



Políticas de género vinculadas al sector minero

DEPP 25/2022
RPI 2022-A-10576



Contenido

| | | |
|-----|---------------------------|----|
| 1 | Objetivo y alcance | 2 |
| 2 | Contexto | 2 |
| 3 | Encuestas | 3 |
| 4 | Análisis | 5 |
| 5 | Iniciativas | 8 |
| 5.1 | Industria | 8 |
| 5.2 | Gubernamentales | 9 |
| 6 | Comentarios finales | 10 |
| 7 | Referencias | 11 |

1 Objetivo y alcance

El objetivo de esta minuta es conocer y sistematizar las políticas del sector en relación a la fuerza laboral femenina.

Para esto se consideran las políticas más actualizadas relativas al tema que existen de manera pública y como antecedente de base. Para el análisis se considera la recopilación de información de las encuestas de género a las empresas del sector minero por COCHILCO.

2 Contexto

La historia de la mujer en el sector minero se ha diferenciado entre actividades “femeninas” o “masculinas”, las cuales han influido en los roles e identidades de género de las empresas de la industria, estereotipados por las tradiciones y prácticas que se llevaban a cabo años atrás. Actualmente, a pesar de continuar con una predominancia del género masculino en el sector minero, las mujeres han ido tomando diversos roles en la industria, pasando desde el rol de servicios, administrativo, contratista hasta roles de dirección general o supervisión de equipos de trabajo; siendo un desafío constante para las empresas como parte fundamental de sus propósitos y objetivos en el corto, mediano y largo plazo.

A medida que pasan los años, cada vez se reconocen más beneficios de fomentar la inclusión y diversidad de género en la minería. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que si las tasas de empleo femenino aumentaran, se impulsaría el Producto Interno Bruto (PIB) de la OCDE en \$6 billones, y más aún cerrar la brecha salarial de género lo impulsaría en \$2 billones¹. En Chile, el índice de participación femenina en la fuerza de trabajo en el periodo de noviembre 2021 a enero 2022 según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) alcanza un 48,3% en las mujeres y un 69,6% en los hombres, existiendo una brecha de -21,3 puntos porcentuales en desmedro del género femenino. Por otro lado, la participación de mujeres en roles de toma de decisión se mantiene aproximadamente en un 10% según las cifras del año anterior.

En el sector minero existen esfuerzos constantes, impulsados desde el sector público mediante el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, compartido por el sector privado para implementar diversas herramientas y normativas que se ajusten a la visión de participación femenina bajo el concepto de política de género. Buscando constantemente cerrar brechas y lograr la equidad de género, mejorando indicadores nacionales comparables a nivel mundial con medidas que representen cambios más profundos y perdurables en el tiempo. A pesar de esto, los avances han sido paulatinos, ya que la igualdad de género no ha logrado establecerse fuertemente en la toma de decisiones ni en los cargos de poder dentro de las empresas del sector, más bien, se ha instaurado como parte del vínculo social y administrativo del desarrollo nacional.

La Política Nacional Minera 2050 (PNM) es una política de Estado que orienta el desarrollo del sector minero en el corto, mediano y largo plazo para potenciarla, mediante la integración de diversos actores

¹ Según estudio Women in Work 2021, realizado por Strategy&, unidad de negocio de consultoría de estrategia de PwC.

que en base a un dialogo amplio, informado y participativo consolidan a la minería como motor de desarrollo sostenible del país en ámbito social, ambiental, económico y de gobernanza. En este contexto, el ámbito social aplica directamente sobre la política de género del sector minero, aspirando alcanzar la paridad de género en cargos directivos y un 35% en la industria al 2050.

Esta minuta busca analizar la brecha de género en el sector minero en Chile, evidenciando mejoras o retrocesos dentro de las políticas propuestas y avanzadas, para ello se utiliza como base comparativa las mediciones e indicadores mundialmente reconocidos para lograr los objetivos actuales, enfocándose en un análisis comparativo y de recopilación de información de empresas del sector. Dentro de las iniciativas del Gobierno se encuentra: el Plan Nacional de Equidad Laboral 2021 – 2030, metas de la PNM 2050, Mesa Nacional de Mujer y Minería, iniciativas de reconocimiento, entre otras.

3 Encuestas

Para la elaboración de esta minuta se utilizaron los datos obtenidos de la información entregada en las encuestas de estadística de género por parte de las empresas mineras que participaron en el estudio, proponiendo como metodología el análisis, recopilación y procesamiento de datos estadísticos. La base se encuentra compuesta por temáticas que tienen directa relación con los indicadores y metas en temas de política con aplicabilidad para el contexto país, clasificándose en: políticas globales y específicas, donde además, se solicita la data correspondiente a la participación de la mujer en los aspectos considerados.

Políticas globales

- Políticas de género (porcentaje, políticas laborales, familiar y personal)
- Diversidad e inclusión
- Certificación Norma NCh 3262, igualdad de género y conciliación vida laboral y familiar.
- Iniciativas de roles de liderazgo de la mujer

Políticas específicas

- Beneficios asociados a hijos(as), madres y padres
- Acoso laboral y sexual
- Trabajo colaborativo comunidades locales

Porcentaje de participación

- Mujeres en cargos de toma de decisiones
- Hombres con posnatal

Tabla 1: Formato Encuesta

| I Políticas Globales | | Si o No |
|--------------------------------------|---|----------------|
| P1 | La empresa cuenta con políticas/objetivos/metast en materia de género | |
| P2 | La empresa cuenta con objetivos/metast para incrementar la participación de mujeres | |
| P3 | La empresa cuenta con políticas de conciliación laboral, familiar y personal | |
| P4 | La empresa cuenta con políticas de diversidad e inclusión | |
| P5 | La empresa se encuentra certificada con la norma NCh 3262 | |
| P6 | Existe alguna política/iniciativa que promueva el liderazgo de mujeres en cargos de toma de decisiones | |
| II Políticas Específicas | | Si o No |
| P7 | La empresa tiene políticas de teletrabajo y/o flexibilidad horaria? | |
| P8 | La empresa cuenta con compensación/beneficio de sala cuna o alguna iniciativa similar? | |
| P9 | La empresa cuenta con algún beneficio de extensión de postnatal para madre y/o padre? | |
| P10 | La empresa cuenta con protocolos de acoso laboral y sexual | |
| P11 | La empresa cuenta con acciones que contribuyan al trabajo con mujeres que son parte de las comunidades locales | |
| III Indique el porcentaje de: | | % |
| P12 | Mujeres en cargos de toma de decisiones en relación del total de estos cargos (Considerar Superintendencias, Subgerencias, Gerencias, Directores, Vicepresidencias) | |
| P13 | Hombres que tomaron el postnatal de 5 días en relación del total solicitado durante el 2021 | |

Fuente: Cochilco.

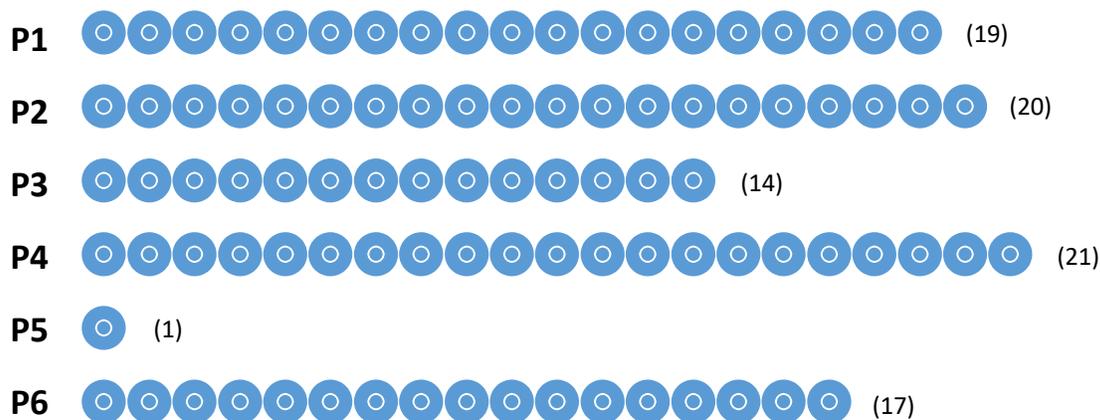
El enfoque de la encuesta tiene directa relación con la PNM 2050, permitiendo identificar las brechas actuales para garantizar la igualdad de oportunidades, indistinto del género, pueblo indígena, religión, cultura, grupo social y capacidades que tengan las personas.

El eje social del modelo de desarrollo de la PNM 2050, en particular en las metas de reducción y eliminación de brechas de género de esta, de las cuales se encuentran M20², M21³ y M22⁴.

4 Análisis

En el año 2022 se encuestaron 26 empresas mineras de mediana y gran minería del rubro, donde se consultó acerca de la información proveniente al periodo anterior y el actualmente estudiado. Dentro de las principales preguntas realizadas, se abordaron temáticas relacionadas a la política de género, principalmente diversidad e inclusión, certificación, beneficios, participación, iniciativas, roles, entre otras.

Figura 1. Índice de afirmación de políticas globales de las empresas del sector minero.



Fuente: Cochilco.

Analizando las políticas globales, el 81% de las empresas afirman la interrogante de la Pregunta 4 (P4), que tiene relación con políticas de diversidad e inclusión dentro de las compañías encuestadas, lo cual demuestra la importancia que ha tenido la inclusión de la mujer en los últimos años. Con la misma importancia, las empresas afirman que cerca de un 75% promedio (Pregunta 1 (P1) y Pregunta 2 (P2)) indica que se tienen políticas de género asociadas al incremento de participación de mujeres.

Por otro lado, en materia de liderazgo femenino en cargos de liderazgo y toma de decisiones, la Pregunta 6 (P6), tuvo una aprobación de un 65%. Si bien, estos aspectos son relevantes y un punto de partida para

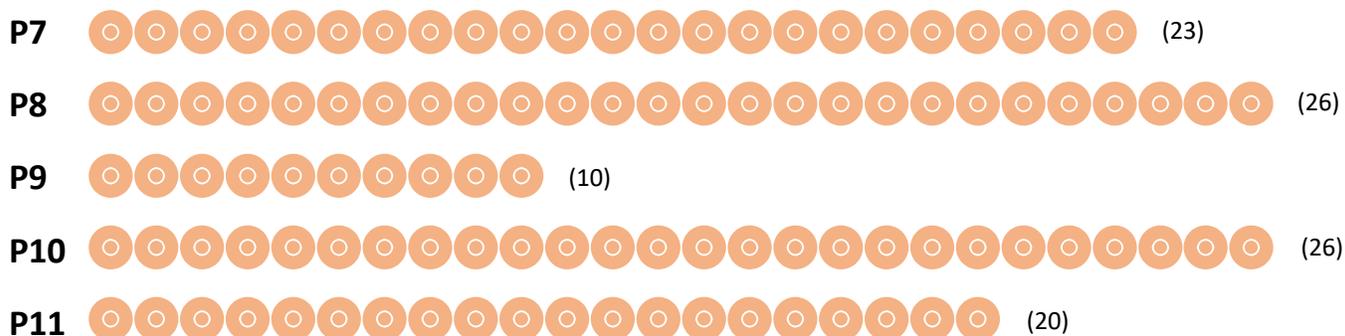
² M20 “Alcanza una participación femenina en la industria del 20% al 2030 y del 35% al 2050 y se comienza a medir la participación en la mediana y pequeña minería”.

³ M21 “Alcanza una participación femenina en cargos directivos del 25% al 2030 y del 40% al 2050, y se comienza a medir la participación en la mediana y pequeña minería”.

⁴ M22 “Cuenta con políticas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal el 100% de las empresas medianas y grandes del sector”.

el proceso de transformación en el que se encuentra el sector minero a nivel nacional, tan solo un 4% de las empresas consultadas se encuentran certificadas por la Norma Chilena 3262 “Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, lo que se condice con cerca de un 50% de afirmación en la Pregunta 3 (P3).

Figura 2. Índice de afirmación de políticas específicas de las empresas del sector minero.



Fuente: Cochilco.

En cuanto a las políticas específicas, el 100% de las empresas encuestadas dio una respuesta positiva al consultarles la Pregunta 8 (P8) y Pregunta 10 (P10), que se relacionan con beneficios de sala cuna y protocolos de acoso laboral y sexual respectivamente, otorgando mejores condiciones, flexibilidad y seguridad para las mujeres en la industria.

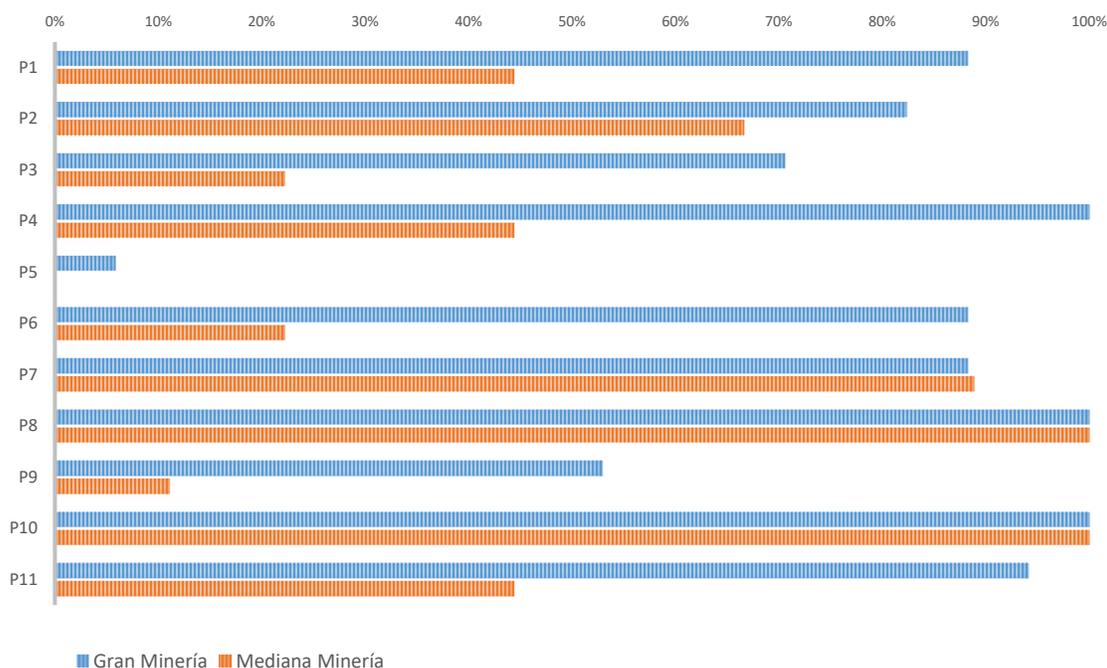
En menor medida, un 83% relacionados con las respuestas afirmativas de las Pregunta 7 (P7) y Pregunta 11 (P11) de las empresas de mediana y gran minería evaluadas, poseen políticas de teletrabajo y/o flexibilidad horaria bajo condiciones específicas.

Bajo la misma proporción además de ofrecer facilidades para trabajar a distancia, las empresas se han focalizado en contratar mujeres que son parte de las comunidades locales para fortalecer a las mujeres de las localidades cercanas. Por último, la Pregunta 9 (P9), la cual posee el menor porcentaje de afirmación (38%) indica que las empresas mineras no tienen beneficios de extensión de post natal para madre y/o padre.

Gran Minería vs Mediana minería

De un universo de 26 empresas mineras, 17 son de la gran minería y 9 son de la mediana minería. A continuación se muestra un análisis comparativo entre las respuestas se acuerdo al tamaño de las empresas.

Figura 3. Comparativa aprobación de preguntas de empresas de la gran y mediana minería.



Fuente: Cochilco.

Las correspondientes a la gran minería se encuentran en su mayoría promediando un 80% de afirmación, tanto para las políticas específicas como las globales, exceptuando este valor por la certificación de la Norma Chilena 3262 y el beneficio de extensión de post natal para padre y madre, donde las empresas expresan en su mayoría no tener la certificación, alcanzando un 6% en lo que respecta a la gran minería (que corresponde a una de las empresas consultadas).

Además, las empresas pertenecientes a la mediana minería oscilan más respecto a las respuestas entregadas, con una nula certificación en las 9 empresas encuestadas, además, existe un menor porcentaje de mujeres en roles de liderazgo y/o toma de decisiones, aun así, se posicionan con cerca de un 70% como empresas con objetivos y metas claras para incrementar la participación femenina y las políticas de género asociadas.

Cabe destacar, que tanto en la Pregunta 8 (P8) como en la Pregunta 10 (P10), el 100% de las empresas consultadas, ya sea de mediana como gran minería, cuentan con beneficio de sala cuna o similar para los hijos(as) de sus trabajadores(as) y cuentan con protocolos y políticas internas de acoso laboral y sexual dentro de sus centros de trabajo, asociándose estas en políticas específicas. Por otro lado, el mayor porcentaje de negación respecto a las preguntas asociadas se encuentra en los beneficios de extensión

de post natal para madre y/o padre y, tal como se expresó anteriormente, en la certificación de cada una de ellas, siendo una de las empresas la pionera en este ámbito, lo que representa una oportunidad de mejora dentro de las políticas de género que existen actualmente.

5 Iniciativas

Para fomentar y avanzar en materia de género y gestión de la diversidad e inclusión en el sector minero, se establecen diferentes herramientas e iniciativas que provienen desde la industria hasta el sector público y privado, focalizadas en el fortalecimiento de objetivos, metas y políticas de cada organización.

5.1 Industria

- La mayoría de las empresas tienen dentro de sus objetivos, metas y propósitos, aumentar la participación de mujeres en su organización, incorporando dentro de sus indicadores al género femenino como impulso inicial, en base a iniciativas como: **Programas de capacitación, Metas de Negocio, Reclutamiento y Selección, Estrategias e Infraestructura adecuada.**
- Existe un plan de beneficios para los trabajadores y trabajadoras que se destina a apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; dentro de los que se encuentra: **apoyos económicos, asignaciones, permisos (fallecimiento, cuidado infantil, maternidad, celebraciones familiares, nacimiento, adopción, matrimonio), becas, flexibilidad laboral (FlexWork) y permisos de libre disposición.** Sin embargo, aún no se cuenta con una política formal de parte de la mayoría de las empresas consultadas.
- Dentro de las empresas encuestadas, existen diversas herramientas destinadas a impulsar la presencia de mujeres en cargos de tomas de decisión, preparando profesionales para los procesos de selección. Las iniciativas impulsadas son: **Mentoring, Programa de potenciamiento de habilidades para Ejecutivas y Supervisoras, Programa de desarrollo de capacidades y networking, Talleres de liderazgo, Sensibilización y fidelización de líderes mujeres, entre otros.** En la misma línea, desde el 2020 a la fecha, se ha potenciado el nombramiento de Gerentas, Superintendentas y Líderes dentro de la industria nacional.
- La totalidad de las empresas encuestadas mencionan que poseen **Convenio de Sala Cuna y/o Bono Compensatorio** para las y los trabajadores que lo requieran, de acuerdo a lo establecido por ley, pero también se deja libertad de decisión en el cuidados de sus hijos(as) durante el horario laboral del beneficiado(a).
- Por otro lado, afirman poseer una **política de acoso laboral y sexual**, para evitar y acompañar, en caso de acontecer, a las personas afectadas, entregándole apoyo legal y psicológico durante todo el proceso.
- Un 50% de las empresas consultadas aproximadamente, declaran ajustarse a la ley en lo que respecta al periodo post natal. Aun así, existen empresas que tienen **planes con posibilidad de trabajo híbrido y días adicionales proporcionados directamente por la organización para uso de los trabajadores(as).**

- Para contribuir con el desarrollo femenino local, se establecen **canales de aprendizaje y capacitación a mujeres que son parte del área de influencia de las faenas mineras**, impulsando iniciativas de Relacionamento Comunitario, Programas de Aprendices, Programas de Relevo, Becas y Programas de Empleabilidad. Lo anterior, se suma a la prioridad de compra de productos y servicios a proveedores locales y la contratación como la subcontratación de trabajadores (as) de las localidades de influencia.

5.2 Gubernamentales

- **Gobierno reconoce políticas de inclusión de género en la industria minera**, mediante la distinción en el 2021 por parte de Los ministerios de Minería y de la Mujer y Equidad de Género a: “Mujer destacada en minería” y “Buena práctica de género en minería”.
- El impulso de la **Mesa Nacional de Mujer y Minería** ha sido un motor importante para contar con condiciones laborales adecuadas, aumentar la participación femenina en la industria minera y aumentar la presencia femenina en cargos de toma de decisión. Convocando a las propias empresas mineras y proveedores, gremios y organizaciones de la sociedad civil a conformar parte de la mesa. Con la participación del Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se firmó el “Decálogo de la industria minera, por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal” (en el año 2018) que cuenta con 10 compromisos para la incorporación de la mujer en la industria minera, por parte de empresas, proveedores, gremios y organizaciones sociales. El Decálogo fue elaborado por la Mesa Mujer y Minería.
- La **Norma Chilena NCh3262** propone la implementación de un “Sistema de Gestión y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, entregando un considerable aporte en términos de la estructura que se instala en la gestión de Recursos Humanos y permite una mejora continua, constituyendo para la organización un cambio de cultura, factor de innovación social y de optimización de la gestión basada en las personas. Cabe destacar, que su difusión es parte del Decálogo de la Industria Minera, siendo un foco relevante la Certificación de las organizaciones en este ámbito; teniendo la posibilidad de ser distinguido por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a través del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, con el **Sello Iguala – Conciliación**, convirtiéndose en embajadoras del Estado para contribución de la sociedad.
- **Iniciativa de Paridad de Género (IPG)**, tiene el propósito de transformar las condiciones en las que se encuentran las brechas económicas de género en Chile y promover la participación y progreso de las mujeres en el mundo laboral, permitiendo tangiblemente, identificar un efectivo plan de acción y visibilizar las implementaciones realizadas por la organización.
- **Plan Nacional de Equidad Laboral 2021 – 2030**, trabajo colaborativo entre los Ministerios de la Mujer, Economía y Trabajo en colaboración con la consultora Boston Consulting Group (BCG), que tiene enfoque en género, considerando las barreras que enfrentan las mujeres para acceder al

mundo laboral, así como su permanencia y desarrollo profesional en el largo plazo, contemplando incrementar los niveles de participación femenina para el desarrollo del país.

- **Política Nacional Minera 2050 (PNM 2050)**, busca consolidar las bases para una minería que permita una visión compartida y transversal en los pilares de la sostenibilidad económica, social, ambiental y buena gobernanza. Focalizando el pilar social mediante la Meta 20, 21 y 22 alcanzar una participación femenina considerable en la industria minera, en conjunto con políticas públicas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal y representación de liderazgo en cargos de tomas de decisión para las mujeres en el sector minero.

6 Comentarios finales

A pesar de contar con múltiples iniciativas en materia de género en el sector minero, aún existen brechas en políticas de género adoptadas dentro del Sector público como privado. De estas se destacan, el empleo, la participación, roles de liderazgo, goce de beneficios, y toma de decisiones.

Respecto a los resultados obtenidos de las encuestas de género realizadas a 26 organizaciones del sector minero, se observa que las empresas de mediana minería (9) poseen un porcentaje de aprobación considerablemente menor en ámbitos de diversidad e inclusión, metas de género e iniciativas de liderazgo femenino, considerando entre un 20% y 45% del total de empresas de mediana minería consultadas. En la misma línea, un 11% de las empresas afirma asignar un beneficio de extensión post natal para los trabajadores (as) que lo requieran.

Por otro lado, un 71% las empresas de gran minería (17), afirman no poseer políticas de conciliación laboral, familiar y personal para su equipo de trabajo, sino más bien, beneficios e iniciativas que aportan al bienestar laboral de las personas, considerando becas, asignaciones, permisos, flexibilidad horaria, entre otras. De la misma forma, que en la mediana minería, existe un porcentaje menor respecto a las demás respuestas analizadas, cuentan con beneficio de extensión post natal para madres y padres.

En términos generales, tanto la gran como pequeña minería de la totalidad de empresas encuestadas, cuentan con protocolos de acoso sexual y laboral para sus trabajadores (as), como también, con beneficios de sala cuna o iniciativas similares para apoyar y contener el esfuerzo que hacen cada uno de los padres y madres dentro de la industria minera. Sin embargo, tan solo una de las organizaciones afirma tener la Certificación de la Norma Chilena NCh3262, lo que significa una materia de mejora para identificar brechas y trabajar en la constante mejora de la gestión de las empresas en temáticas de género.

Desde el Sector público es necesario contar con políticas de género transversal para el sector minero, estableciendo los objetivos y metas a las cuales deben apuntar cada una de las organizaciones, incluyendo: capacitación, retención de talento, espacio de trabajo seguro, liderazgo y tomas de decisión, certificaciones, iniciativas y buenas practicas, paridad y equidad de género, cambios tecnológicos procesos de digitalización y automatización, entre muchos otros críticos, que permitirán enfocar los desafíos de manera unificada y medir impactos y mejoras entre los distintos entes participantes de esta, para de esta forma, fomentar la implementación de las iniciativas actuales en conjunto con la concientización de la importancia que tiene la brecha de género para la industria minera.

7 Referencias

- [Mesa Mujer Minería web baja 2018-2021.pdf](#)
- [Norma chilena NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal - SernamEG - SernamEG](#)
- [Gov.cl - Artículo: Gobierno Da A Conocer El Primer Plan Nacional De Equidad Laboral 2021-2030 \(www.gob.cl\)](#)
- Plan Nacional de Equidad Laboral 2021 – 2030
- Anuario Sernageomin 2021
- PNM 2050
- Women in Work Index 2022 - PwC



Este trabajo fue elaborado en la
Dirección de Estudios y Políticas
Públicas por

Estefanía Oyanedel P.
Analista de Estrategias y Políticas Públicas

Camila Montes P.
Analista de Estrategias y Políticas Públicas

Victor Garay
Director de Estudios y Políticas Públicas (S)

Diciembre/ 2022