

MESA NACIONAL MUJER Y MINERÍA 2018 - 2020

Buenas prácticas de género
para el sector



#MásMujeres
EnMinería

Índice

Saludo Autoridades	3
Mesa Nacional Mujer y Minería y su Gobernanza	6
Decálogo de la Industria Minera	9
¿Cómo opera la Mesa?	19
¿Quiénes conforman la Mesa?	20
Compromiso con el cambio: cultura organizacional	21
¿Qué hemos hecho en la Mesa?	27
Buenas prácticas de las instituciones de la Mesa Nacional Mujer y Minería	30
Condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres	33
Participación femenina en la industria minera	35
Representación de mujeres en cargos de toma de decisión	37



Incorporación de la mujer en la industria: un desafío de productividad

Saludo Autoridades

El Gobierno del Presidente Sebastián Piñera tiene el férreo compromiso de avanzar con sentido de urgencia hacia un cambio cultural que permita tener un Chile más igualitario, en el que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan impulsar su desarrollo potencial. Esto, ante la evidencia de que quedan muchas barreras y desafíos por superar para alcanzar la equidad de género, sobre todo en las áreas que tradicionalmente se les han atribuido a los hombres y que son las más productivas.

La minería es una de ellas. Pese a los importantes e históricos avances que ha registrado, aún presenta grandes desafíos en torno a la incorporación de la mujer en distintas dimensiones: en marzo de 2018, solo un 8% de la fuerza laboral correspondía a mujeres en este sector, y es en ese contexto, en que el Presidente Sebastián Piñera nos mandató a trabajar, en el marco de la Agenda Mujer del Gobierno, en acciones y políticas que tuvieran como objetivo contribuir a un Chile más justo y cuyos resultados se reflejaran en una mayor valoración de la presencia femenina, tanto en las faenas como en las mesas donde se toman las decisiones de esta industria, pilar del desarrollo de nuestro país.

Es en esa línea, que en junio de 2018 ratificamos la Mesa Nacional Mujer y Minería que, hasta entonces, estaba conformada solo a nivel de gremios de la minería. Desde que asumimos este desafío, decidimos incorporar a las diversas empresas que integran la industria, como también a los servicios públicos y otras organizaciones que tienen incidencia en ella, para contar con una mirada integral del sector.

El primer gran hito de esta ampliación de la mesa fue firmar entre todos los integrantes el Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, instancia que realizamos en el Palacio de La Moneda en noviembre de 2018 y que se convertiría en herramienta y marco de trabajo que regiría todas las acciones que desarrollaríamos en adelante. Al mismo tiempo, nos permitiría transitar hacia una industria más diversa y equitativa, aumentando la participación de las mujeres en uno de los sectores de mayor crecimiento en el país.

Desde ambas carteras de Gobierno nos propusimos avanzar decididamente en la meta de la equidad de género y derribar brechas, tales como la escasa participación femenina en altos cargos, la falta de instalaciones para mujeres en faenas o el poco incentivo a la formación técnica para contar con más operadoras, entre otras. Estamos convencidos de que la incorporación de la mujer en la industria no solo se traduce en mayor innovación y nuevos liderazgos, sino que también en nuevas dinámicas que impulsan el incremento en la productividad de las instituciones.



Para cumplir con estos objetivos, durante 2019 desarrollamos diversas medidas para gestionar los diferentes desafíos, que podrán revisar en detalle en este documento. Sin embargo, en 2020 los énfasis del trabajo que realizaremos tendrán matices y urgencias distintas. La crisis sanitaria mundial por Coronavirus nos ha presentado un nuevo escenario económico, político y social que requiere de unidad en todos los sectores.

El confinamiento de las familias ha puesto a prueba la capacidad de las industrias de adaptar las labores a nuevas modalidades, como el trabajo a distancia y teletrabajo, turnos éticos y reducciones de jornada, y con esto, redefinir metas y establecer nuevas expectativas en la productividad de los sectores. Esta crisis ha develado crudas realidades y ha agudizado otras, como la brecha de género, tanto en el trabajo como en el hogar. Esta pandemia tan inesperada y letal ha destruido vidas y empleos, especialmente aquellos donde las mujeres tienen mayor presencia, como lo es el rubro de los servicios. Miles de mujeres han perdido su fuente de ingresos, pero lo que es peor aún, son víctimas de violencia intrafamiliar.

Ante el complejo escenario del empleo y las brechas de género acentuadas por la crisis sanitaria, es imprescindible continuar avanzando en esta materia y abrir espacios para incorporar a más mujeres en industrias como la Minería y lo estamos haciendo en 2020, trabajando principalmente en tres directrices recogidas en la Mesa Nacional de Mujer y Minería.

En primer lugar, avanzar en la corresponsabilidad parental; política que es fundamental para transitar hacia el cambio cultural dentro de las organizaciones, para derribar prejuicios y sesgos inconscientes que perjudiquen a las mujeres y así alcanzar ambientes integrales y sostenibles. Luego, es relevante que las instituciones se comprometan a certificarse bajo la Norma Chilena 3262 (NCh3262), pues los beneficios son múltiples, entre ellos está el que favorece la existencia de equipos de trabajo mixtos y diversos, representativos de una cultura organizacional inclusiva, también que promueve un cambio cultural organizacional frente a las relaciones entre las personas, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que mejora los procesos de la organización que impactan positivamente en sus trabajadores, favoreciendo la retención de talento. En este documento, se puede profundizar sobre el destacable caso de Codelco, empresa que cuenta con todas sus operaciones certificadas. Por último, y como tercer pilar, continuamos desarrollando con fuerza diversas iniciativas, para potenciar la participación de la mujer en la industria minera, pues es fundamental una adecuada formación para que cada vez sean más las que se integren a la industria.

Luego de dos años de Gobierno del Presidente Piñera y de nuestra mesa, hoy contamos con un 9% de mujeres en la industria. Sabemos que es un aumento conservador en términos estadísticos, pero profundamente significativo para la operación de esta industria; y es justamente el impacto de la gestión femenina en la minería, nuestro principal motor para seguir adelante con este trabajo. Por todo lo realizado y lo que aún nos queda por delante, agradecemos sinceramente desde ya el compromiso que cada una de las empresas y organismos ha tenido con la mesa desde sus inicios. Todas tienen diferentes realidades, prioridades y complejidades, y pese a ello, han podido comprender y valorar las implicancias y compromisos que conlleva ser parte de esta iniciativa. Agradecemos los distintos aportes que han realizado, pues todas las instituciones son significativas, independiente de las diferencias entre éstas. Es este trabajo el que no solo nos permite seguir construyendo una industria cada vez más diversa y sostenible, sino también el que permite que otras industrias, que tienden a mantener ambientes con mayor presencia masculina y grandes brechas de género, evalúen sus casos particulares y puedan adherir a estas iniciativas y, así, entre todos seguir contribuyendo y avanzando juntos por la recuperación y crecimiento del país. La recuperación de Chile debe ser con las mujeres.



A stylized, handwritten signature in black ink.

Ricardo Irrazábal S.
Subsecretario del
Ministerio de Minería



A stylized, handwritten signature in black ink.

Carolina Cuevas M.
Subsecretaria del Ministerio de la
Mujer y la Equidad de Género



Mesa Nacional Mujer y Minería y su **Gobernanza**

Mesa Nacional Mujer y Minería y su gobernanza

En el Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, a fin de trabajar por un Chile más justo y solidario para caminar juntos, el rol de la mujer cobró un lugar relevante y se planteó tres grandes desafíos a implementarse a través de los siguientes pilares. Los desafíos fueron:

-  Consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes.
-  Generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer.
-  Contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar.

Por su parte, hacia 2018, solo un 8% de la fuerza laboral en la industria minera correspondía a mujeres, siendo el segundo sector económico con la participación femenina más baja del país.

En este contexto, se ratifica la Mesa Nacional Mujer y Minería, una iniciativa liderada por el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que reúne empresas mineras y proveedoras, gremios, servicios públicos de la industria y organizaciones de la sociedad civil. Esta tiene como objetivo tres grandes pilares:

-  Contar con condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres.
-  Aumentar la participación femenina en la industria minera.
-  Aumentar la presencia femenina en cargos de toma de decisión.





En junio de 2018 se realizó la primera mesa liderada por la subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Carolina Cuevas, y el ex subsecretario de Minería, Pablo Terrazas, y **el primer gran hito fue la firma del Decálogo de la Industria Minera, por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal** (10 compromisos). Ésta se llevó a cabo en noviembre de 2018 en el Palacio de La Moneda junto al ministro de Minería, Baldo Prokurica, y la subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Carolina Cuevas, donde las organizaciones integrantes manifestaron públicamente su compromiso con los 10 objetivos planteados.



Decálogo de La Industria Minera

- 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, 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 de las 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, centro 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 de área de influencia en las faenas minera, impulsando emprendimientos y/o tareas relacionadas con la minería, visibilizando el trabajo y aporte que realizan.



¿Cómo opera la mesa?

La Mesa Nacional Mujer y Minería sesiona una vez al mes en el Ministerio de Minería y es liderada por las subsecretarías del Ministerio de Minería y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Las distintas líneas de trabajo se rigen bajo los 10 compromisos del decálogo, de tal manera de ir construyendo y avanzando de manera sostenible en una industria cada vez más inclusiva, equitativa y con igualdad de oportunidades.

La metodología de las sesiones es (i) exposición técnica del tema a abordar, (ii) exposición de alguna empresa minera que sea caso de éxito del tema y (iii) levantamiento de inquietudes y temas pertinentes por parte de los miembros de la mesa.





¿Quiénes conforman la mesa?

Se convocó a las principales mineras públicas y privadas, proveedores, gremios y organizaciones de la sociedad civil. A continuación, revisa el detalle:

- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
- Ministerio de Minería
- Albemarle
- Anglo American
- Antofagasta Minerals
- Aprimin
- Barrick
- BHP
- CAP
- Comisión Chilena del Cobre (Cochilco)
- Corporación Nacional del Cobre (Codelco)
- Collahuasi
- Comunidad Mujer
- Consejo Minero
- Empresa Nacional de Minería (Enami)
- Finning
- FLSmidth
- Freeport-McMoRan
- Glencore
- Kinross
- Komatsu Cummins
- Metso
- Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin)
- Sociedad Nacional de Minería (Sonami)
- SQM
- Teck
- Women in Mining

A nivel regional, se trabaja junto a las o los seremis y se realiza una bajada de los lineamientos estratégicos de la mesa para avanzar y levantar temas particulares y pertinentes de cada región. Se busca especialmente realizar actividades de difusión de la Norma Chilena 3262 (Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal), campañas en instituciones educacionales con el objetivo de atraer a más mujeres a carreras afines al sector minero y otras actividades propuestas por la autoridad regional, junto al apoyo de ambos ministerios.

Compromiso con el cambio: **cultura organizacional**

Compromiso con el cambio: cultura organizacional

Norma Chilena 3262

La Norma Chilena 3262: 2012 propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SIGIGC) en la lógica de la corresponsabilidad al interior de las organizaciones y establece los requisitos mínimos que debe cumplirse a fin de mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran. Este sistema consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es alcanzar un cambio cultural en pos de reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La implementación de la norma se divide en cuatro etapas:

- **Etapa 1: Compromiso y adhesión de la Alta Dirección de la organización**

- Constitución de Comité de Igualdad de Género
- Capacitación de la Alta Gerencia y Equipo Directivo

- **Etapa 2: Diagnóstico**

- Identificar situación de la organización en relación con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Norma Chilena 3262: 2012
- Realizar un diagnóstico organizacional y de género

- **Etapa 3: Plan de acción**

- La organización debe actuar sobre las brechas detectadas
- Diseñar la Política de Igualdad de Género y definir objetivos para la igualdad de género y la conciliación con corresponsabilidad
- Considera procedimientos documentados

- **Etapa 4: Evaluación Interna y Certificación**

- Realizar una auditoría interna
- Realizar la auditoría externa y certificación
- Postular al Sello Iguala-Conciliación
- Realizar acciones de mejora y auditorías de mantención.



Algunas de las ventajas que impulsa la certificación en la NCh 3262:

- ✓ Favorece la existencia de equipos de trabajo mixtos y diversos, representativos de una cultura organizacional inclusiva, capaz de proporcionar las mejores herramientas para los desafíos de su negocio.
- ✓ Promueve un cambio cultural al interior de las relaciones entre las personas, en temas como la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que son algunos de los elementos que definen la permanencia, no solo de las mujeres en las empresas, sino de todas las personas.
- ✓ Mejora los procesos de la organización lo que impacta positivamente en sus trabajadores(as), contribuyendo a interiorizar y proyectar una imagen socialmente positiva y responsable.
- ✓ Favorece la retención del talento.
- ✓ Disminuye la rotación de personal, aumentando su productividad debido a una mayor motivación y lealtad hacia la empresa.
- ✓ Al mejorar la gestión interna, se ve favorecida también la comunicación y confianza de los(as) colaboradores(as), mejorando las relaciones interpersonales.
- ✓ Las organizaciones que se certifican en esta norma se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en la cual el ODS N°5 refiere a la Igualdad de Género.
- ✓ Las organizaciones se sitúan como empresas modernas que se ocupan de disminuir las brechas que viven sus trabajadoras y trabajadores para mejorar la calidad de vida y triunfar en la competencia por nuevos mercados no sólo en el exterior, sino también dentro del país.

Para obtener la certificación, se sugiere seguir los siguientes pasos:

- 1) Firmar un compromiso que señale la intención de certificarse de la empresa con la Directora Nacional del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG).
- 2) Con esto, se abrirán dos cupos para participar en un curso de Agentes de Igualdad que dicta SernamEG.
- 3) SernamEG a través del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género ofrecerá asistencia técnica durante el proceso de implementación.
- 4) Una vez implementada la Norma, se debe llamar a un organismo de certificación de sistemas, en Chile hay dos: Aenor y Applus.
- 5) Una vez se obtiene el certificado que acredita la certificación en la norma, se puede postular al Sello Iguala-Conciliación que entrega el SernamEG conjuntamente con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Sello Iguala

Es una iniciativa inspirada en la Comunidad de Sellos por la Igualdad de Género impulsada desde el 2009 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), conformada por 13 países de América Latina y el Caribe y de la que Chile es fundador. Desde 2016, esta iniciativa inició su expansión global contando con más de 15 países en África, Asia-Pacífico, Europa Oriental y Oriente Medio, que ya han adoptado o están en proceso de creación del programa.

Sernam (actualmente SernamEG) mandató al Instituto Nacional de Normalización (INN) el desarrollo e implementación de la acreditación de una Norma Chilena de Igualdad de Género, que sería la base para la entrega de un Sello Sernam, a ser otorgado a diferentes organizaciones que hubieran incorporado como parte de su Modelo de Gestión de Personas, Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Así se instauró la Norma Chilena 3262: 2012.

La organización que se certifica bajo la Norma Chilena 3262: 2012 puede postular y obtener el sello de certificación “Sello Iguala-Conciliación, vida laboral, familiar y personal”, que corresponde a la distinción que otorga el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a través del SernamEG, y que permite a la organización incorporarlo en sus estrategias comunicacionales públicas. La entrega material del sello consiste en un Diploma de Distinción. El ministerio podrá reconocer una vez al año a las organizaciones que hayan obtenido el sello, en una ceremonia especialmente diseñada para estos efectos. El reglamento de postulación al Sello está publicado en el sitio web de SernamEG (<https://app.sernam.cl/ficha-sello-iguala/>)



Organizaciones certificadas y medidas concretas de mejora

Entre las organizaciones que conforman la mesa, a la fecha ya existen dos que han culminado su proceso de certificación: EL Abra (filial de Freeport McMoRan) y Codelco.

Caso Codelco

Esta última, completa la certificación del 100% de sus 10 centros de trabajo, siendo la División de Chuquicamata la última en culminar el proceso el pasado noviembre de 2019. Sin embargo, la empresa ratificó su compromiso con la equidad de género hace ya muchos años, certificando su primera División Gabriela Mistral el año 2015. Desde ese entonces, muestran los siguientes avances concretos en la materia*:

- Lanzamiento de Política Corporativa Diversidad de Género y Conciliación de Vida laboral, familiar y personal (2016)
- Desde el 2015, la Corporación ha aumentado 1,3 punto la participación de mujeres (8,9% a 10,2%)
- Desde el 2015, aumentaron 1,1 punto en ejecutivas (9,4% a 10,5%), 1,2 en supervisoras (19,4% a 20,6%) y 1,1 en rol operativo (6% a 7,1%)
- Implementación de acciones de desarrollo focalizadas en mujeres y sus desarrollos de carrera: programas de Mentorías, foco de género en programas corporativos de talento como Sucesión y Graduados/as, y en programas de atracción temprana, como Inspira Codelco
- Mejoras transversales en infraestructura en todas las Divisiones: creación de Salas Alma, creación y remodelación de Salas de Cambio y mejoras en accesibilidad
- Implementación de medidas de Conciliación transversales a los Centros de Trabajo: asignación de sala cuna, teletrabajo, días extra de permiso post natal parental, y otras de apoyo familiar y de desarrollo personal y laboral.
- Mecanismos de prevención y manejo de casos de acoso sexual, laboral y de discriminación
- Revisión anual salarial con perspectiva de género, para la mitigación de brechas.
- Negociaciones colectivas con temáticas de diversidad y conciliación incorporadas.

*Fuente: Codelco

Compromiso de Codelco

Codelco además manifiesta su compromiso y orgullo con respecto a la certificación, a través de la siguiente carta:

“En Codelco nos encontramos sumamente orgullosos de haber logrado, durante el año pasado, el 100% de nuestros centros de trabajo certificados en la Norma Chilena 3262 de Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

Como la principal empresa del Estado, cuya misión final es aportar a una mejor calidad de vida para todos y todas, nos llena de satisfacción ser pioneros en la minería nacional e internacional en impulsar estas temáticas y lograr una certificación semejante.

Alcanzar este importante hito es una demostración del compromiso de nuestra alta dirección con la promoción de la diversidad y conciliación como ejes estratégicos de nuestra gestión.

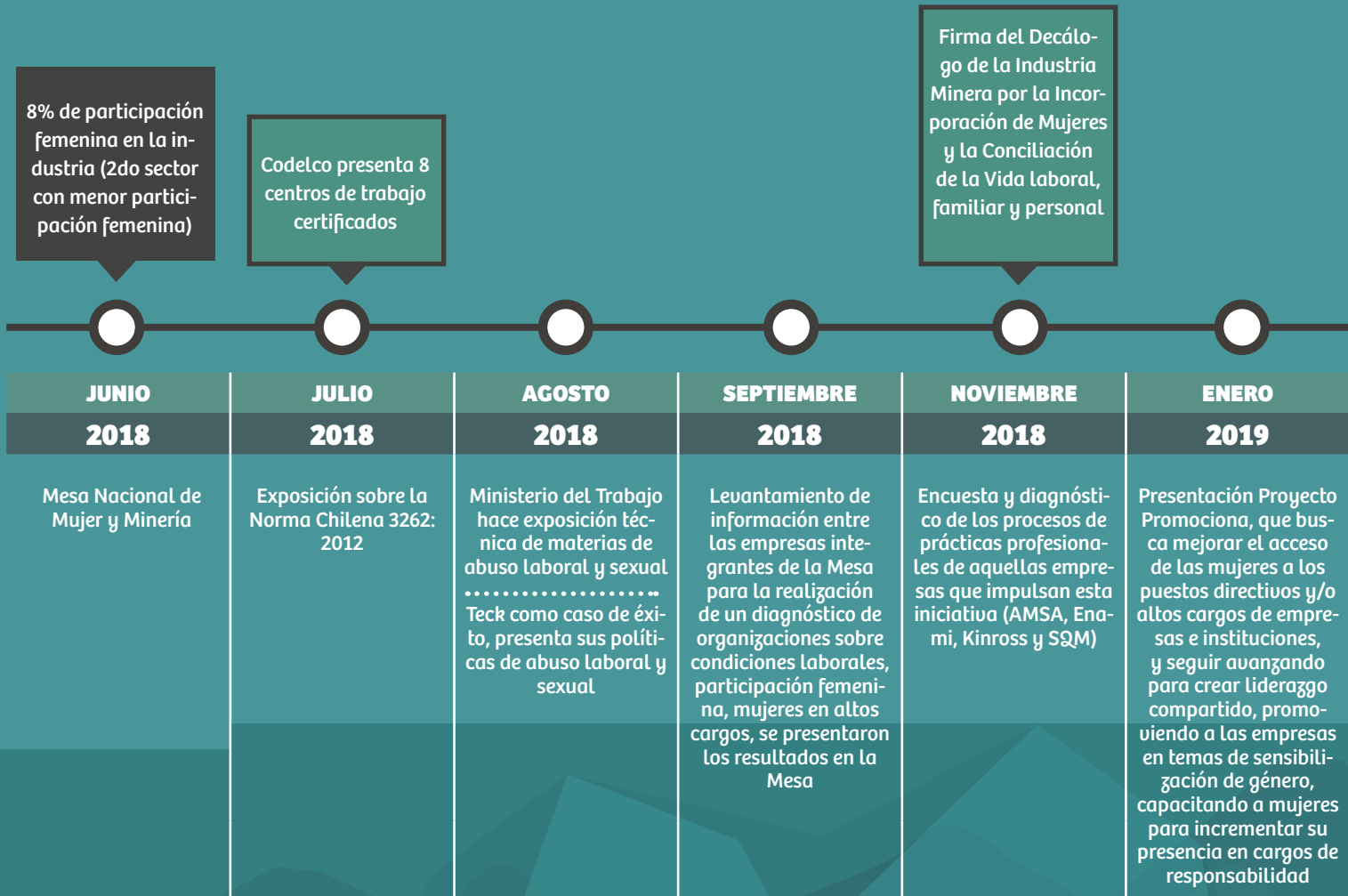
En Codelco nos encontramos viviendo un profundo proceso de transformación, donde ya no solo importa el qué sino también el cómo se hacen las cosas. En este contexto, este logro se convierte en una importante palanca para la promoción del cambio cultural, al instaurar la diversidad, igualdad y equidad como valores de la empresa.

La certificación de nuestras operaciones nos ha permitido sistematizar el trabajo de diversidad y conciliación, generando planes de acción concretos y trazables para lograr una empresa más diversa e inclusiva. Sin duda, este logro nos indica que vamos por el camino correcto y nos da fuerza para seguir trabajando estos temas al interior de la Corporación en pos de avanzar hacia una cultura de diversidad.”

Marcelo Álvarez Jara, Vicepresidente de Recursos Humanos.

Complementando los logros de Codelco, queremos destacar el esfuerzo de todas las empresas que se han comprometido y han iniciado su proceso por certificarse en la NCh 3262, entre ellas están Enami, Freeport-McMoRan, Finning, SQM y Metso.

¿Qué hemos hecho en la Mesa?



En el marco de Apec, workshop internacional sobre desafíos y oportunidades para la atracción, retención y desarrollo de mujeres en la industria

46% de participación femenina en un total de 511 practicantes seleccionados

69 charlas realizadas durante el año

9% de participación femenina en la industria

MARZO 2019	JUNIO 2019	SEPTIEMBRE 2019	OCTUBRE 2019	ENERO 2020	MAYO 2020
Revisión y recomendaciones al Código de Ética de las organizaciones por parte del Ministerio de La Mujer y La Equidad de Género	Conversatorios sobre: soluciones para la inclusión; cultura organizacional y rol del gobierno; comunidades aledañas a faena; nuevas oportunidades para mujeres en la industria	Acompañamiento a empresas mineras que realizan prácticas profesionales: Anglo American, AMSA, Enami, Finning, Komatsu Cummins, SQM	Levantamiento de resultados de las charlas dictadas por mujeres de la industria en establecimientos educacionales, que tienen por objetivo incentivar la integración de las mismas en carreras técnicas y profesionales afines a la industria	Presentación del Ministerio de Minería sobre Constitución y Género	Se integran a la mesa las empresas proveedoras de la minería Metso y FLSmidth



Buenas prácticas de las instituciones **de la Mesa Nacional Mujer y Minería**

Buenas prácticas de las instituciones de la Mesa Nacional Mujer y Minería

El decálogo se conforma con el objetivo de abordar tres ejes temáticos principales:

1. Condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres (puntos del decálogo 2,3,6,7 y 8):



Velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Avanzar en la difusión de la Norma Chilena 3262: 2012: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.



Transitar hacia una cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad entre hombres y mujeres, sensibilizando y capacitando permanentemente en temas de género.



Disponer de infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort.



Promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres luego del ejercicio de derechos parentales, en un ambiente de integración.



2. Participación femenina en la industria minera (puntos 1, 9, 10):



Promover una mayor participación femenina en la industria minera, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centro de formación técnica y liceos técnicos profesionales.



Contribuir a la sostenibilidad y desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte del área de influencia en las faenas minera.

3. Representación de mujeres en cargos de toma de decisión (puntos 4, 5):



Promover la inserción femenina en la dirigencia sindical fomentando el liderazgo de las trabajadoras, por medio de la entrega de herramientas.



Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando sesgos en la selección.

Bajo este marco, las organizaciones que conforman la Mesa Nacional Mujer y Minería han asumido el compromiso de generar un cambio organizacional en pro de la diversidad y la equidad de género, el que se ve reflejado en iniciativas que han impulsado y comienzan a concretar mejoras significativas tanto para las mujeres que son parte de sus equipos como para la organización en sí.

1.- Condiciones laborales adecuadas para mujeres y hombres



- Se establecen las condiciones, tanto para madres como padres, para el ejercicio de los derechos parentales.
- Entrenamiento sobre sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo para todas las compañías del grupo.
- Entrenamiento en acoso sexual con participación de Administradores de Personal, generalistas y área de Relaciones Laborales.
- Permiso parental extendido, con 5 días adicionales para los padres
- Guía de medidas de conciliación con el objetivo de fomentar una mejor conciliación laboral, familiar y personal
- Programa piloto de flexibilidad laboral.
- Análisis de brecha salarial anualmente.

APRIMIN

- Premio de Conciliación y Corresponsabilidad.
- Desarrollo de una Guía Técnica en Sostenibilidad.
- Seminario "Diversidad y Equidad de Género como Factores Estratégicos" y "Desafíos en materia de Diversidad e Inclusión para la cadena de valor de la minería"



- Equidad salarial.
- Obtención de sello de equidad de género de Women in Mining.
- Talleres de liderazgo inclusivo a gerencia y jefatura.
- Beneficio de 6 meses de postnatal femenino, con pago completo del salario durante la licencia pre y post natal.
- Potenciar post natal parental.



- Piloto de teletrabajo en dos centros como experiencia que facilita la conciliación vida personal y trabajo.
- Salas Alma (extracción de leche para madres en período de amamantamiento) en todos los Centros de Trabajo
- Medidas de flexibilidad para padres y madres según Centro de Trabajo Difusión y capacitación en acoso, violencia familiar y discriminación.
- Compromiso por la certificación en la NCh3262.



- Alternativas de flexibilidad laboral.
- Programa Liderazgo Inclusivo con dos módulos de entrenamiento elearning: i) Inclusión vs Diversidad y ii) Sesgos Inconscientes; Encuesta 360° para verificar nivel de inclusión y por último tres instancias de conversación facilitadas por líderes.
- Entrenamientos sobre políticas de acoso laboral y sexual que tienen especial foco en líderes de personas.



- Extensión postnatal para padres a 5 días adicionales a lo establecido en la ley.
- Otorgar día administrativo adicional a padres y madres con hijos de hasta 5 años.
- Talleres para jefaturas "Liderando con Equidad" con enfoque de género, conciliación y corresponsabilidad.
- Compromiso por la certificación en la NCh3262.



FREEPORT-McMoRAN

- Viernes horario laboral hasta las 13:30 horas completando una jornada semanal de 42.5 horas.
- Piloto de un viernes al mes de home office.
- Anticipo de subsidio y complemento salarial durante el periodo pre y post natal.
- Escalas salariales estandarizadas según posición desempeñada.
- Compromiso por la certificación en la NCh3262
- Certificación de su filial minera EL Abra.

1.- Condiciones laborales adecuadas para mujeres y hombres

FINNING

- Comités de Inclusión y Diversidad (Global y Regional).
- Jornada laboral administrativa de 42,25 hrs. semanales.
- Home office para cargos que no son operativos o que no trabajan de cara al cliente.
- Procesos de revisión y ajuste de remuneraciones para disminución de brecha salarial por género.
- Anticipo de subsidio médico por parte de la empresa con liquidación post pago de Isapre, en caso de licencias aprobadas.
- Pago de licencia maternal sin tope imponible.
- Iniciativas comunitarias para promover la inclusión de mujeres en la industria.
- Compromiso por la certificación en la NCh3262.



- Supervisoras de Pampa pueden ir con sus hijos hasta de 2 años en sus turnos de trabajo, se habilitan habitaciones para ellas y sus hijos (as).
- Red de apoyo mamás en faena.
- Capacitaciones entre mujeres.
- Trabajo en implementación de Norma 3262 en localidad de Santiago.

GLENCORE

- Presencia femenina en Gerencia General y Gerencia de Recursos Humanos y Administración de Altonorte; y Gerencia de Recursos Humanos de Lomas Bayas (12% de participación en altos cargos).

KINROSS

- Horario de salida los viernes a las 2PM.
- Beneficio de sala cuna, sin mínimo de mujeres y flexible a toda mujer independiente de su domicilio.
- Evaluación de adaptaciones de jornada para el período entre fin del post natal y los 2 años del hijo.
- Sensibilización con conversatorios abiertos a mujeres y hombres de Kinross Chile sobre el ingreso de las mujeres a la industria minera.
- Definición de un programa formal de acompañamiento para facilitar pronta integración después del post natal y acelerar desarrollo de carrera.
- Disminución de brecha salarial por género.

KOMATSU

- Home Office una vez a la semana.
- Implementación de salas de lactancia en edificios corporativos.



- Política de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Capacitación a todos los funcionarios, sobre el buen trato laboral y calidad de vida, con enfoque de género.

Teck

- Capacitación en la prevención de acoso a empresas contratistas.
- Benchmark (industria minera, empresas nacionales e internacionales presentes en Chile) sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
- Beneficios que permitan promover el retorno del trabajo de hombre y mujeres luego del ejercicio de sus derechos parentales.



- Programa de Beneficios Flexibles (elección propia).



- Creación e implementación del Programa Metso + Mujer, en el que se declara la implementación de NCh3262.
- Pago diferencial de sueldo a mujeres durante su licencia de pre y post natal.

2. Participación de la mujer en la industria minera



- Compromiso de duplicar la participación (en porcentaje) de mujeres al 2022.
- Charlas para colegios para derribar barreras de género de la industria.
- Encuentro Universitario de Mujeres en Minería.
- Programa Aprendices ELEVA.
- Proyecto "Cuadrilla de Relevo".



- Procesos de selección inclusivos, incorporación de CV Ciegos.
- Incorporación meta KPI 2019-2025 el aumento de mujeres contratadas por empresas y estamentos.
- Programa de Charlas Vocacionales con foco en la mujer, para promover en ellas la elección de carreras de áreas STEM.
- Programa en CET Antofagasta que ofrece oportunidades de inserción laboral a mujeres que se encuentran recluidas en la cárcel de Antofagasta.



- Programa de Practicas y Memorias con enfoque de paridad, promoviendo el ingreso de mujeres a realizar su práctica profesional en ENAMI.
- Programa Aprendices 2019 con enfoque de paridad de género, con especial difusión a comunidades cercanas a ENAMI.



- Charlas informativas del programa Graduados para jóvenes que están terminando su carrera profesional, con enfoque inclusivo de género. 80% de participación femenina.
- En equidad de género, el grupo "Mujeres Cobre: reconociendo talento", planea actividades con niñas para que conozcan el rubro y motivarlas a elegir carreras tradicionalmente masculinas.
- "EmpleaT": programa cuyo objetivo es apoyar a jóvenes y mujeres vulnerables o con ingresos menores al sueldo mínimo, que estén en búsqueda de oportunidades laborales.



- Taller para reforzar rol de las mujeres dentro del equipo de trabajo.
- Convenios con 2 Liceos locales fomentando la participación femenina en trabajos en ámbito minero no convencionales.



- Trabajo en conjunto con Universidad de Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y Universidad de Santiago, con mujeres que cursan la carrera de Ingeniería en Minas, Geología y afines.
- Capacitación a mujeres emprendedoras de bajos recursos a través del programa Dream-builder para adquirir herramientas para el desarrollo de un negocio propio.

2. Participación de la mujer en la industria minera



- Entrenamiento sobre “sesgos inconscientes” dirigido a las personas que reclutan y contratan nuevos colaboradores/as en proceso de selección.
- Programa Inspira de Codelco: busca construir una red entre alumnas de carreras relacionadas a la minería con profesionales internos de Codelco y que puedan compartir experiencias y derribar mitos y estereotipos relacionados al rol de las mujeres en minería. Participación de 56 profesionales jóvenes y 20 colaboradores de Codelco en el rol de Tutores/as.
- Difusión a alumnas para promover la minería. Participación de profesionales internos de Codelco en 11 establecimientos educacionales.
- Iniciativa de Mentorías.



- Agenda de trabajo con WIM en liceos Tocopilla y Pozo Almonte
- Foco de contratación femenina, llegando hoy a un 16,4% de dotación femenina y con foco de llegar al 20% el año 2021.
- Charlas en liceos técnicos de las localidades de María Elena y Alto Hospicio a alumnas 1° y 2° medio para fomentar carreras STEM.



- Principio de igualdad de remuneraciones, sustentado por una revisión anual de compensaciones.
- Colaboración con ONG Dejando Huellas, cuyo propósito es desarrollar una masa crítica de mujeres y ponerlas a disposición de la industria minera.
- Programa con emprendedores como parte de relacionamiento comunitario.



- Meta de llegar al balance de genero al 2025, y que hoy contamos con un 20% de participación femenina en la región.
- Blind Reward Interviews: Entrevistas sin considerar expectativas de renta para no generar sesgos y pagar acorde al rol, con revisión anual del GAP para disminuir las brechas salariales.
- Atención en los planes de desarrollo de todas las personas identificadas en los planes de sucesión de roles críticos, con un especial seguimiento de mujeres a las que se les asigna un mentor o coach dependiendo del caso.
- Programas de formación y contratación de mujeres, mayormente de la región de Antofagasta en las áreas de Mantenimiento y Operación. Se seleccionan mujeres sin experiencia en minería para ingresar a un programa de entrenamiento en CEIM.

2. Participación de la mujer en la industria minera

FINNING

- Participación de al menos una mujer en el 100% de los paneles de entrevista en los procesos de reclutamiento y selección.
- Lanzamiento Programa de Prácticas con Enfoque de Género a Estudiantes Universitarios y Técnicos.
- Charlas a alumnos(as) de liceos técnicos para promover la inclusión de mujeres en la industria.
- Capacitación a mujeres de la comunidad en oficios masculinizados del rubro.

APRIMIN

- Seminario Diversidad y Equidad de Género como Factores Estratégicos.

Teck

- Foco en contratación local y femenina en etapa de Construcción de QB2.
- Programa de capacitación gratuita para Tarapacá "Elige Crecer"
- Inauguración Centro Originarias, primer espacio de empoderamiento social y económico para mujeres indígenas de Latinoamérica.
- Concurso y Libro Mujeres Protagonistas.
- Teck APEC Chile 2019, Workshop "Women's participation in the mining industry" en Antofagasta.

metso Expect results

- Plan de prácticas profesionales para mujeres en áreas masculinizadas de la empresa con posterior contratación.
- Cursos de emprendimientos para mujeres de las comunidades en zonas de operación.



- Se ha privilegiado la incorporación de mujeres, llegando a que un 40% de la dotación de la Institución es femenina.

FLSMIDTH

- Incorporación de uniformes con tallaje para mujeres y requerimientos técnicos para trabajar en faena
- Plan de formación de mantenedores de equipos: 30% de participación de mujeres (sello CCM).
- Incorporación de la primera dirigente sindical en faena.
- Convenios de trabajo colaborativo y vinculación de equipos técnicos con colegios, centros de formación técnica y universidades.

3.- Representación de mujeres en cargos de toma de decisión



- Dos diplomados en Liderazgo Laboral realizándose durante el 2019, en Santiago y en Antofagasta.
- Proyecto Promociona Mujer: potenciar el liderazgo de 5 mujeres de las compañías.
- Club 30%: firmada la membresía que materializa el compromiso de la organización con potenciar la presencia de mujeres en los directorios.
- Proyecto Promociona para potenciar el liderazgo de mujeres en las compañías.
- Planes de desarrollo para mujeres en pool de talento.



- Aumentar participación femenina en la dirigencia sindical, en conjunto con los programas de liderazgo femenina.
- Incorporación de mujeres en el comité de la alta gerencia. Cuenta con un 11.9% de mujeres en roles de liderazgo, un 21.5% en cargos de supervisoras, un 6% de empleadas y un 10% de fuerza laboral general femenina.
- Definición de meta de tener un 33% de mujeres en cargos de gerencia y vicepresidencia para el 2023, mientras que para jefaturas y superintendencias un 18%.



- Convenio con Fundación Carlos Vial Espantoso para capacitación en liderazgo a dirigentes sindicales, en las cuales contamos con participación femenina.
- Participación de al menos una mujer en el 100% de los paneles de entrevista en los procesos de reclutamiento y selección para cargos de toma de decisiones.
- Identificación y seguimiento de Planes de Desarrollo Individual de mujeres con alto potencial, con la finalidad de incorporarlas en los pipeline de sucesión.



- Creación de redes de mujeres (Woman @BHP) para promover redes de apoyo y mentoring.
- Planes de desarrollo para mujeres con herramientas como assessments de liderazgo, entrenamientos de inglés y el pago de postgrados como MBA Minería, diplomados u otros cursos de especialización
- Métricas: de manera mensual siguen indicadores referentes al número de mujeres en posiciones de liderazgo, ratio de rotación por género, etc.
- Proceso de Selección: Asegura que todo proceso de selección cuente con mujeres en la lista larga de candidatos que llega a quien toma la decisión de contratación.



- Programa corporativo de preparación de supervisores en las negociaciones colectivas, que involucra la participación de mujeres en roles de supervisión.
- Programa de mentoría divisional y estratégica con 50% de participación femenina.
- Planes de entrenamiento y difusión de liderazgo inclusivo



- Participación de Dirigentes Sindicales en Mesa de Igualdad de Género.
- Facilitar la asistencia de mujeres a Charlas, que promuevan la inserción femenina e impulsen la presencia de las mujeres en altos cargos.

3.- Representación de mujeres en cargos de toma de decisión

APRIMIN

- Programa de Mujeres Líderes del BID junto con SONAMI.

KINROSS

- Sindicatos ya adaptaron y votaron el cambio en estatutos, respecto la inserción femenina en dirigencia sindical.
- Actualmente 35% de mujeres en el liderazgo en Chile.



FREEPORT-McMoRAN

- Procesos de selección inclusivos: en las distintas etapas del proceso se destacan acciones que favorecen la inclusión y la multidisciplinaria, como por ejemplo que siempre debe haber una mujer en la terna final, que haya al menos una mujer en el panel entrevistador, y que éste sea multidisciplinario, entre otras.

Teck

- Creación de Woman in Teck (WIT) y activo desarrollo de actividades Women in Teck (WIT).
- Plan de mentorías.
- Práctica de promover mujeres que están en el plan de sucesión.



- Fomentar la participación y Liderazgo femenino en sindicatos.
- Talleres de Liderazgo SQM



- Meta de un 20% de mujeres cubriendo el total del comité ejecutivo
- Programa de desarrollo para acompañar los procesos de movilidad interna.



