





Desafíos de la equidad de género en el mundo del trabajo

Avances desde la gran minería

Joaquín Villarino
Presidente Ejecutivo
Consejo Minero

11 de julio de 2018

An aerial photograph of a mining operation. Two large dump trucks are driving on a wide, dusty road that curves through a hilly, excavated landscape. The truck in the foreground is closer to the viewer and is carrying a large load of dark, rocky material. The second truck is further ahead on the road. The word 'ÍNDICE' is overlaid in large, white, sans-serif capital letters across the upper right portion of the image.

ÍNDICE

1. Compromiso de la industria con los ODS.
2. Incorporación femenina en la industria minera.
3. Avances desde la gran minería.
4. Conclusiones en base al taller “Buenas prácticas laborales de las empresas socias del Consejo Minero”.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Compromiso y rol de la minería



Desarrollo sostenible es un compromiso país que nos involucra a todos.



Es indispensable que todos entendamos lo mismo para trabajar colaborativamente en el cumplimiento de esas metas y esos objetivos.



La minería, lejos de ser un obstáculo, como muchos creen, es un motor para que este desarrollo se dé.



ODS

Compromiso y rol de
la minería

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Compromiso y rol de la minería

17

objetivos en
total.



1 FIN
DE LA POBREZA



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



ODS

Compromiso y rol de
la minería

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Compromiso y rol de la minería



“Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial”.



ODS

Compromiso y rol de
la minería



¿Por qué nos interesa ser una industria donde las mujeres vean un espacio importante para su desarrollo?

Incorporación

femenina en la industria minera



- Existe un compromiso.
- Necesitamos al mejor talento disponible: tanto hombres como mujeres.
- Diversidad de género no es un asunto de “minorías”, las mujeres representan el 52% de la población en Chile.
- Cambios de cultura y política debe venir desde los sujetos, como desde las organizaciones.
- Es necesario generar espacios de conversación que nos hagan ser “conscientes” de las desigualdades con las que convivimos.

Incorporación

Puntos a tener en consideración

Es importante conocer las tensiones y paradojas que se producen al interior de los ambientes laborales.

En faenas, la presencia de mujeres fue primero inexistente y luego relegada a roles administrativos.

Es necesario contar con argumentos sólidos al momento de conversar sobre inclusión.



Incorporación

Puntos a tener en consideración



- Barreras externas: mercado laboral, escasez de trabajadoras.

Mujeres en el mundo laboral:
48% Chile, 55% Latinoamérica y OCDE 52%.

- Segregación ocupacional **70%** de las mujeres en Chile trabajan en sectores sociales de salud y enseñanza.
- **7%** en sectores como construcción, minería.



Desafío:

Es importante hacer un llamado a que las mujeres vean a la minería como una posibilidad de desarrollo profesional.



Avances desde la gran minería

Cifras actuales 2017: Estudio de Fuerza Laboral



Participación de la mujer alcanzó un
7,9%

(según último Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería)



Contratación de mujeres superó el
valor global de la participación
femenina (13% en empresas mineras).



En condiciones de iguales cargos la
formación en mujeres es mayor que
en los hombres. En minería existe una
mayor inversión en su capacitación.



Avances

Desde la gran minería



TALLER:

Buenas prácticas laborales de las empresas socias del Consejo Minero

Objetivo 1:

Conocer políticas, iniciativas y medidas impulsadas por las empresas.

Objetivo 2:

Sistematización de buenas prácticas.

Objetivo 3:

Definir bases de una estrategia sectorial que contemple líneas de acción.



Avances

Desde la gran minería



“Las organizaciones más inclusivas y diversas son más innovadoras, más aptas para mitigar riesgos, tienen resultados financieros más sólidos y obtienen mayor compromiso de sus empleados”.

BHP

“La diversidad mejora el desempeño de los equipos y permite agregar valor a la gestión”.

CAP

“La diversidad contribuye a construir una fuerza laboral más sólida”.

TECK

“La meta es lograr una cultura inclusiva, gestionando prácticas laborales y procesos inclusivos de gestión de personas (...) atraer y retener el mejor talento en un mercado laboral cada vez más desafiante”.

Antofagasta Minerals

“Atracción y retención: mostrar a las personas una empresa que considera a sus trabajadores como fundamentales para el desarrollo de la industria”.

Anglo American

“La diversidad de género y conciliación aportan al negocio, a la productividad y a la sustentabilidad de la organización”.

Codelco



- Diagnóstico previo ¿Cómo está la empresa? ¿Qué entiende por diversidad? ¿Estamos adaptados para el cambio? ¿En qué nos debemos enfocar?: trabajo en equipo.
- Canales de conversación abiertos, constantes: apertura al cambio cultural.
- Reconocer y trabajar sobre los sesgos inconscientes, de manera individual y como organización: talleres.
- Capacitación previa de trabajadores en temas de acoso y discriminación.



- Desarrollo e inclusión femenina en capas medias-altas. En cargos de toma de decisiones.
- Comprender el cambio: reconociendo el aporte que producen los equipos diversos.
- Fundamental es la convicción del tema “diversidad” desde la alta dirección de las empresas.
- Trabajo continuo en materia de diversidad: talleres, capacitaciones y formación de trabajadores.



Índice de
Paridad de
Género





Norma Nch
3262

- Transformación de lenguaje a uno inclusivo: en material corporativo, como en entrevistas y procesos de selección.
- Adaptación física: Logística, sala cuna, sala nidal, sala de almacenamiento y lactancia. Cambio en uniformes de trabajo (contemplando la maternidad).
- Actualización de “Carta de valores”: compromiso con la diversidad y la inclusión.
- Flexibilidad laboral: horarios de entrada y salida para padres (beneficio tanto para hombres como mujeres).
- En algunos casos, jornada laboral adaptada: Posibilidades de trabajo desde la casa.





Promociona
mujer Chile

- Ruta para el desarrollo de trabajadoras actuales y de nuevas.
- Capacitación continua: generar desarrollo de carrera.
- Programas de mentoría, orientados al talento femenino.

“Retener al mejor talento disponible”



Conclusiones



Desafío país



“Darle sentido
a los cambios”



Cambios deben
ser liderados
por diversas
áreas de la
empresa



Características
de la industria
deben ser
consideradas y
evaluadas



Importante rol
de los líderes
de la empresa
en este
proceso



Trabajo por
delante: atraer
mujeres a la
industria.
Foco en la
formación





www.consejominero.cl



@VillarinoJ



AngloAmerican



BARRICK

BHP

Candelaria
londin reining

CAP
MINERIA



CENTINELA
ANTOFAGASTA MINERALS

FM

FREEPORT-McMoRAN



CODELCO
Orgullo de Todos



COLLAHUASI



GLENCORE



KGHM

KINROSS



LOS PELAMBRES
ANTOFAGASTA MINERALS

LUMIN
COPPER CHILE



MINERA ESCONDIDA
Operada por BHP Billiton

RioTinto Teck