***Brecha remuneracional[[1]](#footnote-1) de género en el segmento profesional de la gran minería chilena.***



# **I. Antecedentes**

Históricamente y a nivel mundial (Díaz, 2015: p.7), han persistido fuertes desigualdades entre los salarios que perciben las mujeres respecto de los hombres, manteniéndose una gran ventaja para ellos. Esto se traduce en una profunda desvalorización del trabajo femenino, donde la evolución de esta desigualdad refleja la posición histórica que ocupan las mujeres en nuestra sociedad (PNUD, 2010: p.143), transformándolo en un fenómeno con pautas culturales de género que van insertas principalmente en los ámbitos social, político y económico y que oponen gran resistencia a su anulación.

En Chile, la tasa de participación femenina en el mercado laboral se ha incrementado durante las últimas décadas (INE, 2015: p.20), permitiendo no sólo que las remuneraciones de las trabajadoras se hayan elevado paulatinamente en relación a su par masculino, sino también ayudando a reducir significativamente la brecha salarial entre ambos sexos (PNUD, 2010: p.137). Sin embargo, esto no ha sido suficiente para eliminar las diferencias. Lo anterior se puede comprobar al analizar la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) que presenta anualmente el INE desde el año 2010, cuyos resultados del 2014 muestran que las mujeres asalariadas obtienen un ingreso medio mensual de un 17,9% menor que el de los hombres (la cifra se reduce a -10,3% al medirlo por hora), resultado que destaca por ser el menor porcentaje desde que se realiza la encuesta.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres alude a la distancia existente en la retribución media entre ambos géneros (Díaz, 2015: p.21). A pesar de la relativa tendencia que se puede apreciar hoy en nuestro país en la reducción de su dimensión, este diferencial no sólo persiste y perpetúa, sino que responde principalmente a una discriminación en contra de las mujeres, manifestándose a través de dos grandes vertientes: la discriminación horizontal (desigual distribución de hombres y mujeres en el empleo) y vertical (diferente y desigual distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles de poder, mando y responsabilidad de las empresas) (Díaz, 2014: p.27).

Lo abrumante es que la discriminación a la cual están sometidas las mujeres en el mercado laboral no se explica siquiera por una diferencia en la dotación de capital humano a favor de los hombres, muy por el contrario, esta diferencia es a favor de las mujeres (Comunidad Mujer, 2015: p.1). Múltiples estudios[[2]](#footnote-2) demuestran, además, que a mayor nivel educacional de las mujeres, mayor es la brecha salarial que perciben, evidenciando una fuerte discriminación y una enorme injusticia ante el esfuerzo y perseverancia que tienen muchas mujeres al intentar penetrar en distintas áreas de trabajo, principalmente aquellas donde se necesitan profesionales capacitados, y, en especial, aquellas que están profundamente masculinizadas, como es el sector minero (Rojas, 2014).

La gran minería chilena[[3]](#footnote-3) y sus proveedores, representan uno de los mayores agentes económicos del país, con una productividad que aporta una cuota considerable al PIB nacional[[4]](#footnote-4). Actualmente, este sector requiere cumplir un conjunto de complejos desafíos para mantener su competitividad y sustentabilidad en el largo plazo, orientados principalmente a la incorporación de mano de obra altamente capacitada y calificada, en especial, técnicos y profesionales. Es en este segmento donde destaca la presencia femenina en el rubro, no precisamente por su cantidad, sino más bien por sus competencias (Consejo Minero, 2014: p.9).

Actualmente, la presencia femenina en esta industria evidencia una mayor profesionalización ante sus pares masculinos en todos los niveles técnico y profesional. El segmento profesional es el de mayor presencia, alcanzando un 19,2 por ciento de incorporación. Sin embargo, y a pesar de la alta valorización por este capital humano, la presencia de mujeres no sólo es baja, sino además ha decrecido en el último período de 8 por ciento en 2013 a 7,7 por ciento en el año 2014, destacando sólo el aumento porcentual en empresas proveedoras (5,5% a 6,5% para el mismo período).

Una lejana realidad con nuestro país manifiesta el contraste con otros países mineros, como Australia y Canadá, cuyos indicadores muestran una incorporación femenina en crecimiento de aproximadamente 18 por ciento. Sin embargo, estos países se destacan por incorporar fuerza femenina en los perfiles operacionales, mientras que nuestro país concentra una mayor proporción en perfiles profesionales (Consejo Minero, 2014).

Las cifras anteriores demuestran que la gran minería, en un contexto de escasez de capital humano, es uno de los sectores económicos con menor presencia femenina, a pesar de “sus esfuerzos” por atraer, reclutar y contratar mujeres en el sector. Las famosas corrientes de la responsabilidad social empresarial y el nuevo marco normativo que introduce la norma de género[[5]](#footnote-5), que algunas pocas compañías mineras han ido incorporando en el último tiempo, se suman al objetivo de promover la igualdad de género. Sin embargo, la percepción es que estas medidas quedan sólo en el papel y distan mucho de su real aplicación, dejando un vacío inmedible y poco gestionable.

En virtud de la preocupante realidad expresada por las estadísticas y estudios mencionados, que no sólo reflejan la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito de sus remuneraciones, sino además como ésta se incrementa a mayor profesionalización, podemos inferir que entre las escasas profesionales que pertenecen al sector minero, existe discriminación. Esto nos revelaría un fenómeno que afectaría a un segmento (el profesional) que probablemente se encargue de empujar la innovación y desarrollar la industria, atendido su alto capital humano.

Por ello, lo que pretende la presente Tesis es determinar, no sólo la potencial brecha salarial entre profesionales pertenecientes a la gran minería chilena, sino también la(s) fuente(s) de dicha discriminación. Para esto se debe considerar que la experiencia profesional dentro de la industria se instala como un factor que explicaría, en gran medida, las diferencias salariales. Sin embargo, hoy sabemos que esta no es la única explicación (PNUD, 2010), pues concurren otras variables (ej. organizacionales, contextuales, individuales, etc.) que influyen y representan, de distintas maneras, los obstáculos que sortean las mujeres en la dinámica laboral.

La relevancia del presente estudio radica en comprender de mejor manera por qué entre profesionales que supuestamente poseen las mismas capacidades y calificaciones, existe una brecha remuneracional que va en desventaja de la mujer. Esto es necesario, dado que “*es ineficiente que recursos que aportan igual productividad marginal sean remunerados de manera diferente, y porque desde un punto de vista social, no es equitativo que ellas reciban un pago inferior al de sus colegas hombres, exclusivamente por el hecho de ser mujeres”* (Comunidad Mujer, 2015: p.1)*.* Además, es necesario avanzar en la generación de mayor conocimiento respecto de este fenómeno, con el fin de ir eliminando todas las formas de discriminación contra la mujer. Chile se ha comprometido internacionalmente con este objetivo, principalmente porque *eliminar* *brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación* (Cruz, 2014: p.6)*.*

En este sentido, se pretende aportar información relevante para comprender la multiplicidad de factores que determinan la posición de la mujer frente a este fenómeno y que éstos se consideren a la hora de diseñar y gestionar políticas y programas, tanto públicos como privados. Esta información adquiere relevancia, no sólo considerando los planes que se idearán ante los requerimientos de fuerza laboral que demandará esta industria de aquí al 2023, sino además por integrar un cuerpo de conocimiento necesario para promover cambios culturales significativos hacia la inserción femenina, la igualdad y diversidad en el sector y en nuestra sociedad.

**Preguntas**

* ¿Por qué́ entre profesionales que supuestamente tienen las mismas calificaciones, los hombres ganan más que las mujeres?
* ¿Cuáles son las principales variables y dificultades que enfrentan las profesionales y que explican este fenómeno desigual para la mujer?

**II. Objetivos**

# **Objetivo General**

Analizar las principales fuentes que explicarían la potencial brecha remuneracional de género en el perfil profesional de la gran minería chilena.

# **Objetivos Específicos**

* Describir el panorama laboral de las mujeres en la gran minería.
* Cuantificar la potencial brecha remuneracional entre profesionales.
* Analizar la información con el fin de describir las variables explicativas del fenómeno.

**III. Metodología**

La investigación será desarrollada a partir de un enfoque mixto (cuantitativo - cualitativo) de tipo exploratorio - explicativo - correlacional y con una perspectiva de género y con la realización de entrevistas semiestructuradas a profesionales del sector. Se complementará con una revisión de fuentes bibliográficas, tanto primarias como secundarias, que permitan explorar estudios con enfoque de género relacionados específicamente con la temática de esta investigación y que permitan desarrollar un análisis causal del fenómeno. También contempla fuentes referentes de estadísticas, y de información: SERNAM, INE, Dirección del Trabajo, OIT, CEPAL, CIEPLAN, OECD, BID, ICSO, FLACSO, PNUD, SERNAGEOMIN, COCHILCO, CODELCO, Comunidad mujer, Fundación Sol, Consejo Minero, entre otras. No se descarta la consulta a expertos.

**IV. Resultados esperados**

* Confirmar la existencia de brecha salarial entre profesionales y sistematizar las principales fuentes de discriminación.
* Entregar información valiosa para la generación de políticas y programas orientado a cambios virtuosos en materia de igualdad de género.

**V. Bibliografía**

* Comunidad Mujer (2015). *Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras en Chile*.
* Consejo Minero, (2014). *Fuerza laboral de la gran minería chilena 2014-2023: Diagnóstico y recomendaciones*.
* Cruz, Gabriel (2014). *Poder de negociación y brecha salarial de género: caso chileno*. Tesis para optar al grado de magíster, Universidad Católica de Chile.
* Díaz, Estrella (2014). *Mujeres en trabajos de hombres: segregación laboral y condiciones laborales en los sectores minería y construcción*, Dirección del Trabajo, Chile.
* Díaz, Estrella (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género*.Dirección del Trabajo, Chile.
* INE (2015). *Mujeres en Chile y el mercado del trabajo: participación laboral femenina y brechas salariales.*
* PNUD (2010), *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*.
* Rojas, Carla (2014). *Incorporación de la mujer en la minería el impacto de una cultura masculina*. Tesis para optar al grado de magíster, Universidad de Chile.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Vo Alumna Vo Profesor Guía

1. Díaz, Estrella (2015) Dirección del Trabajo, La desigualdad entre hombres y mujeres, p.27.

   La autora indicar, respecto a la utilización del concepto remuneración por sobre el de salario, lo siguiente: “parece más correcto utilizar desigualdad de retribución o remuneración. Es un concepto más abarcador que el de salario (Corominas y otros, 2001), engloba elementos, conceptos o beneficios adicionales, que lo incrementan. Es además el que se utiliza internacionalmente para la confección y análisis de indicadores y ayuda a aproximarse de modo más preciso al fenómeno de la desigualdad salarial”. [↑](#footnote-ref-1)
2. CASEN (2013), NESI (2014), Díaz (2015) en estudio de la Dirección del Trabajo, entre otros. [↑](#footnote-ref-2)
3. La gran minería es el nombre usado para denominar la actividad minera de gran escala, asociada a las mayores inversiones y niveles de producción (no inferiores a 75.000 toneladas métricas anuales). Está definida por la Ley No 16.624 de 1967, modificada por la Ley No 18.940 de 1990, que la distingue de la mediana y pequeña minería cuprífera, en función del nivel de producción involucrado. [↑](#footnote-ref-3)
4. Revisado en <http://www.cochilco.cl/productos/boletin.asp?anio=2013&mes=06&tabla=tabla17_2> el 10 de abril de 2016. [↑](#footnote-ref-4)
5. NCh3262-2012: Norma chilena de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. [↑](#footnote-ref-5)