



Foto: Codelco

# Mujer y Trabajo desafíos para la minería

Mayo de 2011



# ¿De qué estamos hablando?

## Gender Gap Index 2010

48

(out of 134  
countries)

0.701

(0.00 = inequality,  
1.00 = equality)

### Economic Participation and Opportunity 108

Labour force participation .....	102
Wage equality for similar work (survey) .....	124
Estimated earned income (PPP US\$).....	113
Legislators, senior officials, and managers.....	74
Professional and technical workers .....	1

### Health and Survival 1

Sex ratio at birth (female/male) .....	1
Healthy life expectancy.....	1

### Educational Attainment 42

Literacy rate .....	1
Enrolment in primary education.....	85
Enrolment in secondary education .....	1
Enrolment in tertiary education .....	1

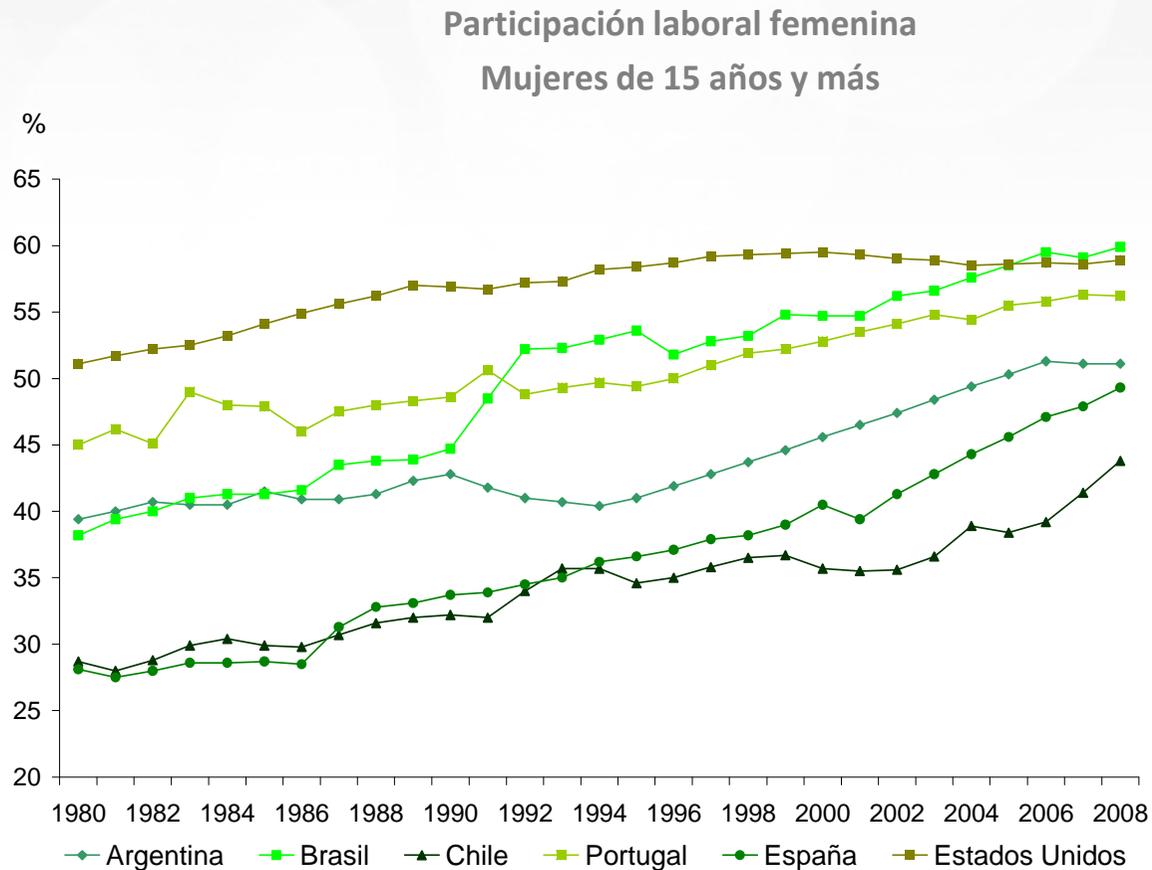
### Political Empowerment 21

Women in parliament.....	80
Women in ministerial positions.....	4
Years with female head of state (last 50) .....	21

Fuente: World Economic Forum 2010, Índice de Brecha de Género

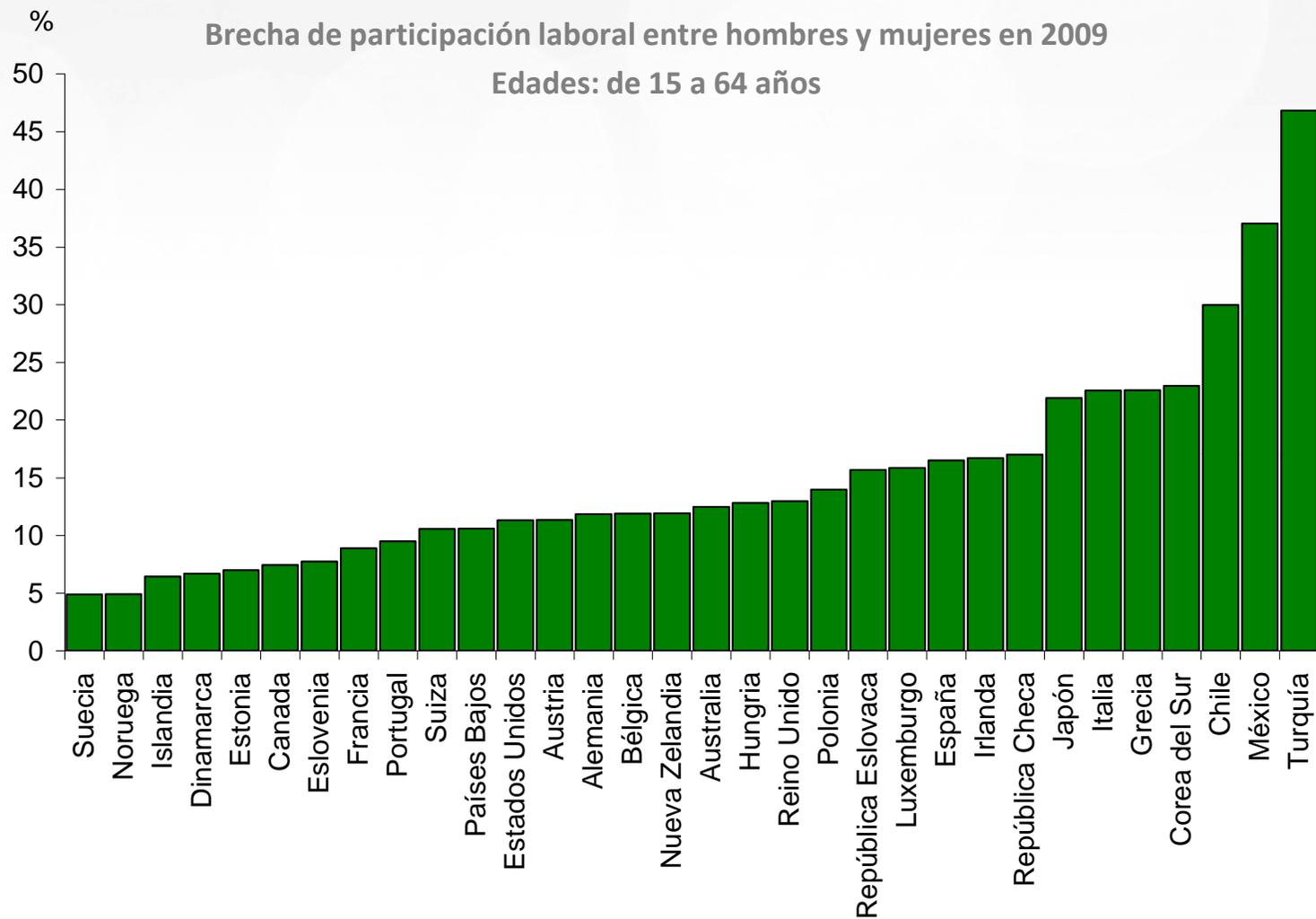
# Participación laboral femenina

✓ Chile presenta pobres indicadores de participación laboral femenina, más bajos que la región y claramente que la OECD.



Fuente: World Development Indicators (ILO: Key Indicators of the Labour Market)

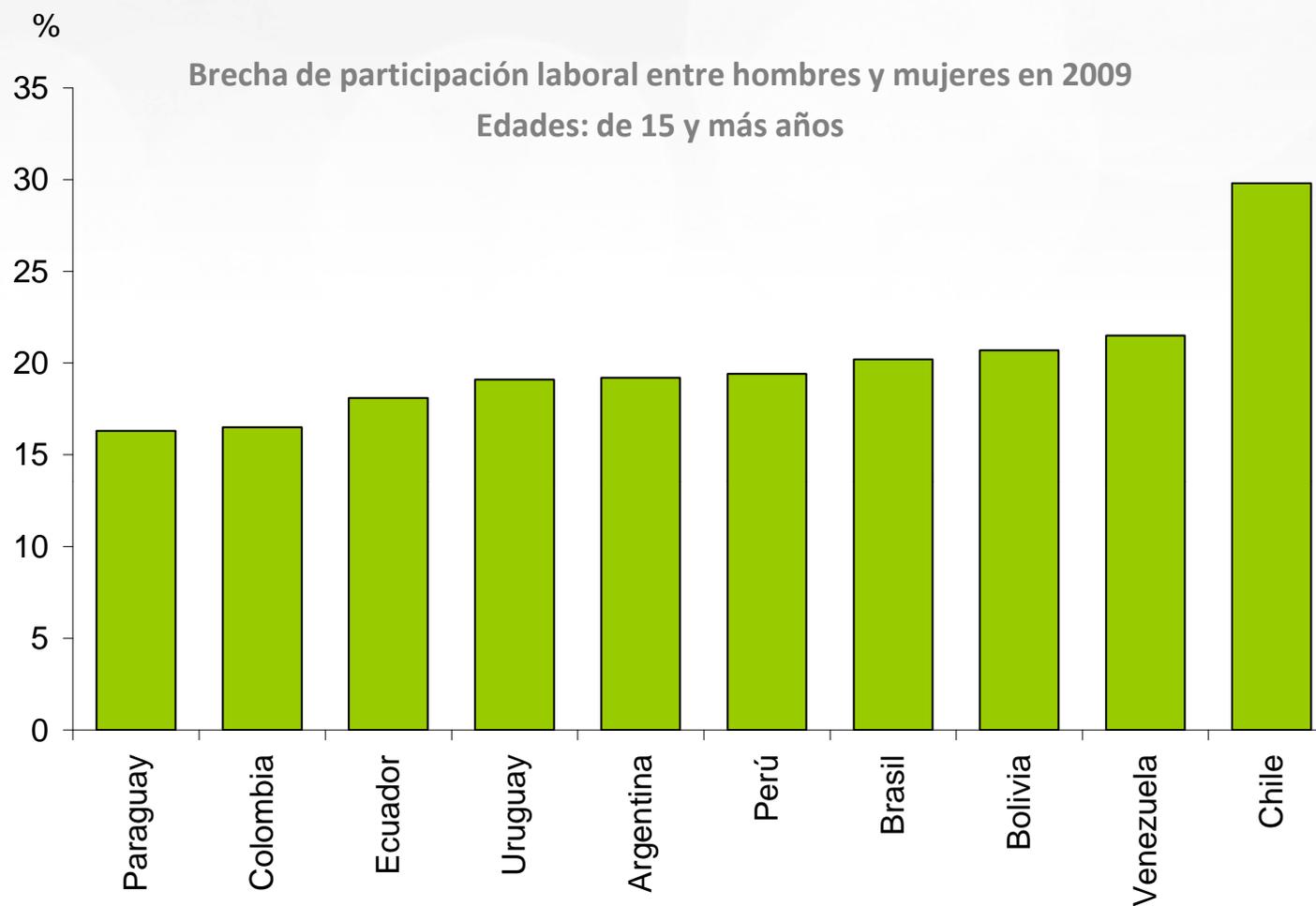
# Participación laboral femenina



Fuente: OECD (Dataset: LFP by sex and age)



# Participación laboral femenina

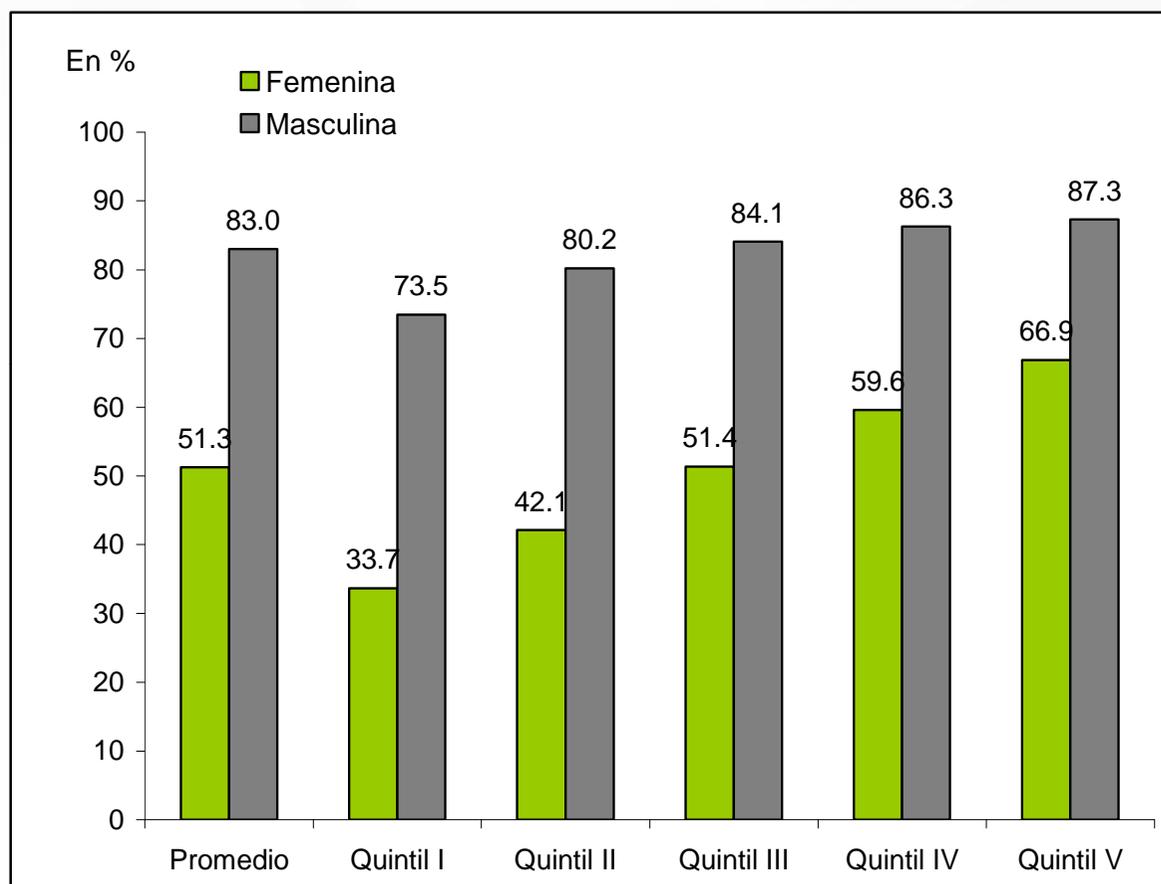


Fuente: CEPAL (CEPALSTAT)

# Participación laboral femenina

Participación laboral total país, personas entre 18 y 65 años, según quintil de ingresos

✓ Esa brecha de participación promedio oculta además una participación muy desigual

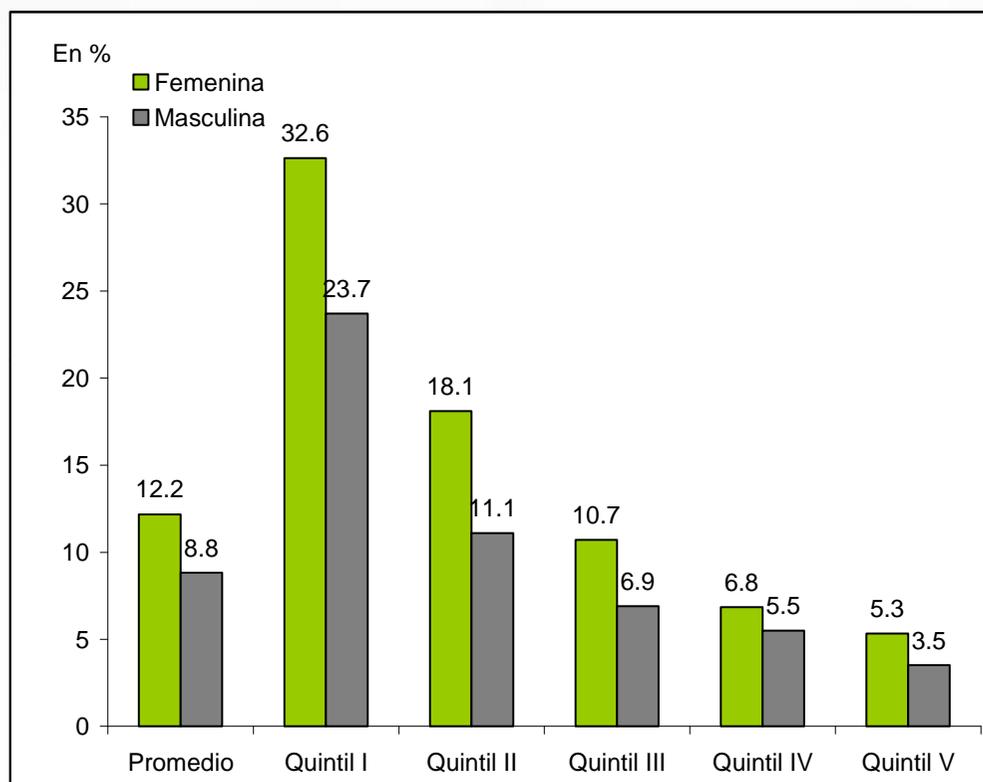


Fuente: CASEN 2009, elaboración propia.



# Desempleo femenino

Tasas de desempleo total país, personas entre 18 y 65 años, según quintil de ingresos



Fuente: CASEN 2009, elaboración propia.

# Ocupación femenina

<b>Estatus Ocupacional</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009 CM</b>
<b>Contrato indefinido</b>	<b>42,7</b>	<b>41,9</b>	<b>45,7</b>
Contrato fijo (a)	6,2	7,3	9,1
Contrato por obra o faena (b)	3,8	5,1	1,7
Aprendizaje (c)	0,1	0,1	0,1
Contrato temporario (d)	0,3	0,3	0,5
<b>Total contratos atípicos (a+b+c+d)</b>	<b>10,4</b>	<b>12,9</b>	<b>11,5</b>
Asalariados sin contrato (e)	17,6	16,2	14,3
Asalariados a honorario (f)	4,9	5,3	4,7
<b>Total asalariados sin contratos (e+f)</b>	<b>22,5</b>	<b>21,5</b>	<b>19,1</b>
Empleador (g)	4,0	3,1	2,9
Cuenta propia profesional (h)	2,8	3,2	2,2
Cuenta propia (i)	17,6	17,4	18,6
<b>Total trabajadores independientes (g+h+i)</b>	<b>24,4</b>	<b>23,7</b>	<b>23,7</b>
<b>Total fuerza laboral</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: 2003 y 2006, Casen, cálculos de Ruiz-Tagle y Sehnbruch (2009) y 2009 Mujeres, urbano, Voz de Mujer 2010, Comunidad Mujer.*

# Ocupación femenina

Encuesta Voz de Mujer Ocupación femenina De 18 a 65 años Chile Urbano	
Servicios personales, sanitarios, sociales y comunitarios	41,0%
Comercio	32,5%
Industria manufacturera	8,6%
Finanzas, seguros, corredores	7,1%
Transporte y comunicaciones	4,9%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,5%
Otros	1,9%
Construcción	1,2%
Minería y petróleo	0,3%
Electricidad, gas y agua	0,1%

- ✓ El mercado laboral chileno presenta una segmentación importante, con sectores altamente feminizados.
- ✓ Ese patrón tiene efectos adversos sobre las perspectivas de las mujeres.

# Ocupación femenina

Mujeres Ocupadas entre 18 y 65 años Chile Urbano						
Tareas del Hogar: ¿Quién se encarga de las siguientes actividades la mayor parte del tiempo?						
	Usted	Cónyuge	Ambos	Empleada Doméstica	Mamá de la Mujer	Otra persona
Lavar la ropa y planchar	66,18%	2,07%	2,56%	9,64%	12,34%	7,21%
Hacer el aseo de la casa	57,64%	2,26%	4,90%	10,59%	11,31%	13,30%
Preparar la comida	62,08%	2,33%	3,35%	8,91%	14,64%	8,69%

Mujeres Ocupadas entre 18 y 65 años Chile Urbano					
Hijo menor: ¿quién se encarga de las siguientes actividades la mayoría de las veces?					
	Usted	Cónyuge	Ambos	Mamá de la Mujer	Otra persona
Llevarlo al médico, dentista, etc.	86,27%	1,37%	0,91%	2,43%	9,02%
Cuidarlo cuando está enfermo	79,69%	0,90%	0,42%	5,81%	13,18%
Hacer las tareas	70,36%	3,01%	2,76%	1,25%	22,62%
Ir a reuniones de colegio, jardín, sala cuna	74,33%	4,69%	0,71%	2,42%	17,85%
Jugar con el o ella	62,59%	6,52%	0,88%	2,34%	27,67%
Llevarlo al colegio, jardín, sala cuna	57,02%	4,69%	5,47%	3,78%	29,04%

# Mujeres que no trabajan de manera remunerada

Principal condición bajo la cual las mujeres inactivas estarían dispuestas a trabajar remuneradamente:

Razones	Porcentaje
Un buen sueldo	14,8
Flexibilidad en horario de trabajo	17,6
Flexibilidad en lugar de trabajo	0,6
Tener a alguien que cuida a los hijos	5,3
Recibir capacitación previa	1,6
Cercanía con lugar de trabajo	1,6
Por necesidad económica	14,0
Bajo ninguna condición trabajaría	35,9
Otra razón	4,1



Foto: Codelco

¿Por qué ComunidadMujer  
apoya al sector en la  
incorporación  
de mujeres?

# Más mujeres, mejor minería

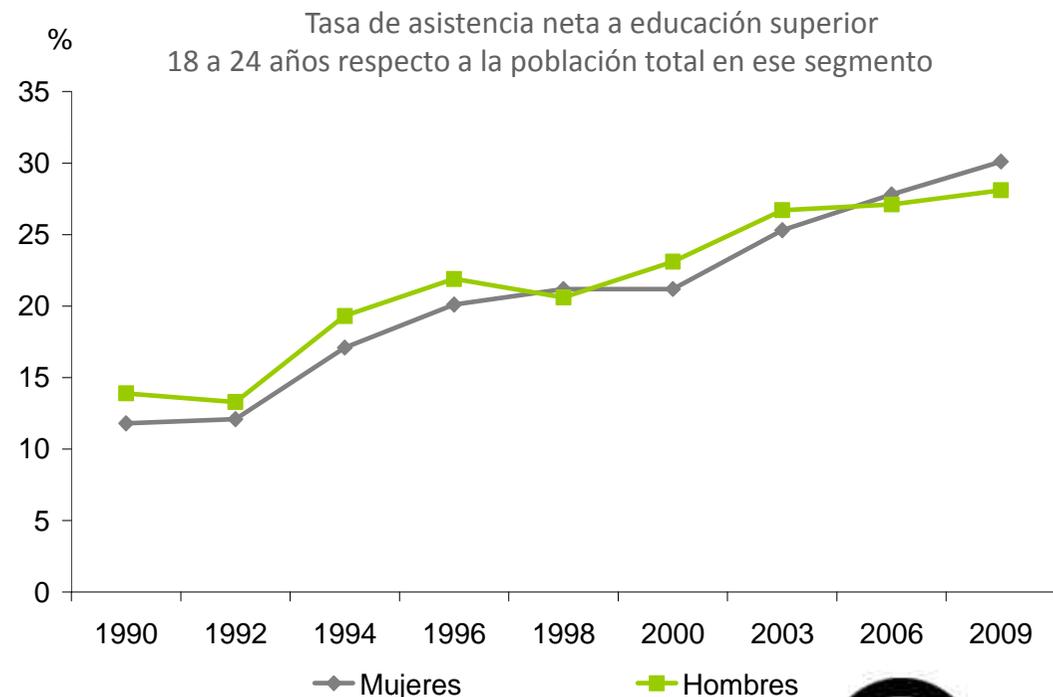
- ✓ Distintos factores determinan el interés de la minería por la incorporación de mujeres
  - Condiciones del mercado laboral
    - Cambios demográficos y escasez de capital humano calificado
  - Beneficiarse de la diversidad de género
    - Evidencia sobre mejor desempeño en empresas con balance de género
  - Compromiso de la industria a nivel internacional con la diversidad
    - *International Council on Mining and Metals (ICMM), 2003*

# Más mujeres, mejor minería: el capital humano

✓ En la actualidad las organizaciones compiten por capturar a los mejores y las mujeres son una proporción importante del talento en juego.

- Las mujeres han superado a los hombres en tasa de asistencia a la educación superior.
- Además, muestran mayores tasas de egreso en muchas carreras.

- 60% de las egresadas de la educación superior son mujeres (Meller 2010).



Fuente: Casen 2009 - Educación



# Más mujeres, mejor minería: beneficios de la diversidad de género

- Existe evidencia que organizaciones con balance de género obtienen mejores resultados.
  - Catalyst, por ejemplo, encuentra evidencia de que aquellas compañías del Fortune 500 con mayor representación de mujeres en cargos liderazgo, obtienen mejores resultados en promedio que las que no cumplen con este balance (rentabilidad para los accionistas que va desde 34% hasta 83% superior dependiendo del año del estudio).
- McKinsey, en tanto, encuentra que compañías en Europa, América y Asia con 30% o más mujeres en sus equipos gerenciales, alcanzan mejor desempeño en indicadores de excelencia organizacional (liderazgo, transparencia, innovación, clima laboral).

Fuente: Why women mean business? Avivah Wittenberg-Cox, 2009

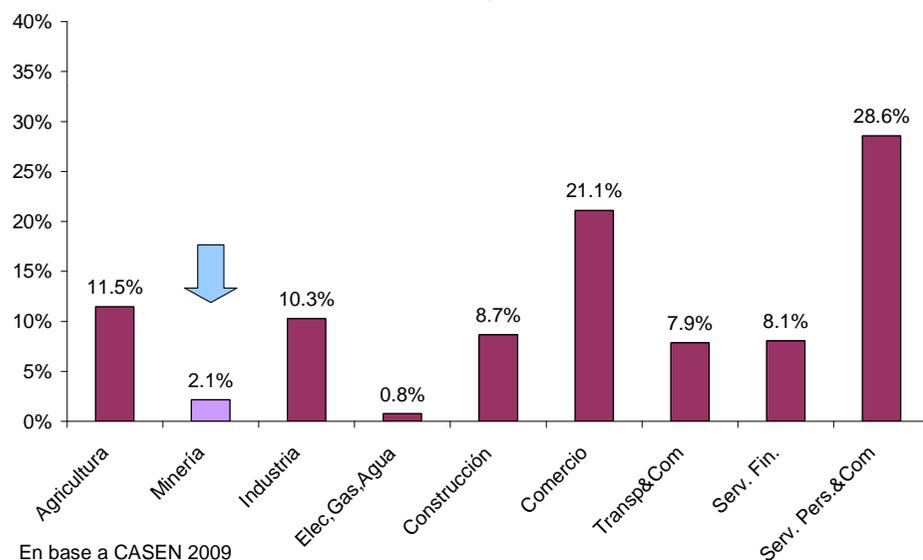
Fuente: Women matter. Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey&Company, 2007



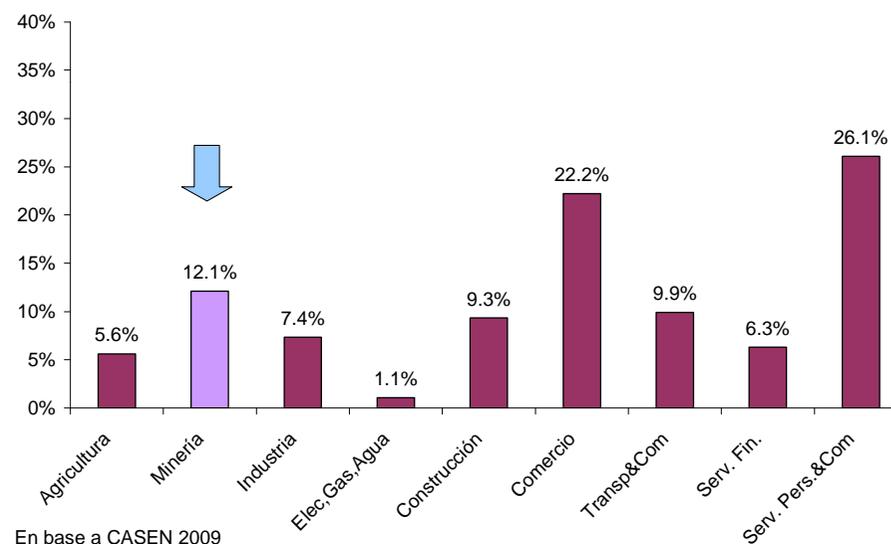
# Minería más integrada, mayor bienestar para mujeres y comunidades

- ✓ Impacto sectorial en el empleo total es evidente en la zona norte del país.
  - Aún más claro cuando se consideran encadenamientos.

**Sectores de Actividad - Chile**  
% en Ocupados



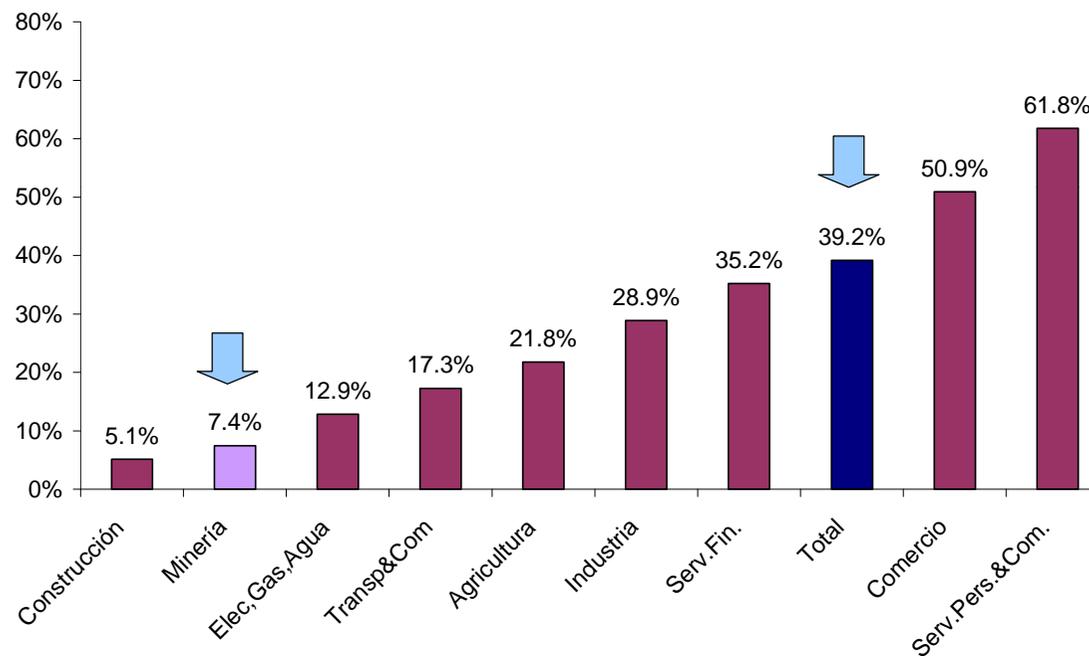
**Sectores de Actividad - Norte Grande**  
% en Ocupados



# Minería más integrada, mayor bienestar para mujeres y comunidades

- ✓ La presencia femenina en empleos directos es baja
  - No así en los indirectos, a partir de encadenamientos.

**Mujeres en Ocupados por Sector de Actividad**



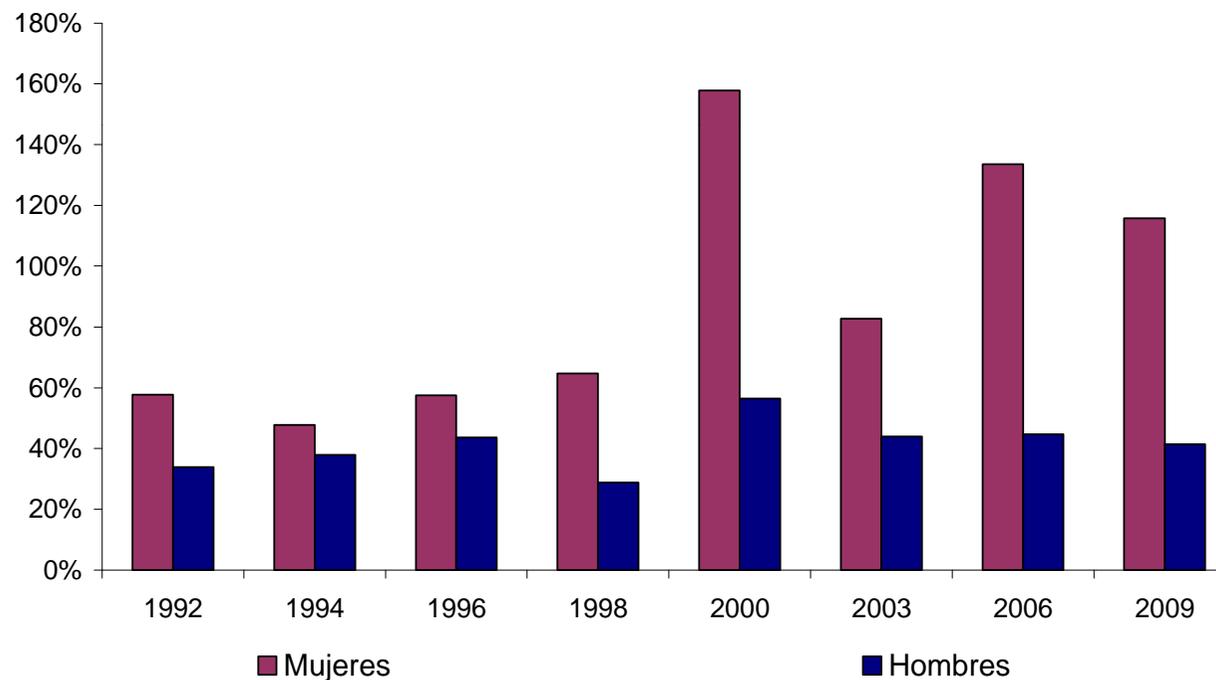
En base a CASEN 2009

# Minería más integrada, mayor bienestar para mujeres y comunidades

- ✓ Empleos directos mejor remunerados, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

-Fuente: en base a CASEN 1992 hasta 2009

**Diferencia % en Ingresos del Trabajo**  
Minería / Otras Actividades



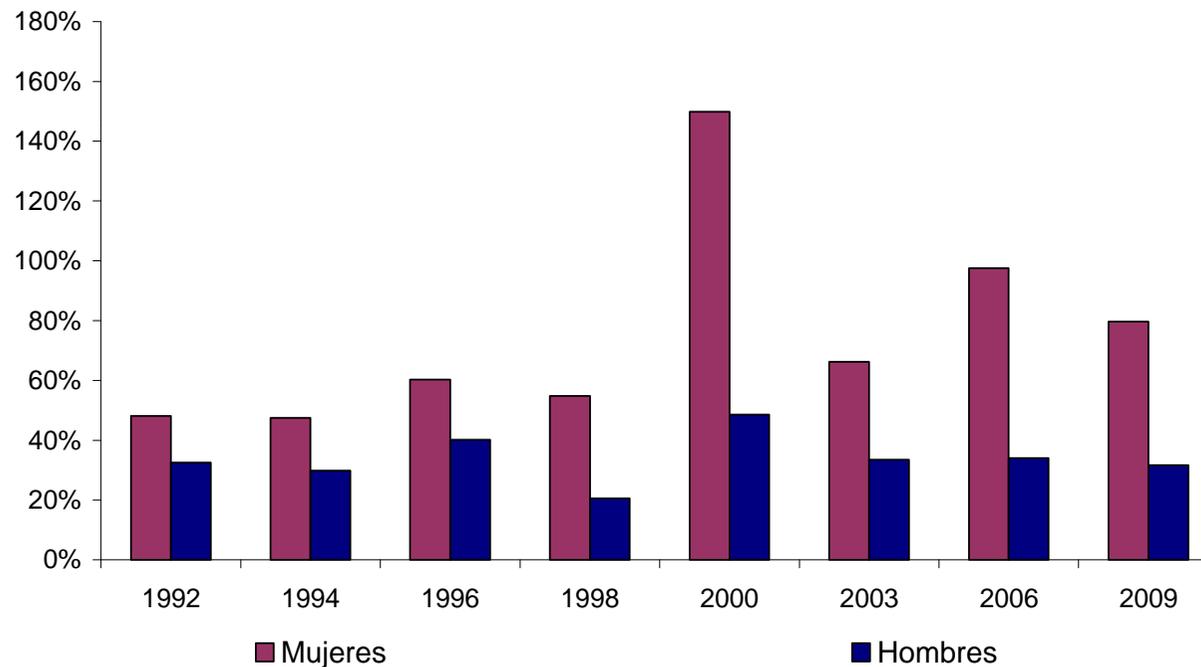
Fuente: cálculos propios en base a encuestas CASEN



# Minería más integrada, mayor bienestar para mujeres y comunidades

- ✓ Esos ingresos son mayores a los generados en otras actividades, incluso haciendo ajustes según nivel de escolaridad alcanzado.

**Diferencia % en Ingresos del Trabajo ajustada por Escolaridad**  
Minería / Otras Actividades



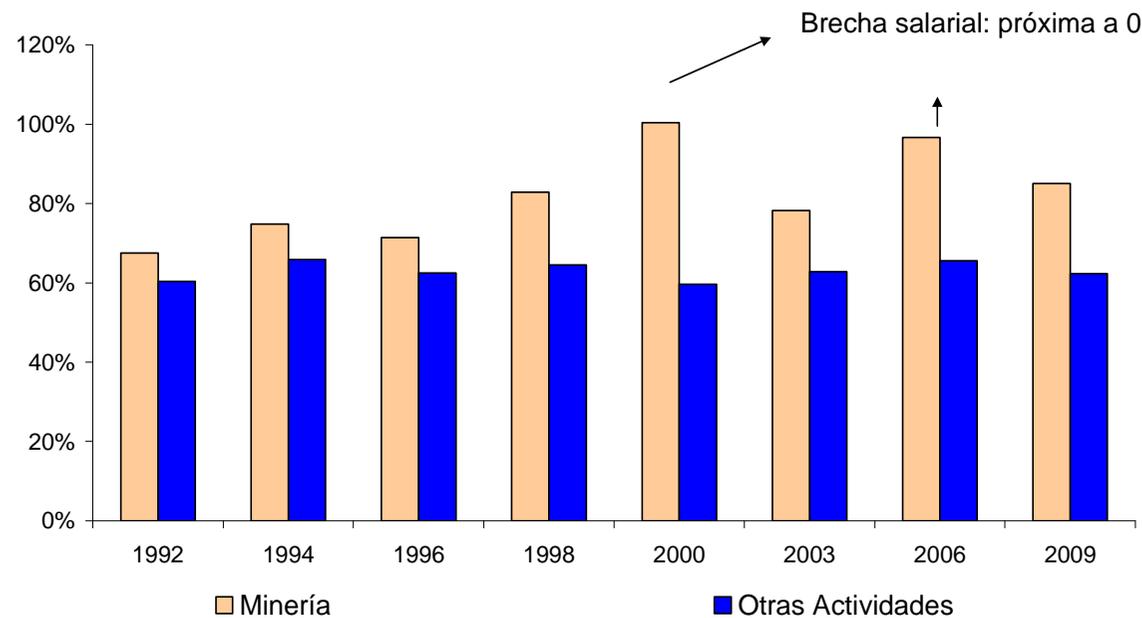
Fuente: cálculos propios en base a encuestas CASEN

# Minería más integrada, mayor bienestar para mujeres y comunidades

-En minería el ingreso de las mujeres ajustado por escolaridad se aproxima al de los hombres (100% en 2000, CASEN).

## Relación de Ingresos: Mujeres/Hombres

Ajustados por Escolaridad



Fuente: cálculos propios en base a encuestas CASEN



# Minería más integrada, mayor bienestar para mujeres y comunidades

- ✓ En muchas partes del mundo, sobre las mujeres fundamentalmente recaen las tareas asociadas al hogar, ya sean estas de limpieza, preparación de alimentos o cuidado de sus hijos e hijas y personas dependientes.  
(OIT, Sernam, PNUD, ComunidadMujer...)
- ✓ En muchos países, las alzas en los indicadores de participación laboral femenina se ha logrado mediante la promoción de jornadas parciales, flexibles y de tele-trabajo.
- ✓ *En ese contexto, la promoción de jornadas excepcionales (como las que se requieren en algunas minas) es un desafío mayor.*

# Minería más integrada, mayor bienestar para mujeres y comunidades

## ✓ Evidencia Internacional

- ¿Mayor bienestar para las comunidades?
  - una mejor integración de mujeres en la minería determina comunidades más prosperas.
  - una mayor participación económica de las mujeres en su comunidad genera efectos positivos sobre el combate a la pobreza, sobre los logros en educación y en habilidades de la comunidad.
  - una mejor incorporación de mujeres refuerza el vínculo comunidad – empresa minera.

Fuente: *International Finance Corporation*



# Desafíos y propuestas



Foto: Codelco

# Desafíos

- ✓ Testimonio de trabajadores hombres de la minería que trabajan en jornadas excepcionales:
  - *“...para la señora es complicado porque se lleva todo el peso de la casa, es padre y madre, asume todo. Al principio cuesta aclimatarse a la vida familiar...”*
  - *“...la separación después del periodo de descanso causa tensión y alteración emocional en el grupo familiar. También afecta perderse reuniones familiares y fechas importantes...”*
- ✓ ***El sistema de turnos es un desafío tanto para hombres como para mujeres.***
- ✓ Seleccionar talentos sólo entre hombres, y más aún sólo entre hombres con tradición, propia o heredada, minera es muy restrictivo.
- ✓ ***La generación “Y” impone nuevos desafíos.***

# Propuestas

- ✓ Para incrementar la proporción de mujeres de manera significativa se vuelve necesario avanzar incorporando más de ellas, e ir más allá de cuadros administrativos y ejecutivos.
- ✓ Si por lógicas de producción deben promoverse jornadas excepcionales, se recomienda promover prácticas pro-conciliación trabajo y familia.

# Algunas Acciones

- ✓ Establecer políticas transparentes en relación a horarios.
- ✓ Definir políticas claras y precisas en cuanto a los planes de carrera de las trabajadoras y los trabajadores; y el impacto que sobre éstas y éstos tendrá la formación de sus familias.
- ✓ Promover mujeres a los niveles máximos de la organización, con el objetivo de que sirvan de modelo.
- ✓ Generar relaciones de mentoría.
- ✓ Desarrollar programas que apunten a fortalecer su autoestima y sus capacidades de liderazgo.
- ✓ Capacitar a la alta plana ejecutiva respecto a la importancia de la diversidad.
- ✓ Transparentar políticas salariales y de promoción en relación a género.
- ✓ Asegurar que los eventos sociales, deportivos y culturales sean inclusivos en cuanto a género.
- ✓ Asegurar ambiente, herramientas e indumentaria acorde.



Bustamante 26, piso 3. Providencia // Teléfono: 222.31.30 // [www.comunidadmujer.cl](http://www.comunidadmujer.cl)