

Iniciativas y buenas prácticas en materia de igualdad de género en empresas socias del Consejo Minero



Contexto:

Las empresas de la gran minería, representadas por el Consejo Minero (CM), han estado implementando acciones cada vez más concretas para promover la participación y permanencia de las mujeres en la industria.

Para cumplir con los objetivos anteriormente mencionados, el Consejo Minero ha desarrollado dos informes (2018 y 2020) que dan a conocer un diagnóstico de la situación del sector en materia de inclusión, así como los avances y desafíos pendientes en esta materia. Todo lo anterior con el objetivo de construir reflexiones conjuntas para la elaboración de estrategias sectoriales que vayan en la línea de reducir las brechas de género presentes en la industria minera.

Notas técnicas:

El Informe 2020 “Iniciativas y buenas prácticas en materia de igualdad de género en empresas socias del Consejo Minero” sistematiza iniciativas y buenas prácticas en materia de igualdad de género que han estado implementando las empresas socias del Consejo Minero. Este informe fue realizado entre septiembre y diciembre del 2020, a partir de la revisión de fuentes secundarias (informes de instituciones públicas, privadas y académicas) y de la aplicación de 13 entrevistas y 12 encuestas a los asociados del CM.

Es importante señalar que en esta nueva versión participaron casi el doble de las empresas, en comparación con el informe 2018 “Buenas prácticas en materia de igualdad de género de empresas socias del CM”.

Principales resultados:

PARTICIPACIÓN

-Participación de mujeres en las empresas socias del Consejo Minero: **9 de las 12 empresas socias del Consejo Minero que participaron de esta encuesta presentan un porcentaje de participación femenina superior a 8,9%**, que es el promedio de participación de mujeres en minería indicado por el estudio del Consejo de Competencias Mineras “Mujer y Minería” publicado en 2020.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

-**La preocupación central de las empresas está en la atracción de mujeres.** Para lograr lo anterior, las empresas se han propuesto avanzar en base a acciones positivas en 3 líneas: alianzas, ampliación de canales y difusión de vacantes; así como ajustes en políticas de reclutamiento y selección.

-Los resultados muestran positivamente que existe un **alto porcentaje de mujeres que postula a esta industria**; así como un amplio porcentaje de mujeres que quedan

seleccionadas para los cargos a los que postulan. Lo anterior reafirma la voluntad que existe en las empresas socias del Consejo Minero por mejorar las tasas de participación femenina en el sector. La encuesta arrojó que, del total de personas seleccionadas, el porcentaje de mujeres superó el 11% en todas las empresas socias (salvo una excepción); en otras el porcentaje de selección alcanzó incluso un 50%.

-Más de la mitad de las empresas participantes expresaron contar con **medidas para la retención de mujeres**.

- 1) Estrategias transversales (en beneficio de todas las mujeres):
 - a) Se destaca el reforzamiento de las medidas de conciliación familiar y trabajo, así como el trabajo flexible. Lo anterior se suma a un análisis de brecha salarial, contando con un plan de acción para disminuirla.
 - b) En sesgos, se ha trabajado por derribarlos. Lo anterior por medio de programas de formación, y la promoción de un ambiente laboral favorable y respetuoso, entre otros.
- 2) Estrategias dirigidas a ciertos grupos de mujeres:

Foros de mujeres, planes de sucesión, capacitación y desarrollo de carrera, mentorías y programas de perfeccionamiento femenino, programas de liderazgo que acompañan a mujeres con potencial para que asuman roles de mayor responsabilidad, entre otras.

CAMBIOS EN GOBERNANZA

-Cerca de la mitad de las empresas participantes cuentan tanto con **gobernanza o institucionalidad formal y visible** en el área de diversidad e inclusión, así como de una política escrita al respecto.

l) Iniciativas de buenas prácticas

Todas las empresas socias del Consejo Minero mostraron alguna iniciativa en la línea de implementar “**mejoras en la conciliación familiar, trabajo y vida personal**”. Lo anterior se ha ido desarrollando por medio de plataformas y guías orientadoras donde se informan medidas que buscan enriquecer la conciliación entre familia, trabajo y vida personal. Ejemplos de esto han sido el establecimiento de turnos flexibles para mujeres que regresan del post natal, y pago completo del salario durante la licencia pre y post natal (sin tope). Otras iniciativas son: calidad de vida y autocuidado, adaptabilidad de jornada, teletrabajo para posiciones compatibles, beneficios familiares, salas de lactancia, espacios de bienestar y recreación en campamentos.

En segundo lugar, la mayoría de las empresas realiza **capacitación y sensibilización** sobre sesgos de género, estereotipos, lenguaje inclusivo, bullying y acoso, liderazgo inclusivo, entre otros. Esto por medio de acciones como: sensibilización de la Política de Diversidad e Inclusión; conversatorios en temáticas de género; talleres de diversidad; campañas comunicacionales internas con foco en violencia, estereotipos, conciliación familia y trabajo, corresponsabilidad, acoso, lenguaje inclusivo, respeto y no discriminación; así como iniciativas con foco en implementación política de cero tolerancia a *bullying*, acoso y represalia.

En tercer lugar, se destacan las acciones que van en la línea de **reducir la segregación vertical**, la que ha tenido avances significativos durante el último año en cargos ejecutivos (gerentas y vicepresidentas). Las iniciativas consideran el diseño de proyectos de reclutamiento proactivo de profesionales, cuotas, metas aspiracionales, programa de liderazgo con prioridad para mujeres, así como planes de visibilidad de mujeres en todas las posiciones vacantes.

Con respecto al informe 2018 “Buenas prácticas en materia de igualdad de género de empresas socias del CM”, a nivel general los resultados muestran una mayor focalización en medidas de retención de talentos, no sólo de atracción; así como en fijar metas de contratación -no solo de participación-.

II) Desafíos:

- Si bien existen empresas que declaran medir y reducir brechas salariales de género, aún existen empresas que no lo hacen. Entre las empresas que sí realizan acciones específicas, se destaca el usar prácticas libres de sesgos en las ofertas, evitando preguntas sobre el salario actual o expectativas de ingreso, y eliminando preguntas respecto a la Universidad donde se estudió. También se destaca entre las empresas la capacidad de abordar problemas y efectuar correcciones en este aspecto, así como reportar brechas salariales de género, interna y externamente.
- Se mantienen desafíos en una mayor implementación de medidas específicas para el desarrollo de carrera. Si bien las empresas han mostrado avances en este punto, aún se requiere seguir avanzando en posicionar a las trabajadoras en cargos de mayor responsabilidad dentro de la compañía.