



# MONITOREO DE INDICADORES DE GÉNERO EN MINERA

Experiencia en la Gran Minería Chilena

Verónica Cid Botteselle  
Jefa de Estudios  
Alianza CCM-Eleva

4 de julio 2024

## Somos CCM-Eleva

Conectamos a la industria minera con el mundo formativo  
con foco en el desarrollo de las personas, del sector y del país.

Una alianza conformada por



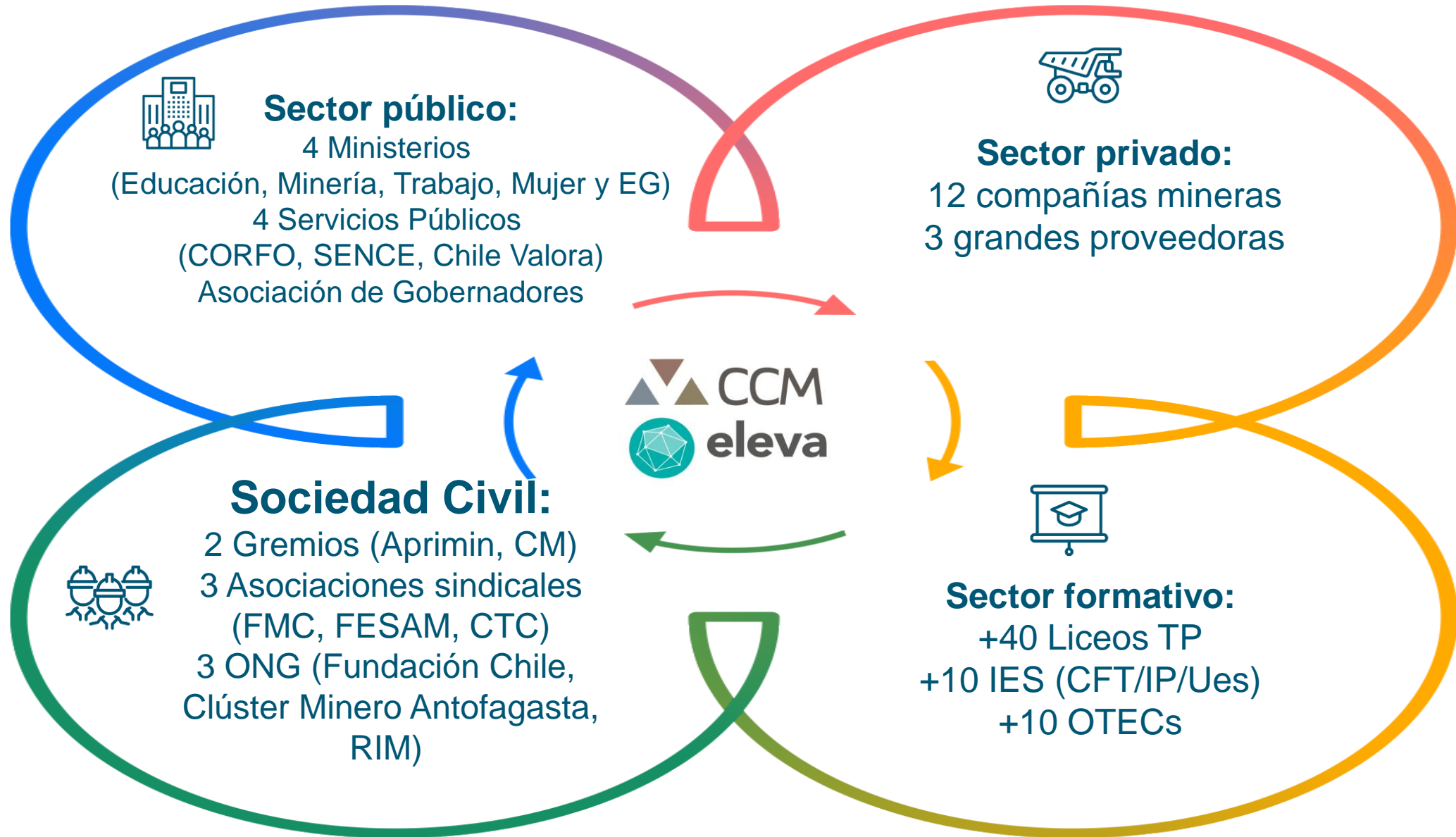
**Consejo de Competencias  
Mineras (2012)**

el primer “skills council” de Chile



**Programa Eleva  
(2016)**

1era experiencia de implementación  
del Marco de Cualificaciones TP  
(Sector Minería) en Chile



# Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena



## Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena



9 versiones  
de EFLM  
(2011-2023)

- Entregar **Información válida y confiable sobre el mercado laboral** de la Gran Minería Chilena.
- **Proyectar la demanda de capital humano** a requerir por la industria en los próximos 10 años.
- Desarrollar indicadores que permitan medir los grandes temas de capital humano que marcan la agenda del sector: **género, empleo local, impacto tecnológico, gestión del talento, entre otros.**
- Proporcionar **información de apoyo a las áreas de RR.HH** permitiéndoles adelantarse planificadamente a los requerimientos de capital humano.
- Aportar al Ministerio de Minería con **indicadores que permitan monitorear la Política Nacional Minera 2050.**



# Revelan

## resultados del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032

La novena versión del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, realizado por la Alianza CCM-Eleva,

34 mil nuevos talentos en los distintos cargos de la Cadena de Valor Principal de la minería, aumentado en más de un tercio la es-

a la demanda de trabajadores que se requerirán para operar los nuevos proyectos. Asimismo, el 75% de la

de planta I, Operador de puerto eléctrico II, Operador de planta de Generación Operación Concentrada). Sin embargo, el aumento de

## Estudio de Fuerza Laboral 2023: Minería requerirá más de 34 mil talentos en próximos diez años

- Los hallazgos, que dio a conocer la Alianza CCM-Eleva, representan el total de las regiones mineras del país, donde participó un total de 27 empresas mineras y proveedoras. Asimismo, el denominado EFL 2023 recibió el patrocinio del Ministerio de Minería.

Este martes 5 de diciembre la Alianza CCM-Eleva presentó el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, el cual es una completa radiografía que -desde el año 2011- describe cómo evoluciona la fuerza laboral de la gran minería en nuestro país, identificando los desafíos existentes en la materia y múltiples oportunidades para trabajar de manera colaborativa y sectorial. Representantes de los ministerios de Minería, Trabajo, Educación y Mujer, también de



La ministra de Minería Aurora Williams valoró que, a

Estrella de Iquique - Miércoles, 8 de Marzo de 2023

## Mujeres en la minería: avanza inclusión y perfiles de trabajadoras para próxima década

Si bien aún queda por crecer en la incorporación femenina a faenas en comparación a otras regiones productoras, el desafío pasa por tener profesionales con las competencias necesarias para atender la minería del futuro.

En la última década, la minería aumentó la participación de mujeres en sus operaciones, alcanzando un 9,3% en la Región de Tarapacá, aunque esta alza está lejos de otras regiones mineras que llegan al 14,5%. Así lo evidencian los datos regionales del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030 (EFL 2021), realizado por el Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (Alianza CCM-Eleva), que describe cómo evoluciona la contratación y participación del capital humano vinculado a la minería en el país.

Verónica Fincheira, gerente del Consejo de Competencias Mineras, dijo que "resulta clave continuar incorporando más mujeres en la industria minera para alcanzar cifras cercanas al promedio nacional. Por lo que es relevante fomentar que más empresas mineras y proveedoras de la región establezcan metas concretas que permitan aumentar el ingreso y retención de mujeres en la minería, por ejemplo, definiendo planes de acción con foco en los perfiles de operadoras y mantenedoras, donde se observan las tasas más bajas de participación de mujeres". Esta nueva versión del estudio detalla que el empleo minero de la Región de Tarapacá presenta una recuperación en los últimos dos años, empleando en la actualidad a más de 10 mil trabajadoras en el sector, lo que equivale al 8% de la fuerza laboral minera nacional. De estos 10 mil trabajos, el 64% corresponden a empresas proveedoras, y un 34% a empresas mineras. Para la próxima década el sector



Las mujeres tienen altas habilidades para la operación de equipos móviles.

minero en Tarapacá demandará cerca de 2.800 trabajadores y trabajadoras en los distintos cargos de la cadena de valor principal (extracción, procesamiento y mantenimiento), equivalente al 11% de la demanda total a nivel nacional. En los perfiles con mayor brecha de capital humano de la región al 2030 se encuentran: mantenedor (a) mecánico; operador (a) de equipos móviles; mantenedor (a) eléctrico; y operador (a) de equipos fijos. Por ello, el llamado es a que los estudiantes puedan priorizar otras carreras técnicas o profesionales. En materia de empleo local, solo un 47,7% de trabajadores y trabajadoras de la minería son locales, porcentaje que ha ido en des-

crecimiento a lo largo de los últimos años. El principal desafío que tiene relación con la minería es el acceso a la educación superior, en particular en el caso de las mujeres. El estudio también evidencia que el 24,6% de las mujeres que ingresan a la minería lo hacen a través de programas de formación, en reemplazo de otras carreras técnicas o profesionales. En materia de empleo local, solo un 47,7% de trabajadores y trabajadoras de la minería son locales, porcentaje que ha ido en des-

Volver

El Longino de Iquique - Miércoles, 8 de Marzo de 2023

## Mujeres y minería: logros y desafíos



Leire Álvarez

ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo". Ha pasado el tiempo y, según cifras de 2020 y 2021 de Fuerza Laboral, las em-

pleo aumentó con respecto al 2018 cuando era un 17,3%. Cierto es que podría catalogarse de logro para las mujeres el hecho de estar y comenzar a formar parte de la industria que mueve el país, pero aún hay un largo camino por recorrer.

3262/2012 que promueve la igualdad de género en las organizaciones y para la que según el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género ya hay 13 grandes mineras certificadas. Estas medidas legislativas han ayudado a la tendencia al alza de la contratación

Noticias

Por Javiera Pizzoleo, 6 de marzo de 2024 | 12:31

## Participación de mujeres en minería llega a 18% y contratación alcanza récord histórico paritario



Compartir

Los indicadores del nuevo "Monitoreo de Indicadores de Género", de la Alianza CCM-Eleva, evidencian una tendencia al alza en los últimos diez años.

48 ANUARIO MINERO 2023 Y PROYECCIONES 2024

## LAS NECESIDADES Y DESAFÍOS DE CAPITAL HUMANO EN LA GRAN MINERÍA

Recientemente, el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023 evidenció que existe una demanda de más de 34 mil nuevos talentos, lo cual es un 36% superior a lo que la Alianza CCM-Eleva tenía proyectado en el estudio anterior de 2021. A juicio de Verónica Gostainovic, directora de la Alianza CCM-Eleva, esto habla de un sector minero robusto, que crece generando empleo y desarrollo local, lo que también abre grandes desafíos.

Si bien la gran minería chilena continuará generando empleo, el reto es que la academia logre satisfacer esta demanda de profesionales, tanto en cantidad como en las capacidades de los perfiles.

POR RITA NUÑEZ B.

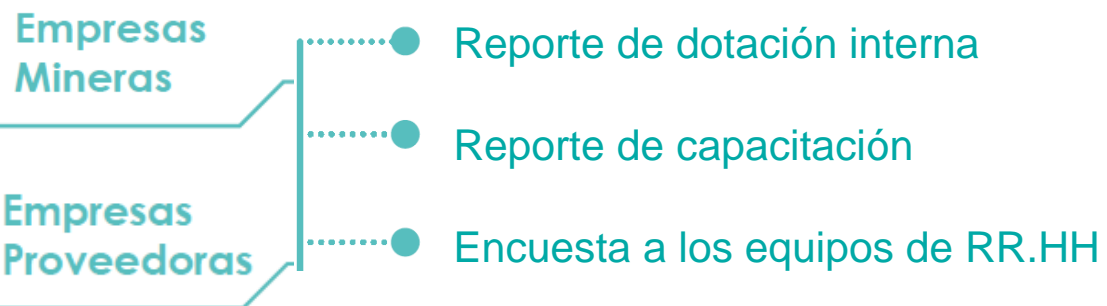
Gostainovic advierte que "cuando aumenta la demanda por nuevo talento, existe el riesgo de que el ecosistema formativo local no logre adaptarse con rapidez para atender esta demanda, lo que podría hacer que aumente el empleo comunitario". Al mismo tiempo, está el "desafío de la inclusión oportuna de las y los estudiantes de especialidades vinculadas a la minería en la educación media técnica profesional, que si bien mostró un significativo aumento, llegando al 63% aún se



## Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena

Estudio cuenta con la participación de **16 empresas mineras que representan el 95% del cobre producido a nivel nacional y una muestra de 17 empresas proveedoras de la Cadena de Valor Principal** (extracción, procesamiento y mantenimiento) de la Gran Minería en Chile.

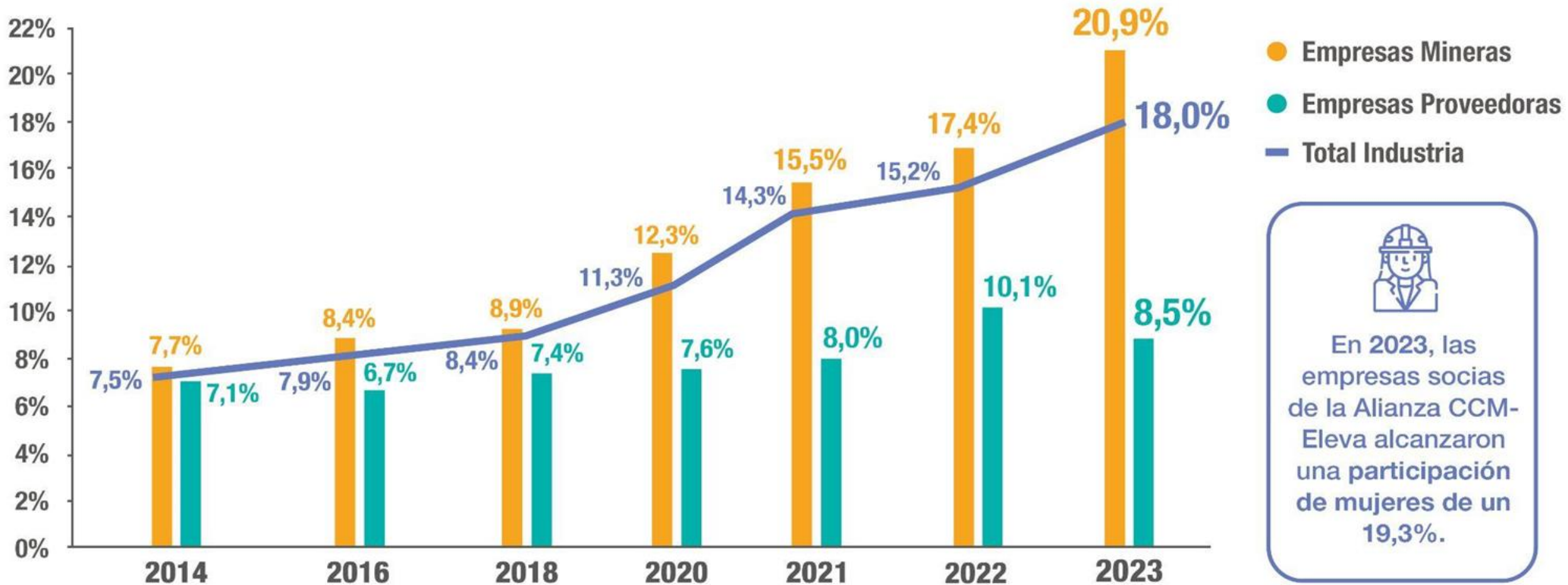
### FUENTES PRIMARIAS



### FUENTES SECUNDARIAS

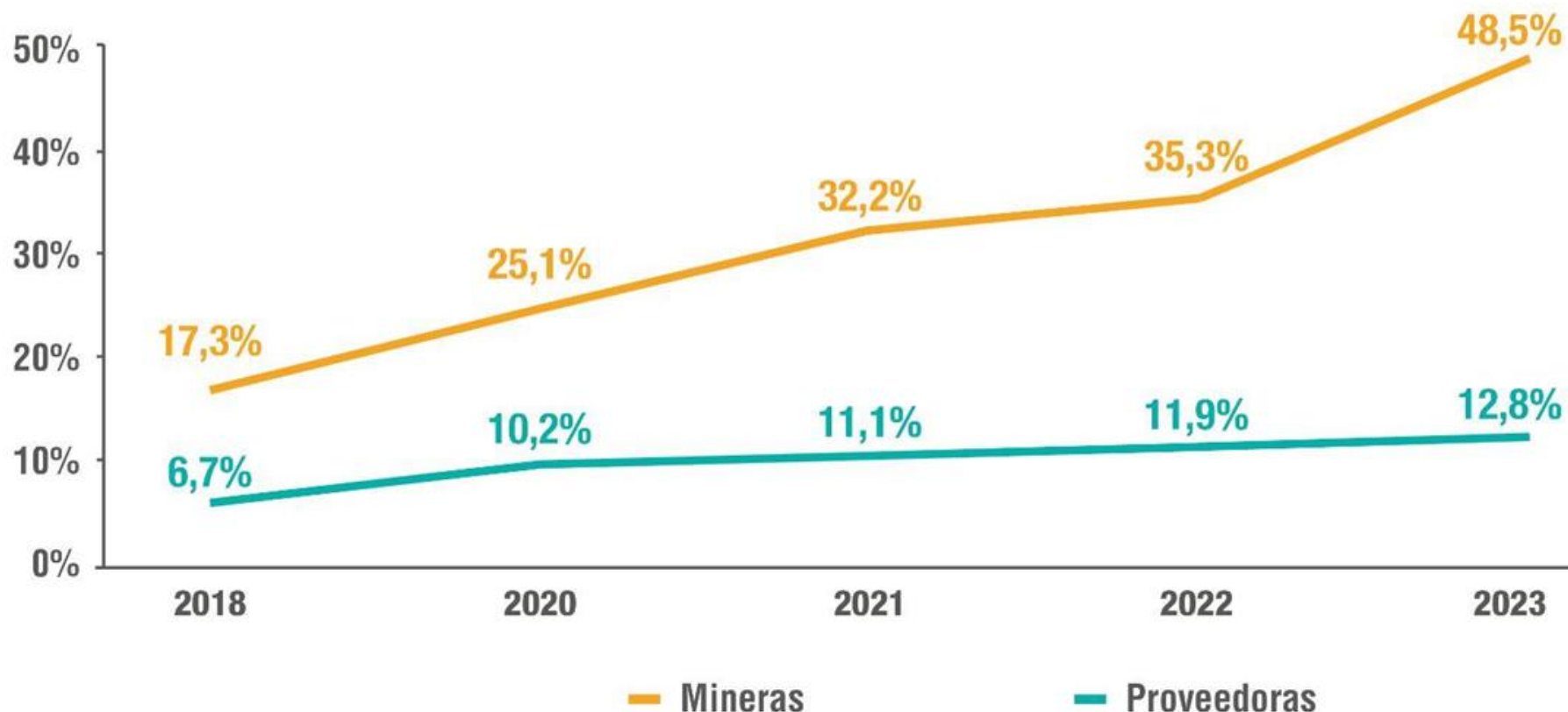


# EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA GRAN MINERÍA 2014-2023



Fuentes: reportes con fecha corte diciembre 2023 de 12 empresas mineras que representan el 95% de la producción de cobre a nivel nacional, y una muestra de empresas proveedoras de la cadena de valor principal (incluye áreas de extracción, procesamiento y mantenimiento) de la gran minería. Monitoreo Indicadores de Género 2023, Alianza CCM-Eleva.

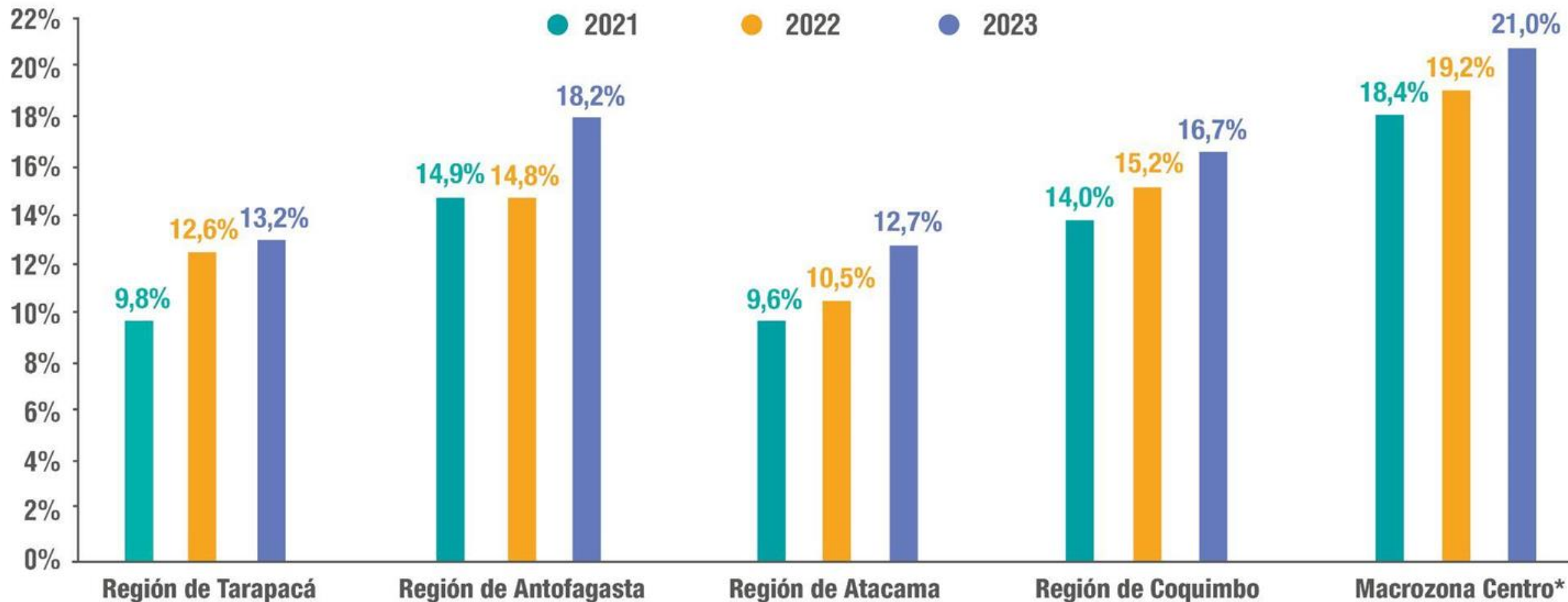
# EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN LA GRAN MINERÍA 2018-2023



1 de cada 2 personas contratadas en el 2023 por las empresas mineras fueron mujeres, esto representa la contratación de 2.577 mujeres en los últimos doce meses.

Fuentes: reportes con fecha corte diciembre 2023 de 12 empresas mineras que representan el 95% de la producción de cobre a nivel nacional, y una muestra de empresas proveedoras de la cadena de valor principal (incluye áreas de extracción, procesamiento y mantenimiento) de la gran minería. Monitoreo Indicadores de Género 2023, Alianza CCM-Eleva.

# PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA GRAN MINERÍA SEGÚN REGIÓN 2021-2023



\*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y del Libertador General Bernardo O'Higgins. Fuentes: reportes de dotación de empresas mineras y empresas proveedoras con fecha de corte en diciembre 2023. Monitoreo Indicadores de Género 2023, Alianza CCM-Eleva.

## MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES EN EMPRESAS MINERAS 2020-2022

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores en cargos de toma de decisiones en empresas mineras)

	2020		2022
Directoras/ Gerentas	17%	↑	20%
Subgerentas/ Superintendentas	13%	↑	19%
Jefaturas	16%	↑	23%
Supervisoras	10%	↑	14%

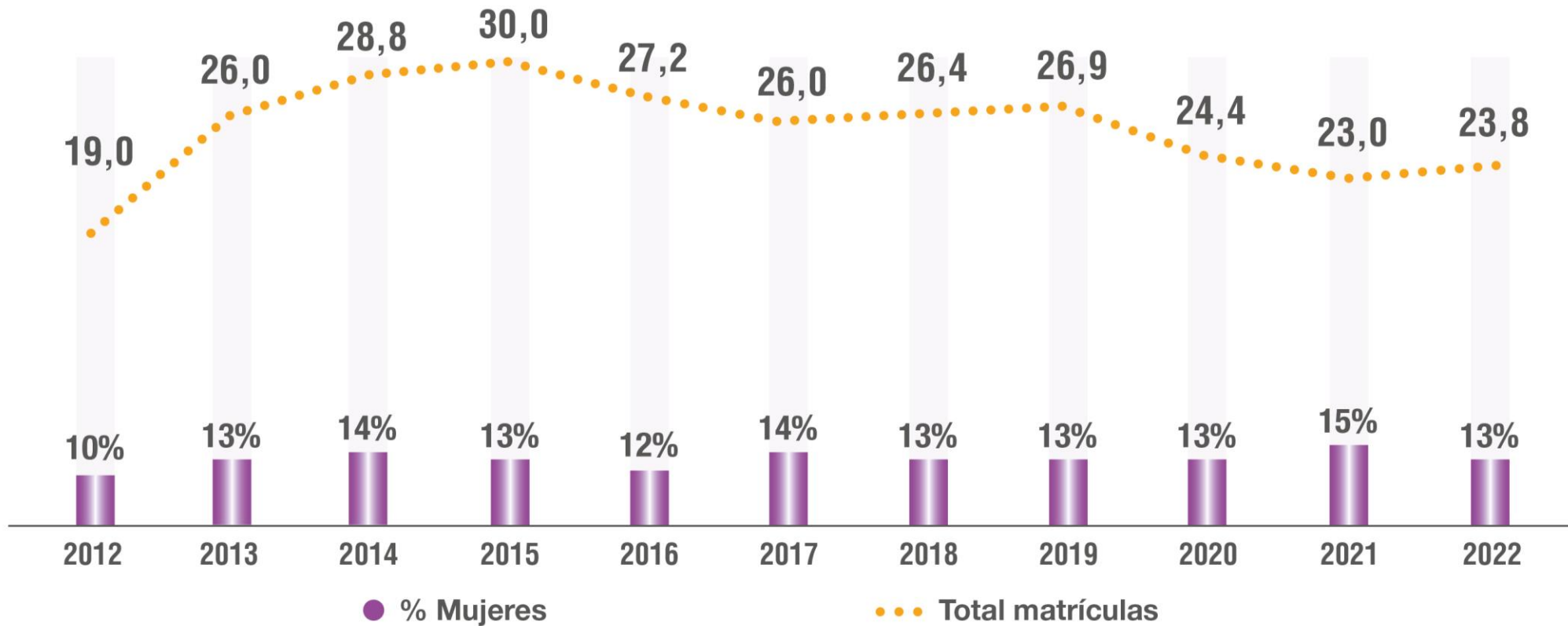


► Considerando el total de personas en posiciones de toma de decisiones en 2022, el 17% de los cargos son ejercidos por mujeres (13% se reportó en el año 2020)

## EDUCACIÓN SUPERIOR

# EVOLUCIÓN DE LAS MATRÍCULAS DE PRIMER AÑO EN PROGRAMAS RELACIONADOS CON LA MINERÍA Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2012-2022

(Número de matriculados en miles de personas y porcentaje de mujeres)



## ¿Qué hemos aprendido?

- La importancia de mirar el desafío de incorporar a más mujeres a la industria como una mirada sectorial.
- Los indicadores proporcionan datos y evidencias necesarias para tomar decisiones informadas.
- Lo importante no está solo en el número, sino en las acciones.

*“Es muy importante que la industria tenga metas de participación de mujeres, pero cuando uno se compromete con un número se tiene que comprometer por completo, con todas las responsabilidades que eso significa, el poder brindarles a las mujeres espacios laborales, equitativos, seguros y respetuosos” (Claudia Orellana, Coordinadora de Trabajadores de la Minería CTMIN)*





**Muchas gracias**

<https://ccm-eleva.cl/estudios>

