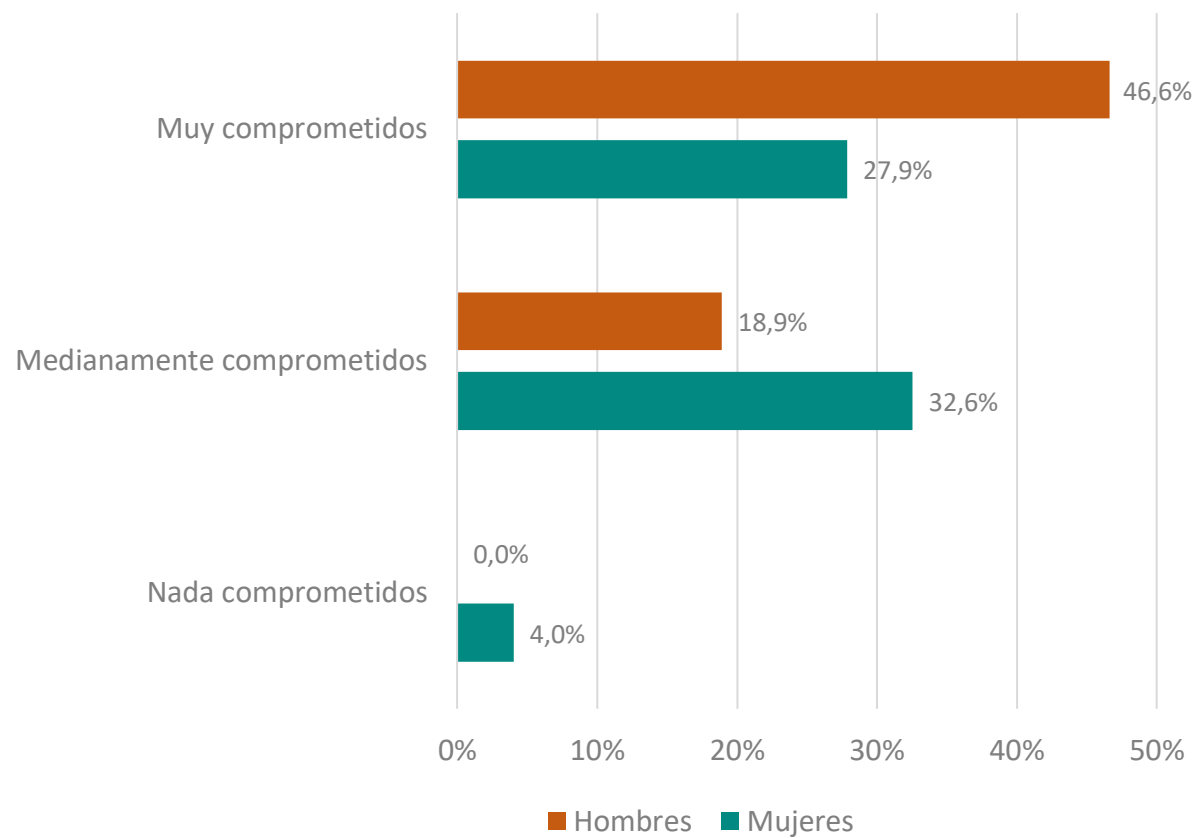




Resultados Chile – Evaluación Líderes

Compromiso de líderes para promover condiciones igualitarias

Nivel de Compromiso Líderes en Materia de Equidad



Mujeres son más críticas en relación al nivel de compromiso de sus líderes (que en su mayoría son hombres...)



- El **27,9%** de las mujeres considera que sus líderes están muy comprometidos en materia de equidad.



- Ningún hombre de la muestra considera que no hay compromiso por parte de sus líderes en esta materia.



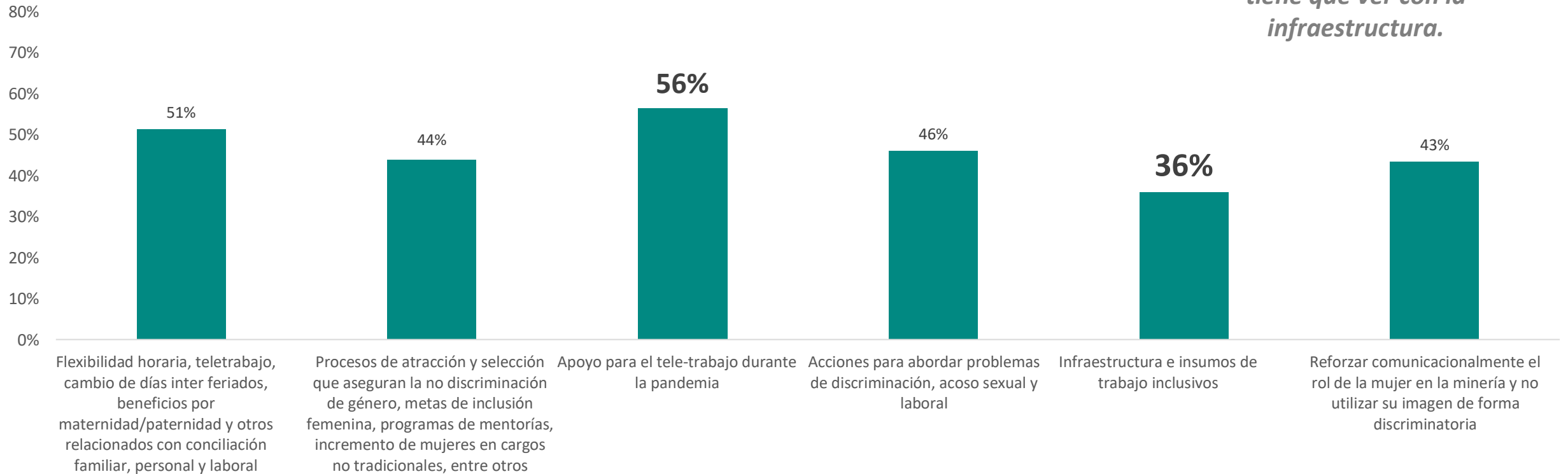
Resultados Chile – Existencia de prácticas de inclusión y diversidad

Inclusión y Diversidad



La práctica más reconocida por parte de las mujeres tiene que ver con el apoyo para el tele-trabajo. La práctica menos reconocida tiene que ver con la infraestructura.

Muestra de mujeres - % de respuestas afirmativas





04.
Factor
COVID - 19

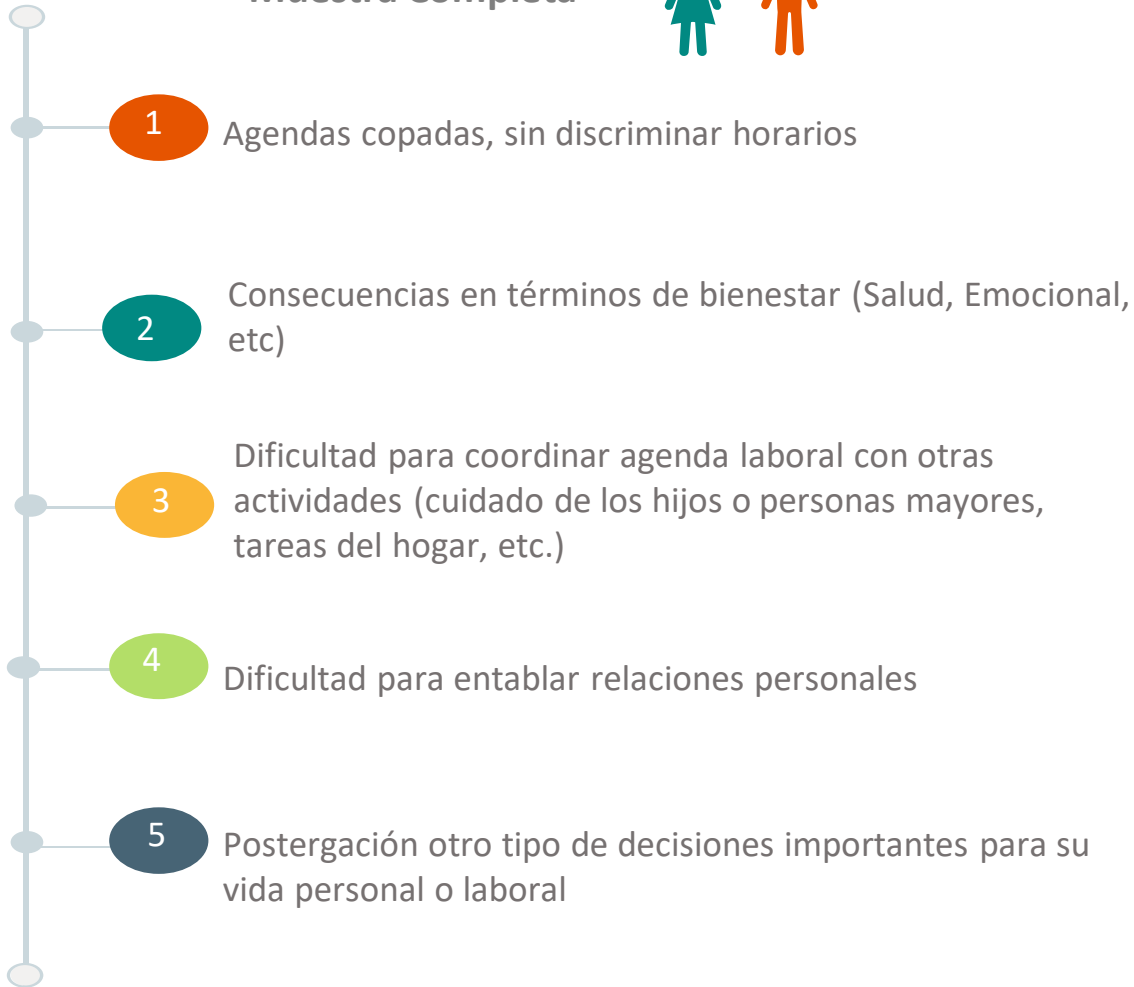




Resultados Chile – Factor Covid - 19

Principales consecuencias del Covid-19

Muestra Completa



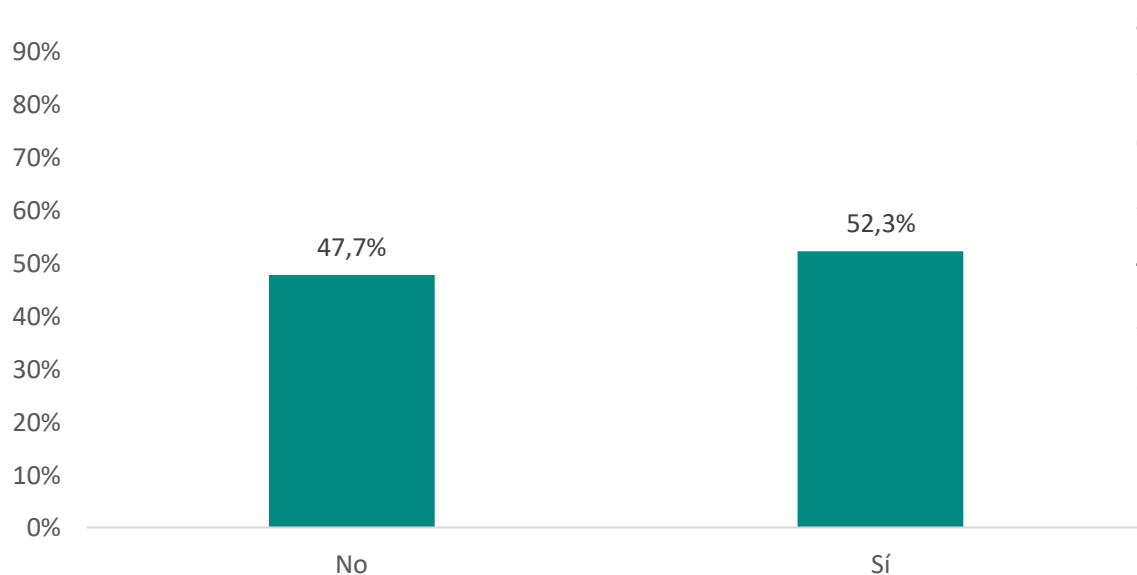
- En esta oportunidad, la priorización de las consecuencias de la pandemia sobre la vida profesional/personal fue igual tanto para hombres como mujeres.
- A diferencia de 2021, donde en el caso de las mujeres, la principal dificultad era la coordinación de la agenda laboral con otras actividades, y para los hombres, al igual que ahora, era el hecho de tener las agendas copadas.



Resultados Chile – Factor Covid - 19

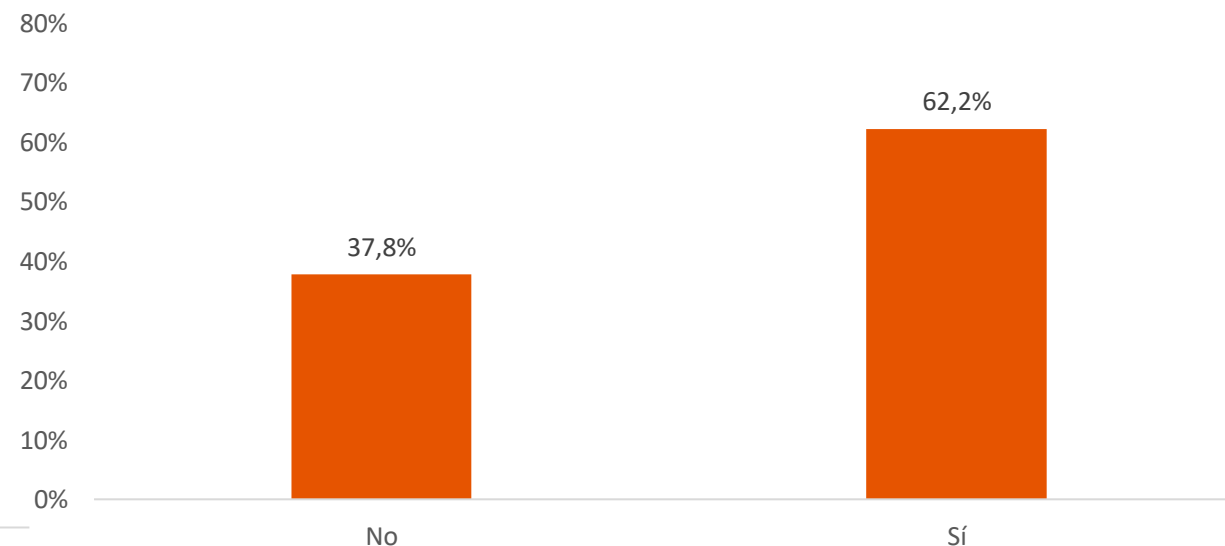
Apoyo psicológico por parte de la organización

Muestra Mujeres



- En el caso de las mujeres, el **52,3%** que en su organización existe apoyo psicológico.
- Sólo el **12%** ha hecho uso de este tipo de programas.

Muestra Hombres



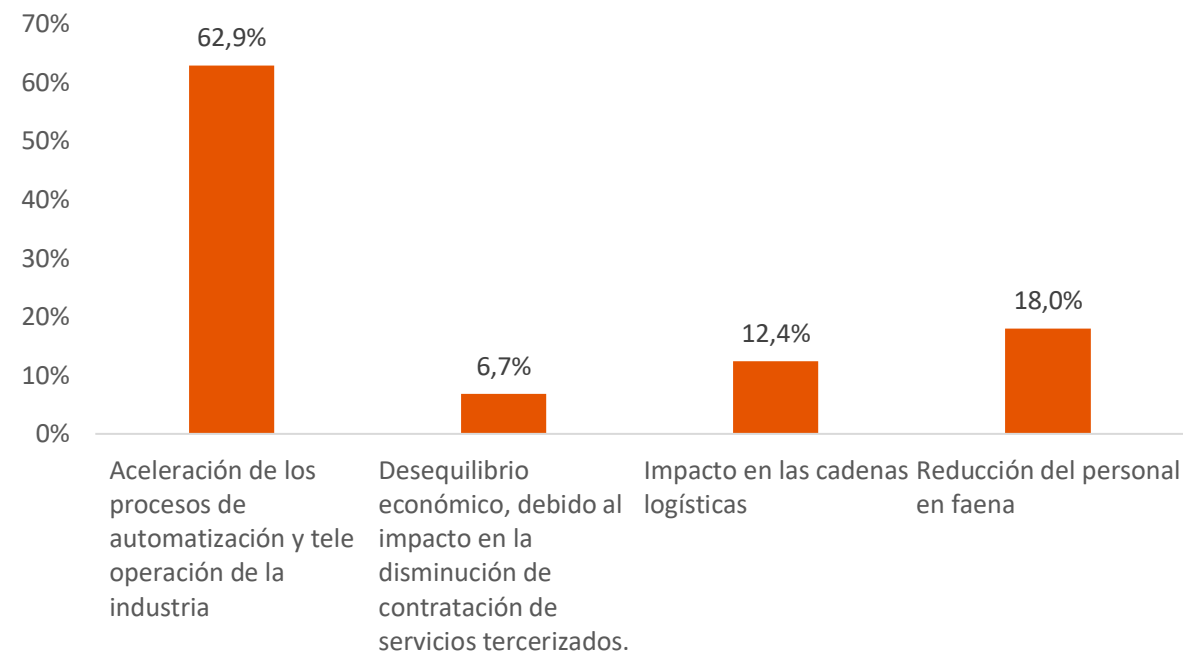
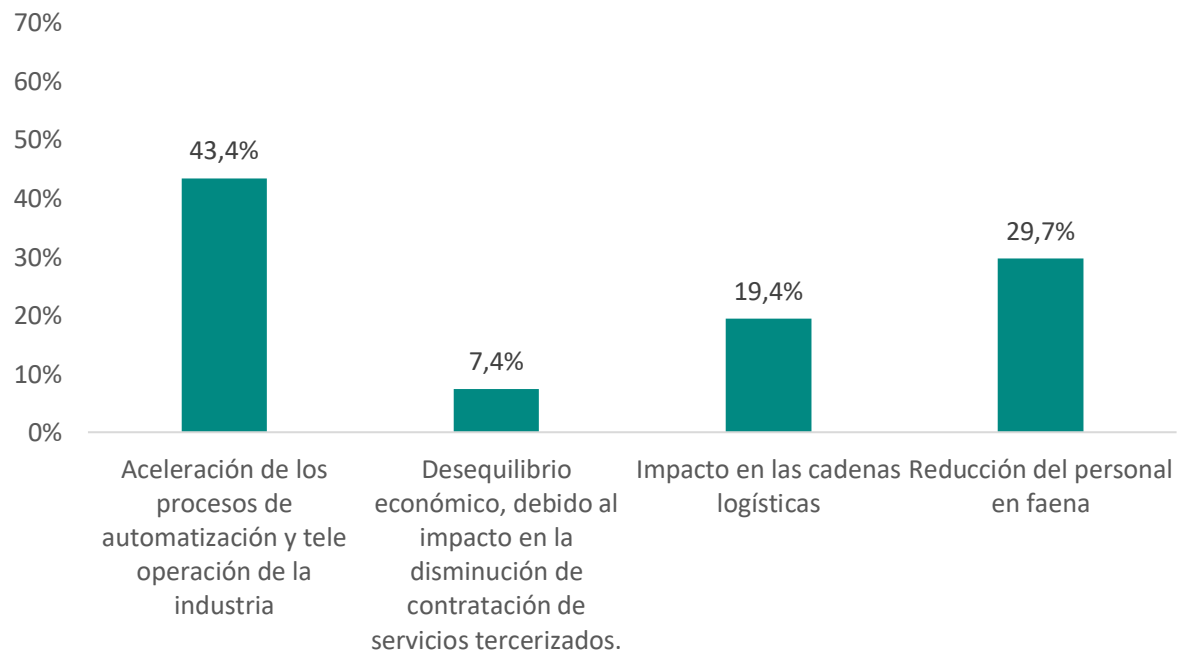
- Un **62%** de los hombres reconoce que hay programas de apoyo psicológico.
- Un **11,5%** ha participado de ellos.



Resultados Chile – Factor Covid - 19

Principales consecuencias del Covid-19 en la industria

Para las mujeres, el efecto de la aceleración en el proceso de automatización en la operación como consecuencia del COVID es menos relevante que para los hombres...



- En el caso de las mujeres, un 43,4% de la muestra señala que la principal consecuencia, tiene relación con el proceso de aceleración de automatización y tele operación de la industria.



- Un 62,9% de los hombres, señala que la principal consecuencia del Covid-19 en la industria, tiene relación con la aceleración de los procesos de automatización y tele operación de la industria

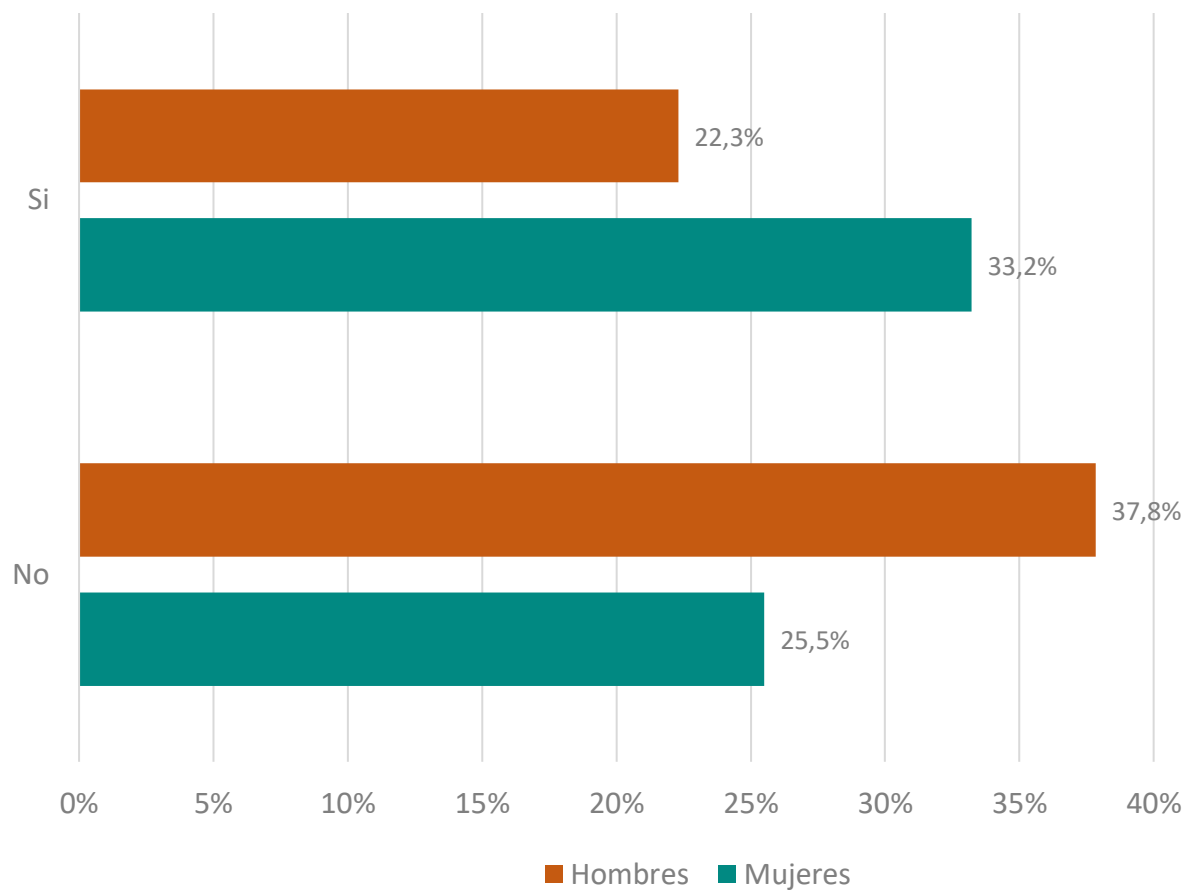


Resultados – **Búsqueda de Oportunidades**

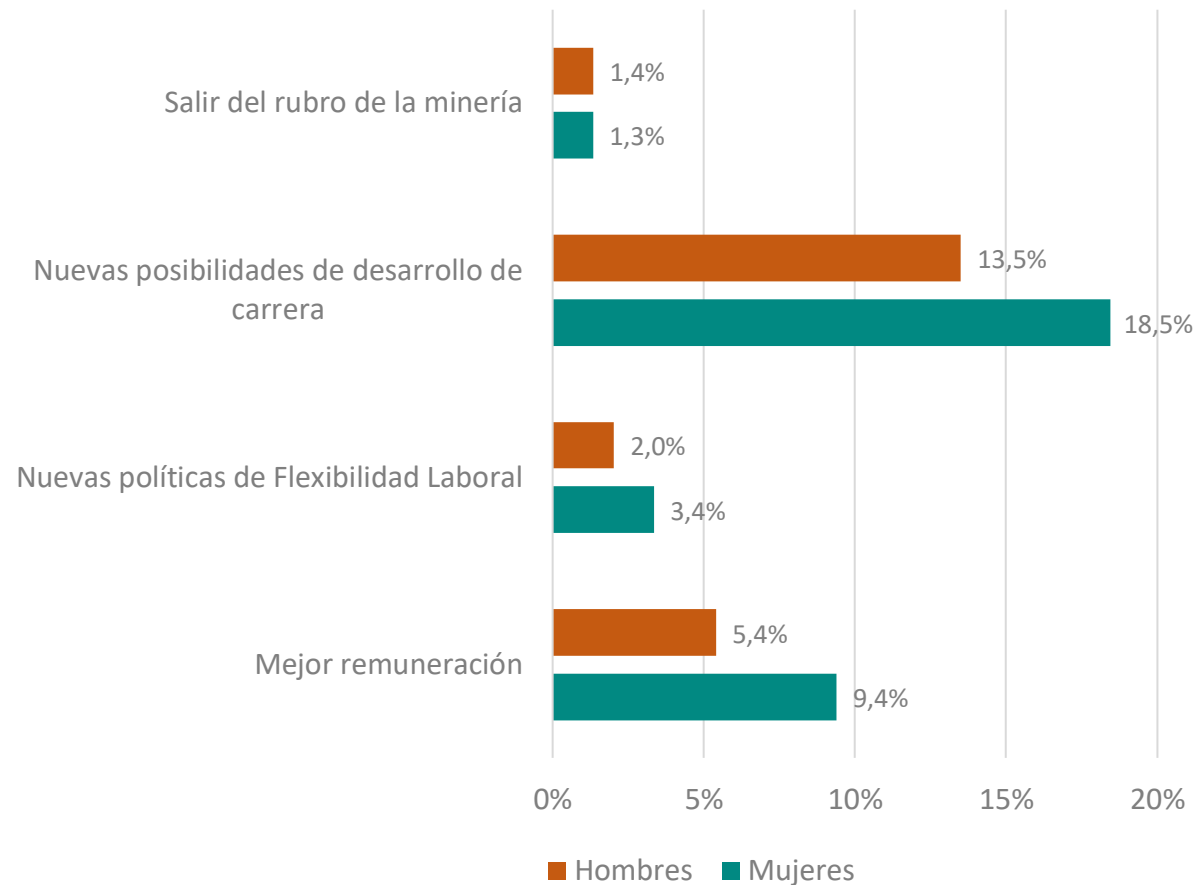
Un tercio de las mujeres reconoce que ha pensado cambiarse de trabajo. El principal motivo es la búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo.

Búsqueda de Empleo

Ha pensado cambiarse de trabajo el último año?



Razones?





05. Percepción sobre la industria



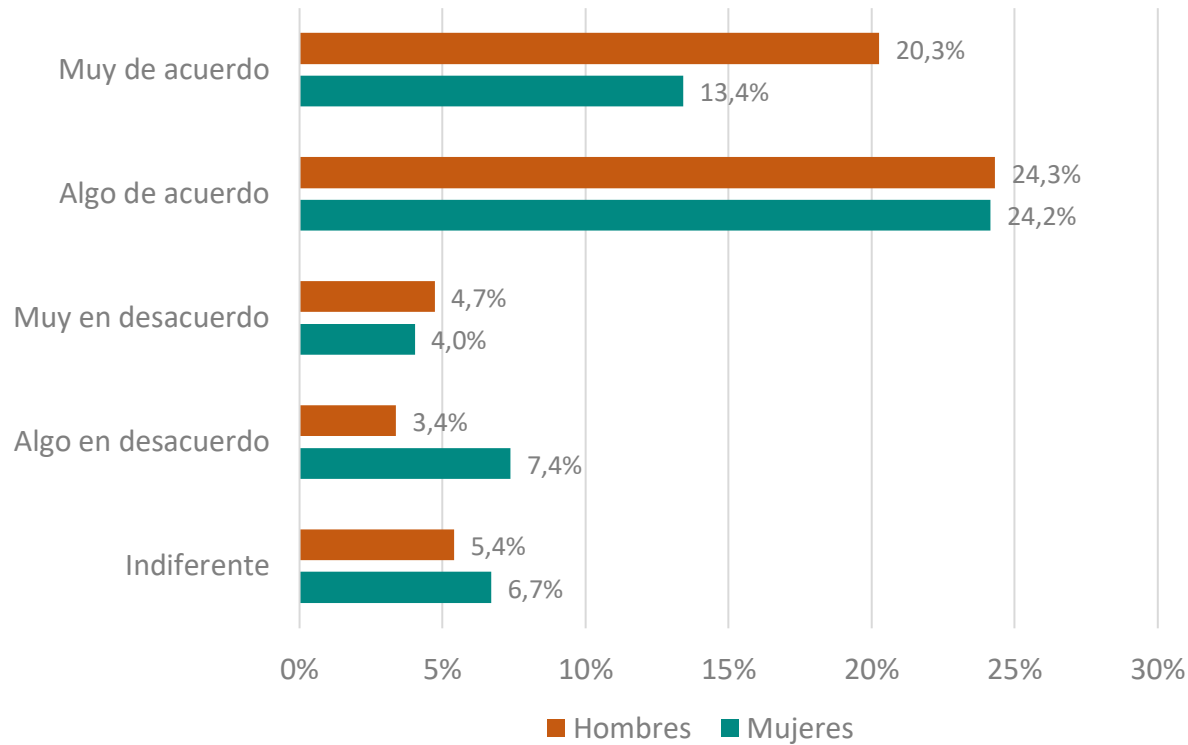


Resultados Chile – Percepción sobre la industria

Mujeres se muestran levemente más críticas que los hombres...

Percepción sobre la industria minera

La industria minera, es responsable y está comprometida con las comunidades y el medioambiente



- El **37,6%** de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación.

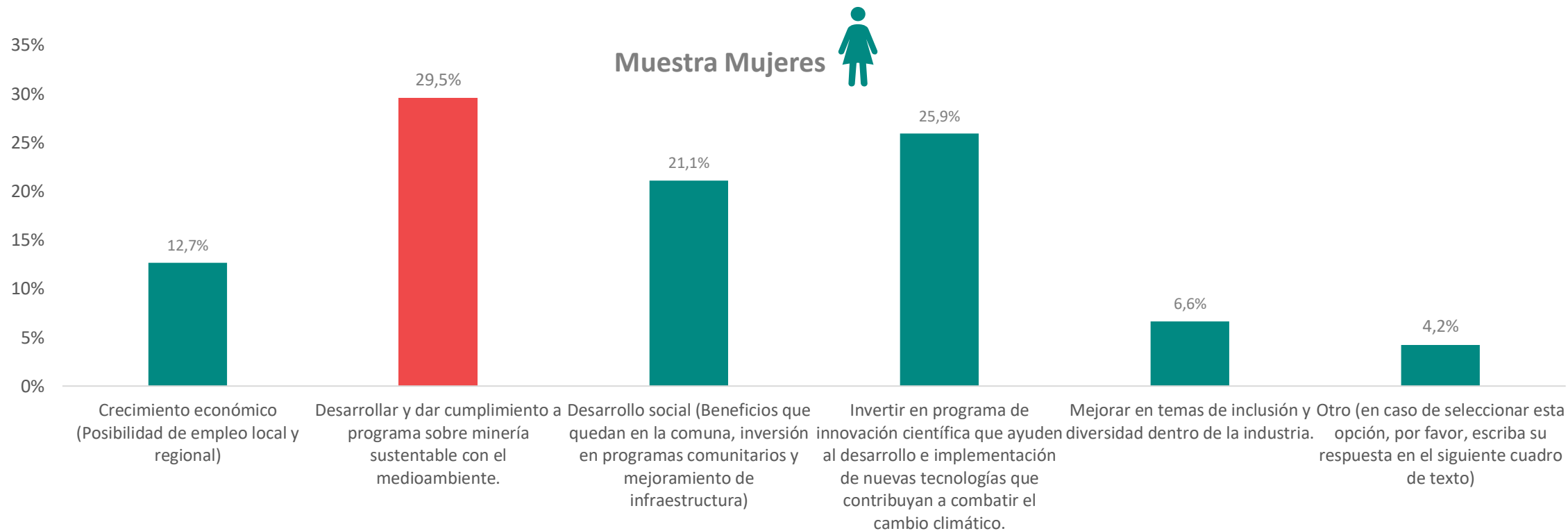


- El **44,5%** de los hombres está de acuerdo con esta afirmación.



Resultados Chile – Percepción sobre la industria

Principales aspectos que la industria debería priorizar para mejorar los niveles de percepción de la comunidad

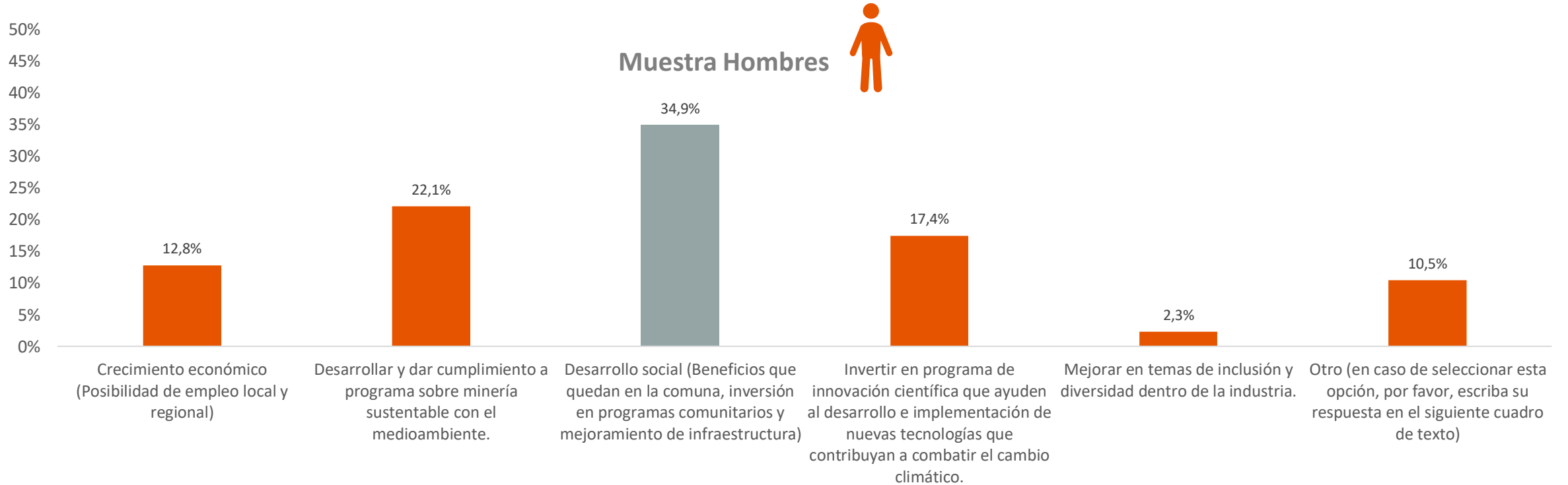


- Lo más importante para las mujeres tiene que ver con el desarrollo y cumplimiento de los programas de sustentabilidad.
- Avanzar en temas de inclusión sólo un 6,6% lo afirma como algo prioritario como para mejorar la percepción sobre la comunidad.



Resultados Chile – Percepción sobre la industria

Principales aspectos que la industria debería priorizar para mejorar los niveles de percepción de la comunidad



- A diferencia de la muestra de las mujeres, los hombres señalan que el principal aspecto que la industria debe priorizar para mejorar los niveles de percepción tiene que ver con el desarrollo social local 34,9%



06. Inserción al mundo de la minería



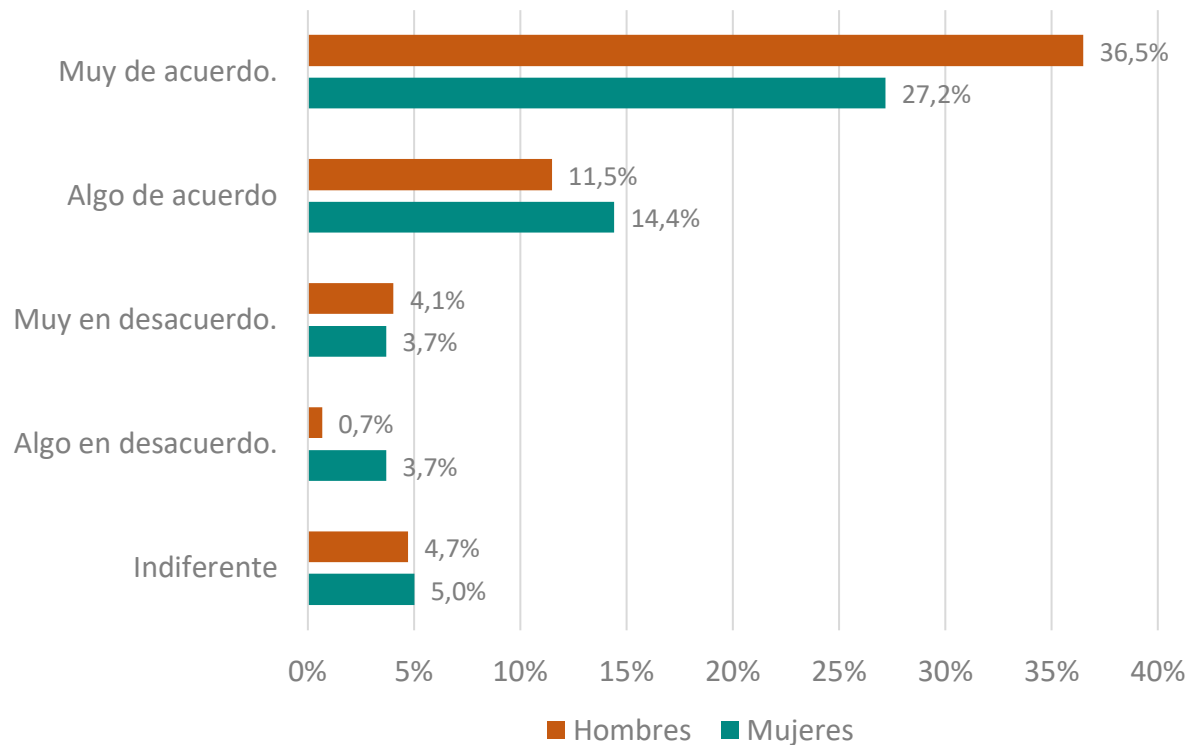


Resultados Chile – Inserción al mundo de la minería

Más del 40% de hombres y mujeres consideran que la incorporación a la industria ha mejorado su entorno cercano.

Aporte de la Minería en el entorno cercano

“La incorporación a la industria minera, ha facilitado o mejorado mi calidad de vida y la de mi entorno cercano”



El **41,61%** de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación.



El **48%** de los hombres está de acuerdo con esta afirmación.

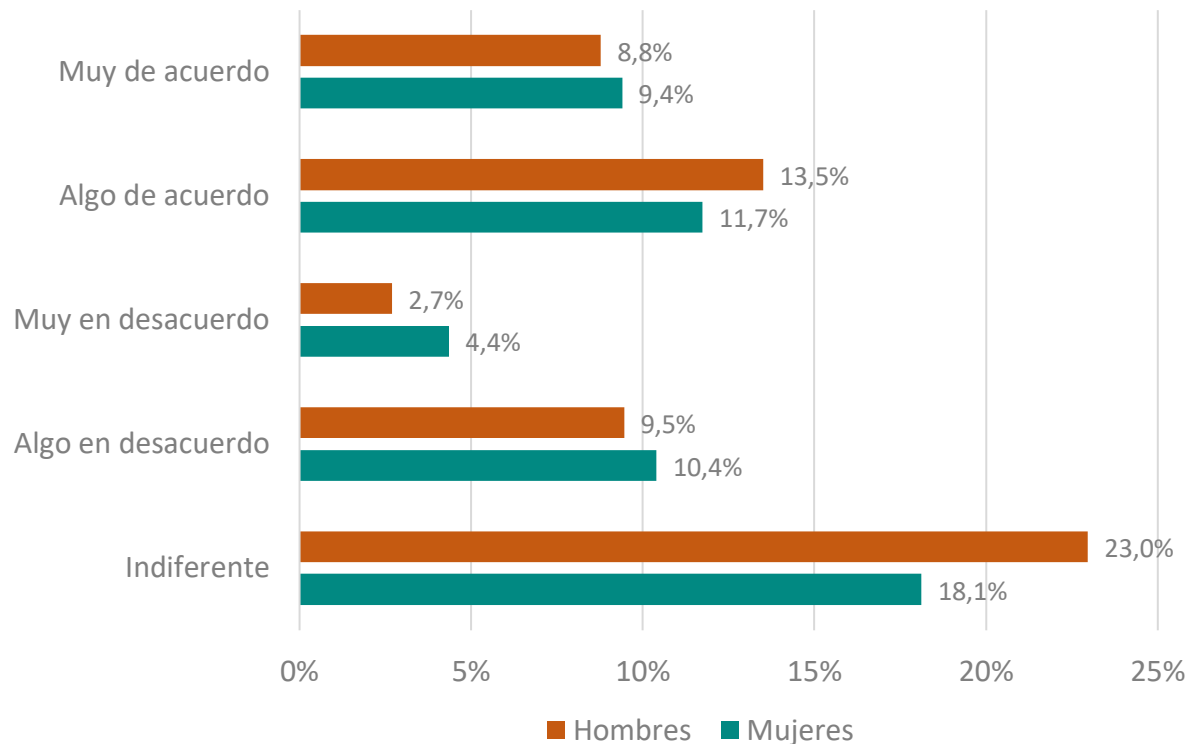


Resultados Chile – Inserción al mundo de la minería

En esta dimensión se observa un mejor impacto en general de la incorporación de hombres y mujeres a la industria

Aporte de la Minería en el entorno cercano

“La incorporación a la industria minera, ha cambiado de forma positiva el relacionamiento con mi entorno cercano (Hijos- Pareja (si es que la tiene) Familia)”



El **21,1%** de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación.



El **22,9%** de los hombres está de acuerdo con esta afirmación.

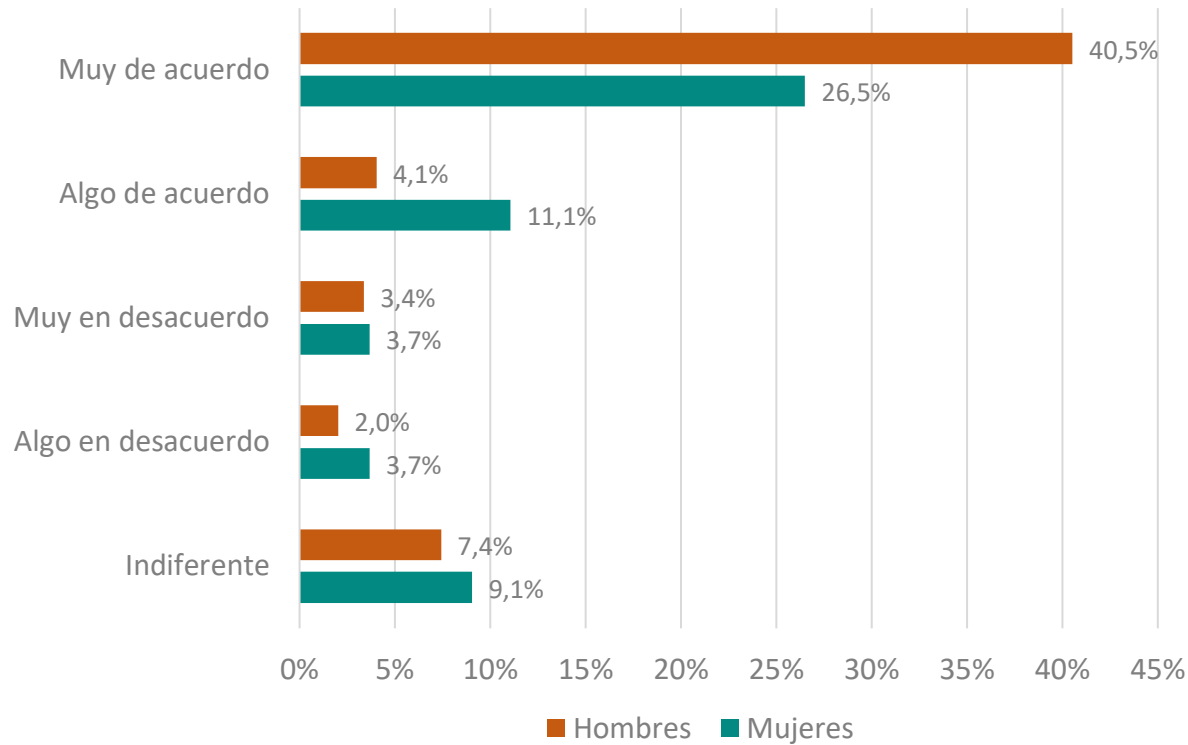


Resultados Chile – Inserción al mundo de la minería

Se reconoce un aporte de la minería en términos de los ingresos al hogar

Percepción sobre la industria minera

“La incorporación a la industria minera, ha permitido que sea la persona que más aporta a los ingresos del hogar”.



- El **37,6%** de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación.



- El **44,5%** de los hombres está de acuerdo con esta afirmación.



07. Conclusiones





Conclusiones

▪ Caracterización del encuestado

- ✓ En comparación al estudio del año **2021**, existe una mayor participación tanto de hombres y mujeres

2021		2022	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
166	115	334	157

• Caracterización y condiciones laborales

- ✓ Es posible observar que la mayor presencia femenina en relación a los años de experiencia, **se encuentra entre 1 y 5 años, a diferencia de los hombres donde el 50% da cuenta de experiencia de más de 20 años.**
- ✓ Se observa un **aumento de mujeres** en cargos que conllevan toma de decisión en comparación con el estudio del año anterior.
- ✓ **Los cargos de alto nivel gerencial y ejecutivos**, siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres.
- ✓ Es importante destacar que si bien **la presencia laboral femenina ha ido en aumento en los últimos años**, la mayor parte de las encuestadas se encuentra desarrollado labores de ámbito corporativos, **se observa baja presencia en la cadena de valor de la minería.**



Conclusiones

- **Condiciones laborales y percepción de brechas**

- ✓ Se mantienen las brechas de percepción entre hombres y mujeres en relación a la equidad en distintas dimensiones. A pesar de ello, se observa una mejora en la percepción de equidad por parte de las mujeres en comparación con los dos años previos.
- ✓ Se observa una caída en el nivel de satisfacción laboral de las mujeres de 44% en 2021 a 37% en el presente año. Si bien no se indagaron las causas de esta menor satisfacción, esto se podría deber a variables no necesariamente relacionadas con la minería.
- ✓ Los hombres tienen a tener una mayor percepción de equidad que las mujeres, en las diferentes dimensiones. No obstante ello, se observa para el caso de las mujeres una mayor percepción de equidad en todas las dimensiones, incluyendo brecha salarial, desarrollo profesional, oportunidades de acceder a roles de liderazgo, etc.
- ✓ En relación a las oportunidades de desarrollo profesional, se observa una baja en la percepción de inequidad por parte de las mujeres. Esto da cuenta de la efectividad de las políticas de desarrollo e inclusión que están llevando a cabo las empresas mineras.
- ✓ Importante destacar que las mujeres en general tienen una percepción más crítica de los roles de liderazgo y que aún falta compromiso. A diferencia de los hombres, quienes muestran una tendencia de menor autocrítica.
- ✓ Un tercio de las mujeres encuestadas da cuenta de que ha pensado en cambiarse de trabajo en el último año, motivadas principalmente por la búsqueda de nuevas oportunidades en la industria minera. Esto confirma el interés por permanecer en la industria minera.



▪ Factor Covid-19

- ✓ Tanto hombres como mujeres reconocen la existencia de programas de apoyo psicológicos por parte de la organización en la que trabajan, pero no han participado de ellos.
- ✓ Todos los encuestados, señalan que la principal consecuencia que ha traído el Covid-19 dentro de la industria, tiene relación en Acelerar los procesos de automatización y tele operación en la industria.

▪ Percepción sobre la industria minera

- ✓ Tanto hombres como mujeres tienen una percepción en general positiva en relación a la industria minera, siendo las mujeres levemente más críticas.
- ✓ Las mujeres cuando se les consulta sobre cuáles son las estrategias que debería priorizar la industria para mejorar los niveles de percepción dentro de la comunidad la gran mayoría indica programas de minería sustentable.



▪ Inserción al mundo de la minería

- ✓ Tanto hombres como mujeres reconocen que el insertarse al mundo de la minería ha mejorado su calidad de vida y sus ingresos.
- ✓ La mayoría de los hombres señalan que el ingresar a la industria minera, se les ha permitido que sean la persona que más aporta a los ingresos del hogar.
- ✓ Más del 40% de hombres y mujeres consideran que la incorporación a la industria ha mejorado su entorno cercano.



VANTAZ

Specialized
Mining
Consulting