

## Monitoreo de Indicadores de Empleo Local y Género

Elaborado por la alianza CCM-Eleva

01 de agosto de 2022

Parte de los compromisos del Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (alianza CCM-Eleva) es realizar un seguimiento semestral de indicadores de empleo local y 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 industria. Esto va en la línea con 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 mayo de 2022**) **de 29 empresas mineras y proveedores**, se elaboraron los siguientes indicadores relevantes para la industria:

- Porcentaje **trabajadores/as locales sobre el total** de la fuerza laboral (stock)
- Porcentaje de **trabajadores/as locales sobre las contrataciones** de los últimos 6 meses (flujo)
- Porcentaje de **empleo de mujeres sobre el total** de la fuerza laboral (stock)
- Porcentaje de **empleo de mujeres sobre las contrataciones** de los últimos 6 meses (flujo)

La información obtenida se presenta comparando la evolución de los indicadores en los últimos años, información que ha sido publicada en cada uno de los Estudios de Fuerza Laboral de Gran Minería Chilena, elaborado por 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 sus proveedores.

## Resultados

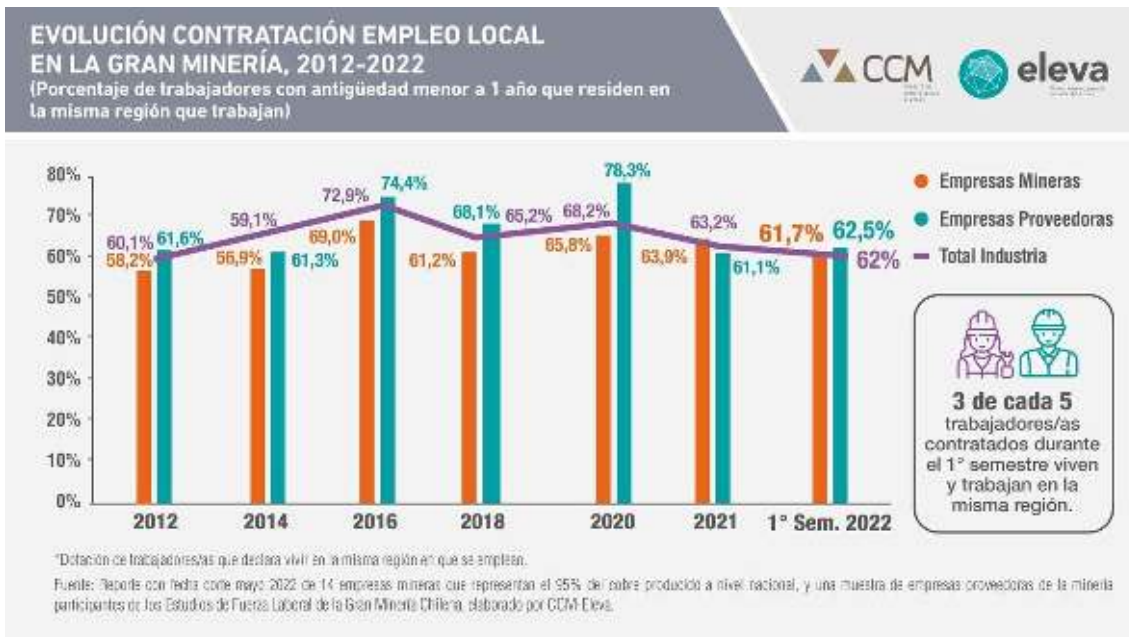
### Indicadores de Empleo local

#### Evolución del Empleo Local en la Gran Minería Chilena 2012-2022



- El empleo local se calcula como la proporción de trabajadores/as que viven y trabajan en la misma región. **En la última década se observa que el empleo local en la industria ha sido relativamente estable en torno al 70% con pequeñas variaciones año a año. Esto significa que 7 de cada 10 personas que trabaja en la minería son trabajadores/as locales.** De acuerdo a la última medición con fecha de corte mayo del 2022, **el empleo local en la industria es del 67,9%**
- De forma desagregada, las cifras constatan que el **empleo local en empresas mineras presenta una estabilidad durante el 1er semestre del 2022, manteniéndose en torno al 69%.** Por otro parte, la evolución del empleo local en empresas proveedoras muestra un descenso, alcanzando un 62,7%.

## Evolución en la Contratación de Empleo Local en la Gran Minería 2012-2022



- Al considerar el indicador global de contratación local en la industria, es decir el porcentaje de trabajadores/as locales contratados/as respecto al total de trabajadores/as, se puede observar que 3 de cada 5 trabajadores/as contratados son locales. En términos evolutivos se observa que existe una leve disminución entre las mediciones de diciembre 2021 y 1er semestre del 2022, de un 63,3% a 62%.
- En referencia a **la contratación local en empresas mineras, durante el 1er semestre del 2022 se presenta una leve disminución**, desde un 63,9% a un 61,7%, es decir de 2,2% puntos porcentuales.
- **Las empresas proveedoras presentan un alza en la contratación de trabajadores locales durante el 1er semestre del 2022**, logrando aumentar en 1,1 puntos porcentuales respecto a la medición de diciembre quedando en 62,5%

## Indicadores de Participación Laboral de Mujeres

### Evolución de la Participación laboral de Mujeres en la Gran Minería Chilena 2012-2022



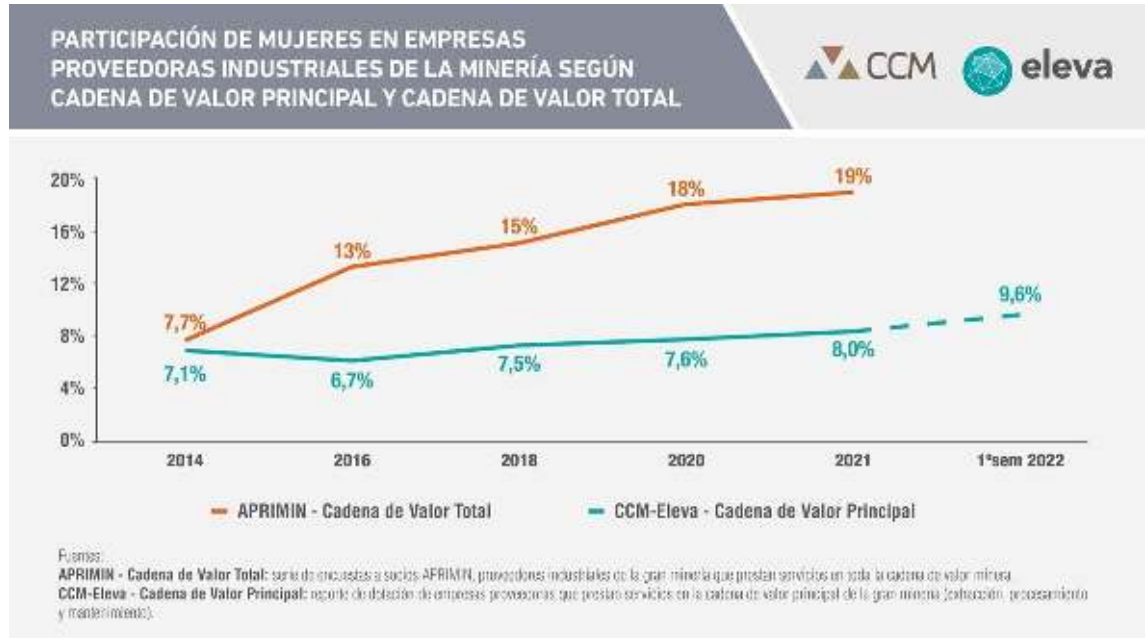
- Este indicador mantiene una evolución positiva desde el inicio de la serie de tiempo, mostrando una aceleración del crecimiento a partir del año 2018. El promedio de la **participación laboral de mujeres en la gran minería se ha incrementado desde un 14,3% de diciembre 2021 hasta llegar al 15% en la medición del 1er semestre del 2022**. Este resultado muestra el compromiso del sector en torno a la equidad de oportunidades para hombres y mujeres.
- **La participación laboral de la mujer en empresas mineras presenta un incremento de 1,1 puntos porcentuales**, logrando una representatividad de un 16,6% de mujeres.
- Si bien, hasta el 2021 la participación laboral de mujeres en empresas proveedoras de la gran minería presentaba un leve incremento, rondando el 8%, en la actual medición del **1er semestre del 2022 se puede apreciar el esfuerzo de estas empresas proveedoras de la cadena de valor principal de la gran minería, logrando superar en 1,6 puntos porcentuales llegando a puntuar en 9,6%**.
- Se mantiene el compromiso de fortalecer la participación laboral de mujeres en la industria; las mineras han impulsado una estrategia que da como resultado el aumento sostenido desde el año 2018, logrando aumentar la participación laboral de mujeres en 7,7 puntos porcentuales en la actual medición del 1er semestre.

## Evolución Contratación de Mujeres en la Gran Minería 2021-1° SEM. 2022



- Con relación a la contratación de mujeres por las empresas mineras, se puede observar una evolución positiva en el indicador, la contratación de mujeres durante el año 2021 fue un 32,2%, en la actual medición la contratación de mujeres fue un 34,6% respecto del total de contratados, **aumentando 2,4% puntos porcentuales. Es decir, 3 de cada 10 personas contratadas en el 1er semestre fueron mujeres.**
- Al observar la contratación de mujeres por **empresas proveedoras de la minería durante este 1er semestre, se puede observar que la contratación ha evolucionado lentamente**, si en el año 2021 el porcentaje de mujeres contratadas fue de 11,1%, en la actual medición estas representaron el 12,3%.

## Evolución de la participación de mujeres en empresas proveedoras industriales de la gran minería, según cadena de valor principal y cadena de valor total. 2014-2022.



- Por primera vez desde que se realiza esta medición, se realizó un ejercicio colaborativo con **APRIMIN** para visualizar conjuntamente los datos de evolución de la participación laboral femenina tanto en Cadena Valor Total (APRIMIN) como en Cadena Valor Principal (CCM-Eleva).
- En general el gráfico muestra que la participación laboral de las mujeres en empresas proveedoras **mantiene una tendencia al alza en el periodo observado**, tanto para la **cadena de valor total** como para la cadena de valor principal.
- Comparativamente, la diferencia en la participación laboral de mujeres en empresas proveedoras se encuentra asociado a los procesos y servicios involucrados en la cadena productiva de la gran minería. La cadena de valor principal involucra los procesos de extracción, procesamiento y mantenimiento; mientras la cadena de valor total involucra a todos los servicios asociados al soporte y operaciones de la industria minera, algunos de ellos culturalmente feminizados; servicios de hotelería, aseo, casino, entre otros.
- Los datos de **APRIMIN-Cadena Valor Total**, muestran un **incremento sostenido y rápido en la participación laboral de la mujer desde su primera observación; 2014, contabilizando un incremento de 11,3 puntos porcentuales para el año 2021; 19%**. En tanto, la evolución de la participación laboral de la mujer en la cadena de valor principal es **lento, logrando ascender desde 7,1% el 2014 a 9,6% el 1º semestre del 2022, 2,5 puntos de diferencia en los años observados.**



## Desafíos de Empleo Local

Múltiples son los factores que podrían estar incidiendo en la dinámica de empleabilidad de trabajadores/as locales y conmutantes. Datos complementarios dan cuenta que, **en los años de mayor de inversión en proyectos mineros, la demanda incremental por trabajo es absorbida fundamentalmente por trabajadores conmutantes.** También pareciera ser que los esfuerzos realizados por algunas empresas en el último tiempo para la contratación de talento local están teniendo resultados positivos, lo que podría traducirse en un impacto en el territorio, desde la perspectiva del desarrollo de su capital humano y del crecimiento económico.

Ante el desafío de fortalecer a las regiones de mayor capital humano especializado disponible en los territorios donde opera la industria, **se requiere asumirlo de manera colectiva entre las empresas y los sistemas de formación a nivel regional,** con el fin de dotar al sector minero, y en general a la economía regional, de los técnicos y profesionales con las cualificaciones necesarias, tanto en calidad como en cantidad.

En el objetivo de mejorar la formación y entrenamiento de la fuerza laboral del territorio, **cobran gran relevancia las alianzas entre las empresas con el mundo formativo, que permitan vincular al sector con los liceos técnicos profesionales, centros de formación, entidades de 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 personas locales incorporarse a la minería y acceder a la información de las posibilidades de desarrollo y empleo que pueden tener.

## Desafíos de Participación Laboral de Mujeres

Los indicadores de participación laboral de mujeres muestran un avance sostenido en el tiempo. Esto es respuesta al compromiso sostenido de la gran mayoría de las compañías de la industria que se han impuesto ambiciosas metas en esta dimensión. Una de estas metas corresponde a la Política Nacional Minera 2050 que incluye lograr una participación laboral femenina de 20% al 2030 y de un 35% al 2050. Sin embargo, aún queda mucho 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.





Uno de los mayores desafíos que tenemos hoy en el país es poder fomentar que más mujeres estudien y egresen de carreras vinculadas a la minería. El principal riesgo que podría detener este aumento sostenido de la participación laboral femenina es que no existe un correlato en el aumento de la matrícula de mujeres en programas vinculados a la minería.

Se requieren realizar esfuerzos sectoriales y coordinados a nivel territorial para implementar campañas de atracción temprana de talento femenino, con especial foco en el segmento entre séptimo básico y segundo medio, momento en el cual se toman las primeras decisiones de orientación vocacional.

**En caso de desear citar este contenido, puedes realizarlo indicando el título “Monitoreo de Indicadores de Empleo Local y Género”, elaborado en agosto de 2022 por la alianza del Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (CCM-Eleva)**