



Mujer minera: datos, complejidades laborales y propuestas de mejora

Autor

Guido Williams Obreque
gwilliams@bcn.cl
[Anexo 3180](#)

Nº SUP: 133022

Resumen

Se entregan datos generales sobre la minería en Chile y particularmente de la presencia laboral de la mujer minera. Adicionalmente, se plantean diversas complejidades laborales que las afectan, principalmente desde su percepción y finalmente se presentan propuestas de mejoras.

La actividad minera en Chile representa aproximadamente el 11% del PIB nacional y emplea a 213.950 personas. De éstas, el 11,70% son mujeres quienes trabajan esencialmente en el estamento denominado profesionales: técnicos o profesionales de ejecución, profesionales con licenciatura de estudios postsecundarios de especialidad afín.

Los estudios disponibles en cuanto a la situación laboral de la mujer minera y sus complejidades, son esencialmente de percepción y fruto de entrevistas y encuestas. Algunas complejidades presentadas se refieren a: mayor presencia de mujeres en el estamento profesional y en menor medida en las jefaturas de las empresas mineras; las mujeres perciben que sus remuneraciones son más bajas respecto a los hombres que desempeñan la misma labor; las mujeres mineras estiman que los hombres acceden a más oportunidades laborales que ellas; las entrevistadas destacan como una complejidad relevante la conciliación de vida familiar y laboral y además las trabajadoras participan, en general, como socias de base de sindicatos pero son pocas las que ostentan cargos directivos sindicales.

Por último, existen al menos tres propuestas para mejorar la situación de las trabajadoras de la minería. Una primera, es fomentar la certificación de la norma NCh 3262:2012, herramienta que procura gestionar la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal al interior de una organización. Asimismo, coexisten varias propuestas de “Buenas Prácticas de Género” para el sector minero, tendientes a mejorar las condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres, fomentar la participación femenina en la industria minera y la representación de mujeres en cargos de toma de decisión. Finalmente, existe un “Decálogo de la industria minera, del sector público y privado, que compromete a una mayor y mejor incorporación de las mujeres.

Introducción

A solicitud del usuario, se entregan datos generales sobre la minería en Chile y de la presencia laboral de la mujer minera en nuestro país. Adicionalmente, se plantean diversas complejidades laborales que las afectan principalmente desde su percepción y finalmente se presentan propuestas de mejoras.

La información fue obtenida a partir de diversos estudios nacionales sobre la situación de la mujer en la minería nacional.

I. Datos sobre la minería en Chile y la presencia de la mujer minera

La actividad minera en Chile representa aproximadamente el 11% del PIB nacional (Consejo Minero, 2021¹). Asimismo, International Copper Association (2017) considera que toda la cadena productiva de la minería podría estimarse en 24% del PIB nacional, “Esto porque la industria del cobre tiene un notable efecto multiplicador, colaborando al consumo de bienes y servicios en otras industrias”. A nivel mundial, la misma International Copper Association, indica que en 2017 nuestro país ocupaba el sexto lugar en el mundo en términos de producción minera total, después de Australia, China, Rusia, Sudáfrica y Estados Unidos de América. Adicionalmente, según Reporte Minero (2018), Chile es el mayor productor de cobre del mundo (cerca del 28% de la producción mundial).

En términos de fuerza laboral, Vantaz (2021) calcula que, al primer trimestre móvil de 2021, la minería emplea a 213.950 personas². De éstas, 193.480 son hombres y 20.470 son mujeres representando éstas últimas el 11,70% de la fuerza laboral de dicha industria. La participación de la mujer trabajadora en este rubro ha ido subiendo en los años, en el año 2019 era de 8,4% y en 2011 de 6,3%.

Cabe recordar que durante años el ingreso de las mujeres a las faenas mineras estuvo prohibido, tanto por “mito como por ley”. De hecho, la Ley N° 18.620 que impedía a las mujeres desarrollar labores mineras subterráneas fue abolida en 1996, “desafiando creencias en torno a que su presencia podría traer mala suerte a la actividad o “hacer enojar a la mina” (Consejo de Competencias Mineras, 2020b).

Conforme el Consejo de Competencias Mineras (2020a), las mujeres trabajadoras se distribuyen en distintas faenas de la siguiente manera: profesionales: 18,0%; mantenedoras: 4,0%; operadoras: 27,0%; supervisoras: 3% y 48% en otras ocupaciones fuera de la Cadena de Valor Principal (CVP) de la minería (extracción, mantenimiento de extracción, procesamiento y transporte y mantenimiento de procesamiento).

El mismo organismo señala que la mujer ha aumentado su presencia en la CVP, en el 2012 su presencia era de 46% y en 2019 aumentó a un 60%. La mayor participación porcentual en la CVP es en el estamento denominado profesionales, que “agrupa cargos que requieren estudios terciarios (técnicos o profesionales de ejecución), o bien profesionales con licenciatura, es decir, estudios postsecundarios de especialidad afín” (Consejo de Competencias Mineras (2020a).

Ahora bien, en cuanto a la presencia de mujeres en cargos de toma de decisión en empresas mineras (como % del total de cargos directivos) es posible indicar que 14,5% son Directoras y Gerentes; 11,3% Subgerentes y Superintendentes y el 7,4% Jefaturas (Consejo de Competencias Mineras, 2020a).

¹ Sernageomin lo calcula en 12,5% (Sernageomin, 2021).

² Indirectamente, según el Consejo Minero (2021) la minería daría empleo a casi 515.000 personas.

III. Complejidades laborales de la mujer minera desde su percepción

Los estudios disponibles, en cuanto a la situación laboral de la mujer minera y sus complejidades, son esencialmente de percepción y por ende consecuencia de entrevistas y encuestas. Uno conocido es de 2014, elaborado por la Dirección del Trabajo; existen otros posteriores, incluso de 2021 (Vantaz). Algunas de las complejidades laborales mencionadas son:

- a) La mayor presencia de las mujeres se encuentra en el estamento profesional, pero en menor medida en las jefaturas de las empresas mineras. Al respecto, de acuerdo a Vantaz (p. 14) el 22% de las mujeres encuestadas percibe que tienen igual o mejor posibilidad de asumir liderazgos y 58% considera que los hombres tienen más posibilidades que las mujeres. Sin perjuicio, de lo anterior Vantaz (p. 25) plantea que esta percepción ha ido mejorando con los años.

Por su parte, la Dirección del Trabajo (2014:75-76), indica que “es posible apreciar que las mujeres permanecen alejadas de los ámbitos de toma de decisiones. Los espacios de poder son ocupados por los hombres. Por ejemplo, en el caso específico de las gerencias de los centros operativos, solo hay mujeres en gerencias de medio ambiente, relaciones comunitarias, desarrollo y proyectos; las otras gerencias (recursos mineros, mina, planta, fundición) siempre están a cargo de personal masculino”.

- b) Las mujeres perciben que sus remuneraciones son más bajas respecto a los hombres que desempeñan la misma labor (Vantaz: 11). En este sentido, la Dirección del Trabajo (2014) señala que en las mineras investigadas, “las remuneraciones van asociadas a categorías o escalafones; en tal sentido, dicho encasillamiento determina el salario. Así, las trabajadoras en minería tendrían la posibilidad de acceder a ingresos atractivos e igualitarios a los de sus pares masculinos”. Sin embargo, el mismo estudio plantea que dirigentes sindicales sostuvieron al respecto que (Dirección del Trabajo: 2014: 80):

- El tema de las remuneraciones es prácticamente tabú: entre pares no se socializan los montos percibidos, de ahí que es difícil acceder a datos comparados.
- Los cargos están adscritos a determinados escalafones; y estos, a determinadas remuneraciones; sin embargo, no siempre es claro que sean aplicados correctamente los criterios de clasificación.
- En el caso específico de las trabajadoras, si bien la ley que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones ofrece una oportunidad de transparentar el tema, se convierte en letra muerta, pues las personas tienen temor a formular reclamos individuales.

- c) El 71% de las mujeres mineras entrevistadas estiman que los hombres acceden a más oportunidades laborales que ellas (Vantaz: 12). En el mismo sentido, en otro estudio señalan que el desarrollo de la carrera o las posibilidades de ascenso son más favorables a los hombres (Consejo de Competencias Mineras, 2020b: 64).

En el informe de Caro y otros (2019: 34) se señala que los estudios indican que las mujeres perciben que su integración se expresa bajo distintas formas de injusticias hacia ellas. Un ejemplo podría ser la sobrecalificación, porque al analizar la profesionalización de la dotación se hace evidente que, a condiciones iguales de cargos, la formación en las mujeres es mayor que la de los hombres (citando a Stefanovic y Saavedra, 2016: 21).

- d) Las mujeres entrevistadas destacan como una complejidad relevante la conciliación de vida familiar y laboral (Dirección del Trabajo: 86 y ss).

Al respecto, la Dirección del Trabajo (2014) indica que “el modelo de organización productiva basado en largas y demandantes jornadas y en la intensificación del trabajo, dificulta la armonización entre vida laboral y responsabilidades familiares, dos dimensiones fundamentales, que constituyen una necesidad y un derecho de los trabajadores y sus familias”. En el mismo sentido, otras mujeres plantean que las condiciones que promueven la conciliación entre trabajo y familia, como flexibilidad laboral, mejor disponibilidad de salas cuna o tiempo de alimentación para lactantes, “son aspectos no del todo desarrollados por la minería” (Consejo de Competencias Mineras, 2020b: 64).

La Dirección del Trabajo indica asimismo que el “problema es difícil de abordar” (p. 87), por cuanto la modalidad de jornada excepcional, con sistema de turnos, “es una exigencia empresarial y supone pasar permanentemente por procesos de adaptación y readaptación a la actividad laboral y a la propia familia, en una alternancia que es un fuerte desafío para cualquier ser humano”. Plantea además la autoridad que las “trabajadoras deben enfrentar una estructura orientada a normalidades masculinas, que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el cuidado familiar, la vida personal y comunitaria”.

Particularmente, en otro estudio (Ortiz, 2018: 95-96), las mujeres entrevistadas señalan que la parte más complicada de la maternidad es “la etapa de recién nacidos debido a enfermedades o complicaciones que puedan sufrir los niños, y donde existe también aprovechamiento de otras mujeres”. Para ellas, “las condiciones de trabajo de las operaciones mineras –distancia geográfica y sistema de turnos serían un factor importante para las mujeres que trabajan en ellas al momento de considerar la maternidad, por lo que la búsqueda de un puesto en el área administrativa, con oficinas en las ciudades y sistema de horario tradicional, es una buena opción como estrategia para enfrentar la maternidad” (Ortiz, 2018: 95-96).

Cabe señalar que la misma Dirección del Trabajo (2014: 90-93) ha precisado que en los distintos centros de operación minera hay estándares que, en materia de protección a la maternidad, amplían los beneficios por sobre lo que estipula la norma (Código del Trabajo). De la misma manera, señala la Dirección, en relación con el beneficio de alimentación a los hijos e hijas de trabajadoras que tienen menos de dos años, se conceden dos tipos de beneficios distintos. Por una parte, algunos centros mineros que trasladan todos los días a las trabajadoras desde su lugar de residencia han instalado “una sala acondicionada y con dedicación exclusiva, para permitir que quienes están en período de lactancia puedan extraer su leche en condiciones adecuadas de higiene y privacidad y almacenarla en refrigeradores, de modo que al final de la jornada de trabajo puedan llevarla a sus hijos”. En otros yacimientos “se posterga -o se adelanta- en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo, de modo de garantizar que las trabajadoras hagan efectivo su derecho. En cada caso, las empresas otorgan movilización a las madres”.

- e) En materia de evaluación de desempeño, el 33% de las mujeres entrevistadas considera que mujeres y hombres son evaluados de igual manera; al mismo tiempo, otro 33% considera que los hombres son evaluados con un sesgo positivo en comparación a las mujeres (Vantaz: 13).
- f) Otro aspecto que se menciona, es la forma de participar en los sindicatos. Las trabajadoras participan, en general, como socias de base. Son pocas las que ostentan cargos directivos sindicales. Ellas, “solo están presentes en los centros de operaciones más antiguos donde la

cantidad de mujeres en la dotación total de trabajadores es más reducida, pero existe tradición sindical de larga data” (Dirección del Trabajo, 2014: 95).

Ejemplificando, la relación al interior de los sindicatos, Ortiz (2018: 63) señala que “las actividades institucionales que se generan desde los sindicatos de trabajadores siguen bajo la lógica que el público al que apuntan en la división está solamente compuesto por hombres. Una entrevistada ejemplifica con las actividades organizadas por el sindicato en la división El Teniente: “el día del minero lo hacen con anticuchos y viendo fútbol en el sindicato, es poco abierto para la mujer, es poco ameno, no invita a participar” “.

III. Propuestas para mejorar la igualdad de género en la minería nacional

Existen diversas propuestas para mejorar la igualdad de género en la minería, tres de ellas son: la norma chilena NCH3262:2012; buenas prácticas de género para el sector y el Decálogo por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

1. Norma NCh 3262-2012, “Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”

En 2012, el Instituto Nacional de Normalización aprobó la norma NCh 3262:2012 que procura ser una herramienta para la gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal al interior de una organización.

La norma, plantea “los requisitos que debe cumplir una organización que se quiera certificar, estableciendo que esta debe generar, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación” (Caro y otros, 2019: 140).

Caro y otros, citando al Instituto Nacional de Normalización (2012: 11-14), señalan que la norma se enfoca en obligaciones, incluyendo de tipo cultural,

[c]omo asegurarse de que se promueva la toma de conciencia en todos los niveles de la organización respecto de la necesidad de la adopción de un enfoque de género; o revisar prejuicios o estereotipos acerca de mujeres y hombres e implementar una política de comunicación y sensibilización que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación.

Al año 2019, se informa que trece empresas del sector minero o vinculadas a ésta industria, han sido certificadas en la NCh 3262:2012 (Caro y otros, p. 37).

Por su parte, Ortiz (2018:113) asevera que la correcta implementación (mediante la certificación) y difusión de la norma NCH 3262:2012 en la minería, “ayudaría a generar un entendimiento más amplio de lo que implica la igualdad de género, cómo estas medidas impactarían de buena forma a la vida familiar de los hombres de la organización, superando además la idea negativa de la política de igualdad de género a nivel transversal.”. La certificación, para Caro y otros (2019: 73), desde el punto de vista de

una empresa minera, permitiría trabajar la igualdad de género y redundaría en “un mejoramiento en las tasas de rotación voluntaria y, con ello, en competitividad y productividad. También puede significar un alivio de las tensiones que enfrentan los equipos respecto de la necesidad de un mejor clima laboral.”

2. Buenas Prácticas de Género para el Sector (2018- 2020)

La Mesa Nacional Mujer y Minería, liderada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Ministerio de Minería recopiló en el texto Buenas Prácticas de Género para el sector minero, una serie de acciones impulsadas por las instituciones y empresas que la conforman para disminuir las brechas de género.

En sentido similar, el Consejo Minero, junto a sus empresas socias, dio a conocer el documento “Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género” (2018).

Por su parte, el Consejo de Competencias Mineras (2020a:22-23) resume las principales iniciativas que han desarrollado las empresas mineras, en el marco de las buenas prácticas:

a. Condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres:

- Prevenir el acoso sexual, violencia familiar y discriminación.
 - ✓ Realizar entrenamientos sobre políticas de acoso laboral y sexual que tienen especial foco en líderes de personas.
 - ✓ Desarrollar la Política de Diversidad de Género con procedimientos normativos en torno a acoso laboral y sexual, no discriminación, violencia intrafamiliar y protección a la maternidad.
- Plantear alternativas de flexibilidad laboral que faciliten la conciliación de la vida personal y el trabajo. Generar un programa piloto de flexibilidad laboral; horario de trabajo viernes medio día y piloto de teletrabajo.
- Generar medidas y beneficios que faciliten la conciliación de derechos parentales y trabajo. Programa formal de acompañamiento para facilitar la pronta integración después del post natal; beneficio de sala cuna sin mínimo de mujeres contratadas y flexible a toda mujer, independiente de su domicilio.
- Disminuir la brecha salarial por género. Establecer escalas salariales estandarizadas según posición desempeñada; analizar la brecha salarial anualmente.

b. Participación femenina en la industria minera:

- Aumentar la participación femenina. Duplicar la participación (en porcentaje) de mujeres al 2022; establecer una meta de 11% de participación femenina en el total de la dotación para el año 2025.
- Incentivar el ingreso de mujeres a la minería, por ejemplo mediante charlas a mujeres de liceos y centros de educación superior para que conozcan el rubro y motivarlas a elegir carreras vinculadas a la minería.
- Fomentar la empleabilidad local de mujeres. Programas de formación y contratación de mujeres, mayormente de la región en las áreas de Mantención y Operación.

- Incluir enfoque de género en los procesos de selección de nuevos colaboradores y colaboradoras. Entrenamiento sobre “sesgos inconscientes” dirigido a las personas que reclutan; entrevistas sin considerar expectativas de renta para no generar sesgos y pagar acorde al rol; todo proceso de selección cuenta con mujeres en la lista larga de candidatos; al menos una mujer en el panel entrevistador.

c. Representación de mujeres en cargos de toma de decisión:

- Aumentar participación femenina en cargos específicos de liderazgo. Alcanzar el 33% de mujeres en cargos de gerencia y vicepresidencia para el 2023 y aumentar la participación femenina en la dirigencia sindical.
- Elaborar planes de entrenamiento y difusión de liderazgo femenino por ejemplo mediante planes de desarrollo para mujeres con herramientas como evaluación de liderazgo, financiamiento de postgrados diplomados u otros cursos de especialización.
- Generar redes de apoyo y mentorías. Creación de redes de mujeres para promover redes de apoyo; plan de mentorías y práctica de promover mujeres que están en el plan de sucesión.

3. Decálogo de la industria minera, por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En 2017, el Ministerio de Minería, SONAMI y el Consejo Minero suscribieron el Decálogo de la industria minera comprometiendo a ésta actividad a una mayor y mejor incorporación de las mujeres. El texto señala lo siguiente:

1. Promover una mayor participación femenina en la industria minera, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de gestión de personas; selección, formación, desarrollo y remuneraciones equitativas.
2. Velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral y familiar y personal, propendiendo políticas laborales y sistemas de trabajo que se adapten, de mejor forma, a la naturaleza del trabajo minero y diferencias de localización, sin que ello signifique precarización laboral.
3. Avanzar en la difusión de la Norma chilena 3262: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como un estándar que permita abordar la igualdad entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones como un tema de gestión relevante.
4. Promover la inserción femenina en la dirigencia sindical fomentando el liderazgo en trabajadoras, por medio de la entrega de herramientas que les permita participar en igualdad de condiciones respecto de los hombres.
5. Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando sesgos en la selección y preparando a profesionales para ocupar dichas posiciones.
6. Transitar hacia una cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad entre hombres y mujeres, sensibilizando y capacitando permanentemente en temas de género, a las personas de todos los estamentos de las empresas mineras.

7. Disponer de infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort, considerando las diferentes necesidades de hombres y mujeres.
8. Promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres luego del ejercicio de derechos parentales, en un ambiente de integración y sin afectar su desarrollo de carrera y posibilidades de crecimiento.
9. Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centros de formación técnica y liceos técnicos profesionales, con el fin de incentivar a que más mujeres ingresen a estudiar carreras afines a la minería, conozcan y opten por trabajar en la industria.
10. Contribuir a la sostenibilidad y desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte del área de influencia de las faenas mineras, impulsando emprendimientos y/o tareas relacionadas con la minería, visibilizando el trabajo y aporte que realizan.

Referencias

Caro, Pamela y otros (2019). Inclusión sustentable de mujeres en industrias masculinizadas. La minería en Chile. Santiago: Ediciones Universidad Santo Tomás. Disponible en: <http://www.centrocielo.cl/wp-content/uploads/sites/24/2020/04/INCLUSION-SUSTENTABLE-C.-CIELO-UST.pdf> (diciembre, 2021).

Consejo de Competencias Mineras (2020a). Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2012-2020. Diagnóstico y Recomendaciones. Innovum y Fundación Chile.

Consejo de Competencias Mineras (2020b). Mujer y minería: evolución en la última década y desafíos futuros. Fundación Chile.

Consejo Minero (2018). Buenas prácticas en materia de igualdad de género de empresas socias Consejo Minero. Disponible en: <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2019/03/informe-final-Buenas-Pr%C3%A1cticas-G%C3%A9nero-en-Consejo-MInero-v6-1.pdf> (diciembre, 2021).

Consejo Minero (2021). Cifras actualizadas de la minería, marzo 2021. Disponible en: <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2021/03/Cifras-Actualizadas-de-la-Mineria-2021-Marzo.pdf> (diciembre, 2021).

Dirección del Trabajo, Estrella Díaz (2014). Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción. Cuadernos de Investigación 49. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

International Copper Association, América Latina (2017). El impacto de la minería del cobre en Chile. Implicancias económicas y sociales para el país. Santiago.

INN (2012). Norma NCh 3262-2012: Sistemas de gestión - Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Requisitos. Santiago.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Ministerio de Minería (2018). Buenas prácticas de género

para el sector. Disponible en: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/07/MESA-NACIONAL-MUJER-Y-MINERIA-2018-2020.pdf> (diciembre, 2021).

Ministerio de Minería (2017). Decálogo de la industria minera por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Disponible en: https://www.sonami.cl/v2/otras_publicaciones/decalogo-de-la-industria-minera-por-la-incorporacion-de-mujeres-y-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal/ (diciembre, 2021).

Ortiz, Javiera (2018). Desigualdad laboral informal de género en la gran minería en Chile. Estrategias de incorporación, adaptación y validación de mujeres profesionales en un contexto institucional de política de cuotas de género. Memoria para optar al Título de Socióloga. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología.

Reporte Minero (2018). Sector minero aporta el 10% del PIB nacional. Disponible en: <https://www.reporteminero.cl/noticia/noticias/2018/04/sector-minero-aporta-el-10-del-pib-nacional> (diciembre, 2021).

Sernageomin (2021). Anuario de la Minería en Chile 2020. Disponible en https://www.sernageomin.cl/pdf/anuario_de_%20la%20Mineria_de_Chile_2020_290621.pdf (diciembre, 2021).

Vantaz (2021). Estudio mujer y minería. 4ª versión, 2021. Presentación de resultados.

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)