



Las mujeres en el sector minero de Chile

Propuestas para políticas públicas de igualdad

Ana F. Stefanovic
Manuela Saavedra Alvayay



NACIONES UNIDAS

CEPAL



cooperación
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Las mujeres en el sector minero de Chile

Propuestas para políticas públicas de igualdad

Ana F. Stefanovic
Manuela Saavedra Alvayay



Este documento fue preparado por Ana F. Stefanovic, Oficial de Programas de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y Manuela Saavedra Alvayay, Consultora de la misma División. Se agradecen los comentarios recibidos de María Nieves Rico, Directora de la División de Asuntos de Género, y Pamela Villalobos, Oficial de Asuntos Sociales de la misma División. Asimismo, se agradecen los aportes de Ana María Farías y Hayley Lelourec para la redacción y la elaboración de las estadísticas del informe, respectivamente.

Los trabajos se desarrollaron en el marco de las actividades del proyecto conjunto de la CEPAL y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) titulado "Cooperación regional para la gestión sustentable de los recursos mineros", financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización.

Índice

Resumen	5	
Introducción	7	
I. Relevancia del sector minero para el desarrollo de políticas de igualdad	9	
II. Diálogo intersectorial para identificar desafíos y avanzar hacia propuestas.....	13	
III. Participación laboral de la mujer en la minería en Chile	17	
IV. Principales obstáculos para la participación de las mujeres en el sector minero	23	
V. Articulación institucional.....	29	
VI. Una visión regional: Región de Tarapacá.....	33	
VII. Propuestas de políticas públicas para una mayor igualdad de género en el sector minero	37	
Bibliografía	41	
Gráficos		
Gráfico 1	Distribución del Producto Interno Bruto (PIB) en Chile por actividad económica, 2014.....	10
Gráfico 2	Chile: estructura de la población ocupada por sector de actividad económica, según sexo, 2013.....	18
Gráfico 3	Países andinos: distribución de la ocupación en el sector de minería por sexo	18
Gráfico 4	Chile: análisis de participación laboral en la minería, por regiones, 2015	19
Gráfico 5	Chile: participación de las mujeres por estamento en la gran minería, 2015.....	20
Gráfico 6	Chile: participación de las mujeres en la gran minería y proyección de la sobreoferta, según perfiles, 2015-2024	20
Gráfico 7	Chile: dotación con educación postsecundaria en la gran minería, según perfiles, 2015	21

Gráfico 8	Región de Tarapacá: aporte al PIB regional, por rama de actividad económica, 2009	33
Diagramas		
Diagrama 1	Metodología utilizada en el proceso de diálogo	14
Diagrama 2	Proceso de diálogo para la incorporación de las mujeres en el sector minero en Chile, 2015	15
Mapa		
Mapa 1	Mapa minero de las regiones de Arica, Parinacota y Tarapacá.....	34

Resumen

La industria minera mantiene un papel determinante en la economía chilena. Considerada como un sector estratégico por su relevancia como motor de desarrollo, en 2014 la minería se encontraba en el tercer lugar, después de administración pública e intermediación financiera¹, en cuanto su aporte al producto interno bruto (PIB) con un 11,2%², mientras que en las regiones con mayor vocación minera del norte del país representaba entre uno y dos tercios del producto regional.

En Chile, como en otros países de América Latina, la minería es un sector altamente masculinizado. A pesar de algunos esfuerzos realizados los últimos años, desde el sector público y del sector privado, las mujeres en la actualidad alcanzan apenas un 8,2% de la fuerza laboral en la minería chilena. Esta situación no pareciera tener grandes perspectivas de ser modificada en la medida que los perfiles profesionales donde la participación de las mujeres es más baja, son precisamente aquellos donde se proyecta la mayor creación de nuevos empleos en el sector.

Sobre todo en algunas zonas del país, la participación de las mujeres en el sector minero representa una oportunidad para tener un empleo de calidad, generar ingresos y ejercer su autonomía económica, al mismo tiempo que realizan un aporte a la productividad e innovación del sector, contribuyendo así al desarrollo sostenible, y a una mayor igualdad.

Este documento, a partir de un diagnóstico del sector presenta una serie de recomendaciones para políticas públicas que tienden a aumentar la participación de las mujeres en el sector minero en Chile, y su retención en el mismo, elaborados a través de un proceso de diálogo intersectorial público-privado que tuvo lugar durante el año 2015.

¹ En Chile, en primer lugar respecto su aporte al GDP es la intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y luego se encuentra la administración pública, defensa, seguridad social obligatoria, enseñanza, servicios sociales y de salud, y otros servicios comunitarios, sociales y personales.

² Se consideran las actividades económicas a precios corrientes.

Introducción

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en septiembre del año 2015 por los países miembros de las Naciones Unidas reafirman la estrecha relación que existe entre desarrollo, igualdad y crecimiento. Desde la perspectiva y especificidades regionales, subregionales y nacionales de los países de América Latina y el Caribe, la CEPAL ha identificado patrones de desarrollo actuales insostenibles, basados en tres desequilibrios: el sesgo recesivo en la economía internacional, el aumento de la desigualdad y el deterioro ambiental. En este contexto, se propone un cambio estructural progresivo, con un gran impulso ambiental que promueva un desarrollo basado en la igualdad y la sostenibilidad (CEPAL, 2016).

La Agenda 2030 y los objetivos asociados, incorporan la igualdad de género como un objetivo en sí mismo (ODS 5) y de modo transversal en casi todos los otros objetivos, lo cual es una oportunidad para avanzar en la superación de las principales desigualdades de género que persisten, en particular en aquellos sectores económicos donde se expresan mayores brechas de acceso al empleo y condiciones laborales, como es el sector minero. Esta agenda global presenta un referente no solamente para los gobiernos sino también para el sector privado. Las empresas adscriben voluntariamente a estos principios, y adecúan sus políticas, estándares y comprometen resultados en esta dirección. Un ejemplo concreto es el Pacto Global de Naciones Unidas, una iniciativa voluntaria al cual subscriben más de 8.600 empresas en más de 160 países, con el objetivo de alinear sus estrategias a diez principios sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción.

En el sector minero en Chile existe un esfuerzo sostenido, impulsado desde el sector público y compartido por el sector privado, para aumentar la participación femenina en el empleo sectorial, pero los avances son lentos. A pesar de expresiones de buena voluntad, incluso desde las más altas autoridades, la igualdad de género no ha logrado instalarse con fuerza en los espacios de poder, ni ha tenido incidencia real en la toma de decisiones. Sigue siendo abordada en espacios vinculados a lo social y no como tema fundamental de desarrollo económico y productivo.

Durante 2015 la División de Asuntos de Género de la CEPAL, con el apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania, impulsó un dialogo intersectorial con el objetivo de identificar los nudos críticos y generar recomendaciones para el diseño de políticas públicas que fomenten la inserción laboral de las mujeres en la minería chilena, especialmente en la mediana y gran minería. El presente documento presenta los resultados de dicho proceso.

En la primera sección se aborda la relevancia de la minería, en la segunda sección se presenta la metodología que se utilizó durante el proceso tanto a nivel nacional, como en el estudio de caso para la Región de Tarapacá. En la tercera parte, se realiza un breve diagnóstico de la situación actual de las mujeres en la minería a modo de contexto. Luego se presentan los principales obstáculos para la inserción laboral de las mujeres identificados durante el diálogo intersectorial, en tanto, en la siguiente sección se describe y analiza el mapa de actores que influyen en el sector. A modo de ejemplo sub-nacional, se detalla información relevada en la Región de Tarapacá respecto a los obstáculos priorizados en esta región. Para finalizar se presenta una serie de recomendaciones para el diseño de políticas públicas de igualdad de género y de articulación institucional que tienden a promover la inserción y retención de las mujeres en la minería en Chile.

I. Relevancia del sector minero para el desarrollo de políticas de igualdad

La minería es considerada un sector estratégico por sus altos niveles de productividad y su importancia como motor de desarrollo económico de los países.

En América Latina y el Caribe la minería fue uno de los sectores del ámbito productivo que recibió mayor inversión en el período que abarca desde el año 2002 al año 2011. Asimismo, la renta del sector minero como porcentaje del PIB se triplicó entre el 2004 y el 2009 con relación al período 2000-2003, creciendo, aunque a un ritmo menor en los años siguientes (CEPAL 2014). En 2014 la minería representaba 5,4% del producto interno bruto (PIB) regional (CEPALSTAT).

En particular la producción de cobre de mina es elevada en varios países de América Latina y el Caribe. Chile junto con la Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Colombia, México y el Perú, concentró el 43,5% de la producción mundial en 2014 (CEPAL, 2016b).

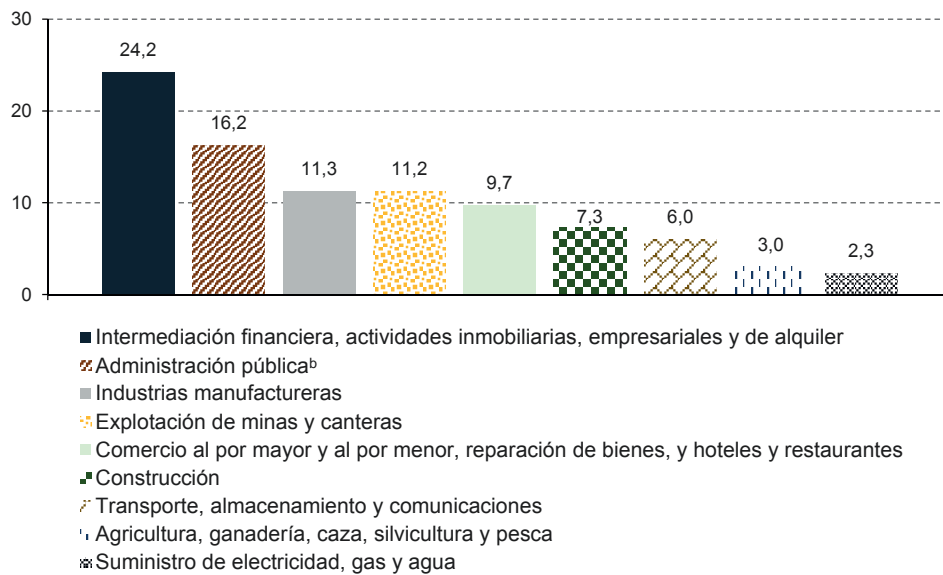
La minería es una de las principales actividades de la economía chilena y es el área con mayor inversión extranjera con un 33,3% del total. El país es el principal productor a nivel mundial de cobre, renio, nitratos naturales, litio y yodo. Además posee destacada participación en la producción de molibdeno, plata y oro. Para tener un indicativo de su magnitud, en 2014 se produjeron 5.749,6 miles de TM de cobre lo que representó un 31,1% de la producción mundial.

En Chile la minería es el tercer sector productivo del país, después de la administración pública e intermediación financiera aportando un 11,2% al PIB nacional en el año 2014. A nivel subnacional la minería cobra aun mayor importancia. En las regiones con vocación minera del norte de Chile (Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Tarapacá) la minería representa entre 36%-57% del producto regional (Consejo Minero, 2016). En este momento el sector, junto con el resto de la economía, se encuentra en un momento complejo, por la baja del precio de los *commodities* en mercados internacionales lo que ha forzado una reevaluación para reducir costos y promover mayor sostenibilidad financiera. Sin embargo esta situación no reduce el peso de la industria. Su relevancia va más allá de la contribución al PIB, debido a su impacto directo e indirecto en el desarrollo económico, social y ambiental, así como por la arraigada e histórica identidad minera del país, por lo que se le denomina al sector como la “palanca de desarrollo” (Comisión Minería y Desarrollo de Chile, 2014).

Tal como plantea la CEPAL en su último informe *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe* (2016), “La explotación de los recursos naturales para un desarrollo económico inclusivo plantea enormes desafíos: desde el indispensable requerimiento de

compatibilizar el desarrollo del sector con la salvaguarda del medio ambiente y de los derechos de los pueblos y las comunidades, hasta la generación de encadenamientos productivos y sinergias con otros sectores, pasando por cuestiones fiscales, monetarias y de inversión en infraestructura” (CEPAL, 2016, p. 13). En la actualidad, el debate respecto del impacto de la minería en la sociedad es cada día más visible e intenso. Los conflictos que se suscitan con las comunidades por el uso del agua, la contaminación y la preservación del entorno, entre otros aspectos, han pasado a ser considerados centrales en el diseño de políticas públicas, han generado mayor número de fiscalizaciones y han fortalecido la institucionalidad del sector. En la normativa medio ambiental los derechos humanos han pasado a tener mayor relevancia y los actores públicos y privados muestran mayor conciencia de ello. Al analizar la evolución de este debate, se revela la necesidad de reforzar y mejorar este componente en la norma ambiental de Chile, donde uno de los desafíos es incorporar la igualdad de género en el centro y no en la periferia de esta discusión.

Gráfico 1
Distribución del Producto Interno Bruto (PIB) en Chile por actividad económica^a, 2014
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL, estimaciones propias con base en fuentes oficiales.

^a Se consideran las actividades económicas a precios corrientes.

^b Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria, enseñanza, servicios sociales y de salud, y otros servicios comunitarios, sociales y personales.

El sector minero, examinado desde la perspectiva de género, presenta múltiples desafíos. Uno de los enfoques que se puede adoptar, y es el que aborda el presente documento, es examinar cómo hombres y mujeres están participando en la industria a través de su inserción laboral, y por ende identificar su potencial para contribuir al desarrollo del sector como también para beneficiarse del crecimiento del mismo.

Las industrias extractivas de recursos naturales, como la minería e hidrocarburos, son muy intensivas en capital sin embargo no generan altos niveles de empleo directo. En la región, en su conjunto, el sector minero es fuente de empleo para un 0,1% de las mujeres y para un 0,8% de los hombres, en tanto, los sectores de baja productividad como agricultura, servicios y comercio concentran el 78% del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. En Chile, en 2014 el 4,3% de los hombres trabajaban en el sector minero, mientras que solo un 0,6% de las mujeres insertas en el mercado laboral lo hacían en este rubro (CEPALSTAT).

En todos los países de la región la minería es un sector altamente masculinizado. En Chile según los últimos datos de Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) las mujeres representan 8,2% de la fuerza laboral en la pequeña, mediana y gran minería. Al mirar solamente la minería a gran escala esta proporción es aún más baja, con apenas 7,5% (Consejo Minero, 2016). Además, es un sector productivo en que persisten variables culturales que perpetúan la discriminación hacia las mujeres y las desigualdades de género. Los prejuicios tradicionales respecto a que la mujer en la minería es portadora de mala suerte, si bien van perdiendo su prevalencia, han sido reemplazadas por creencias respecto a la incompatibilidad de la minería y sus modalidades de trabajo con el rol de la mujer como madre, en particular con el derecho a licencias por maternidad y horarios de lactancia, así como vinculadas con la utilización de la fuerza física.

En Chile las mujeres alcanzan mayores niveles de educación que los hombres, logrando en promedio 12,0 años y los hombres 11,3 años de estudios, aunque se mantiene una fuerte segregación horizontal. Estos logros en la educación se desaprovechan cuando las mujeres enfrentan obstáculos para insertarse en igualdad de condiciones a los hombres en el mercado laboral. En 2013, 45,6% de las mujeres y 70,8% de los hombres participaban en el mercado laboral, situándose por debajo del promedio regional de 50,8% de mujeres y 79,1% de hombres (CEPALSTAT). Pero esta inserción no es en iguales condiciones, la brecha salarial de género alcanzaba a 15,8 puntos porcentuales en América Latina en el 2014 y si se analiza por años de estudio, se puede observar que la mayor brecha ocurre en el grupo de personas con mayor nivel educativo (25,6 puntos porcentuales). En el caso de Chile, la brecha salarial en el 2013 fue de 21,6 puntos porcentuales. Asimismo, la mayor brecha se encuentra en las personas que aprobaron 13 o más años de estudio (28,7) (CEPALSTAT).

El sector minero, en particular la gran y mediana minería, es considerada atractiva por sus altos salarios, un alto porcentaje de puestos de trabajo a tiempo completo y otros beneficios que ofrecen condiciones de calidad en el empleo significativamente más favorables que el promedio nacional. En 2015 en Chile el ingreso imponible mensual en la minería fue el más alto de todos los sectores y más que el doble del promedio del país (Consejo Minero, 2016). Desde esta perspectiva es un ámbito potencial para el desarrollo de carrera para las mujeres, fortaleciendo su derecho a participar en un sector económico dinámico y con importantes proyecciones de desarrollo, en condiciones de igualdad con los varones, a pesar de la desaceleración.

Al mismo tiempo, fortalecer la diversidad de la fuerza laboral, en particular aumentando la proporción de las mujeres en el sector, posibilita incrementar la productividad laboral como también fomentar la innovación del sector. Algunas empresas en la minería reconocen que incorporar a más mujeres tiene ventajas competitivas, que puede aumentar la rentabilidad, además que los equipos mixtos alcanzan mejores resultados (Expomin, 2016). La inserción de las mujeres al sector minero además tiene el potencial de un impacto estratégico y de liderazgo hacia otros sectores de la economía. Al romper estereotipos y barreras para la incorporación de las mujeres en el sector minero, se podría transformar un efecto demostración que permite replicar y abrir nuevas oportunidades en otros sectores productivos de la economía en los cuales persisten similares niveles de rezago (forestales, energía, entre otros).

II. Diálogo intersectorial para identificar desafíos y avanzar hacia propuestas

Durante el año 2015 se impulsó un diálogo intersectorial público-privado para la incorporación de las mujeres en el sector minero en Chile, que contó con el apoyo de la CEPAL y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) a través del proyecto “Cooperación regional para la gestión sustentable de los recursos mineros”. La metodología utilizada está basada en experiencias previas de la CEPAL, a partir de diálogos técnico-políticos sobre autonomía económica de las mujeres que tuvieron lugar en Costa Rica, El Salvador, Panamá y Perú durante el período 2012-2014. El diálogo intersectorial se define como instancias de intercambio en distintos formatos entre dos o más representantes institucionales de diferentes sectores, que se enmarcan en un proceso de negociación para construir consenso o acuerdos respecto al tema (Stefanovic, 2015).

El objetivo de este esfuerzo fue analizar los nudos críticos para la incorporación de las mujeres al sector minero, e identificar cómo fortalecer procesos en desarrollo desde el diálogo con los principales actores públicos y privados de la minería chilena. Chile tiene una trayectoria en esta materia y por ello se ha buscado aprovechar la información y conocimiento acumulado con el fin de identificar recomendaciones que pueden dar un paso trascendental a la incorporación de las mujeres a este sector de la economía. El diálogo también se dio como complemento al proceso, liderado por el Ministerio de Minería, de levantar un primer estudio sobre las mujeres en la minería en Chile, anunciado en mayo de 2014 en la primera Mesa de “Mujer, Minería y Buenas Prácticas Laborales”³ elaborado durante 2015.

El diálogo intersectorial a nivel nacional, involucró principalmente al Ministerio de Minería, insertándose en su proceso de transversalización de la perspectiva de género y de articulación intra e intersectorial público/privado, y por otra parte al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (antes SERNAM) a través del enfoque de autonomía económica de las mujeres y su trabajo para impulsar buenas prácticas laborales. La participación de las empresas privadas se dio a través de la Mesa de Buenas Prácticas Laborales (MBPL) y a nivel regional.

³ Conocida como Mesa de Buenas Prácticas Laborales (MBPL).

Diagrama 1
Metodología utilizada en el proceso de diálogo



Fuente: Elaboración propia.

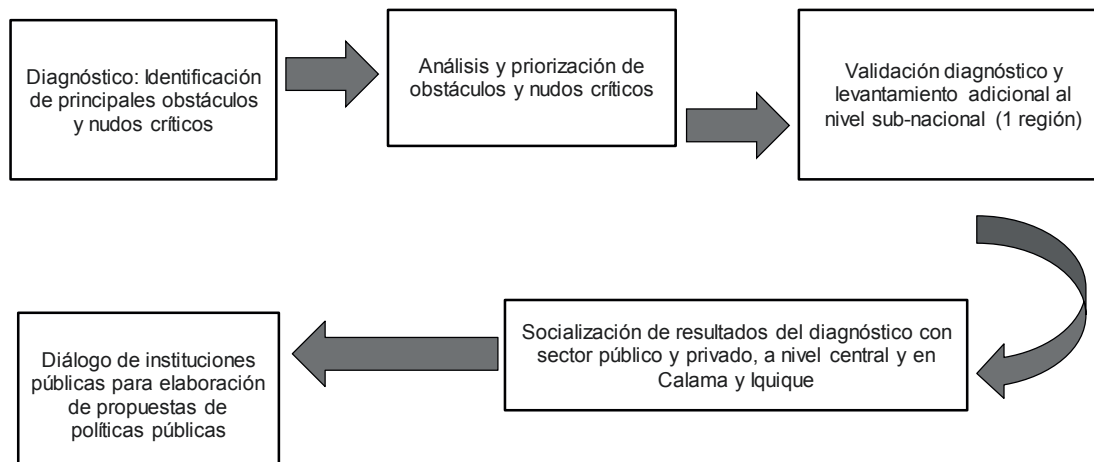
Con el fin de captar la diversidad sub-nacional, la información recopilada al nivel central fue debatida en la Región de Tarapacá. Esta Región fue seleccionada para este proceso en consulta con el Ministerio de Minería y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en base a la fuerte presencia de la minería, la experiencia acumulada en el diálogo intersectorial público-privado a través de la Mesa Mujer y Minería, y la disponibilidad de equipos regionales del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y del Ministerio de Minería. En dos ocasiones distintas, en septiembre y en noviembre de 2016, se realizaron entrevistas y reuniones con representantes corporativos de las empresas privadas que asisten a la Mesa Público Privada de Minería y con representantes de las empresas mineras y autoridades públicas que participan del Sub-Comité de Género y Minería⁴. La información recopilada en la Región de Tarapacá, sirve de base referencial para indagar en la realidad regional, abordar la percepción de los actores del sector minero y dar cuenta de la situación en las faenas mineras.

Además del diálogo que tuvo lugar en la Región de Tarapacá, los principales obstáculos identificados y las recomendaciones preliminares fueron debatidos en un foro organizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en Calama en octubre de 2015, con representantes del sector público, empresas mineras y sindicatos del sector.

La CEPAL considera la construcción de pactos, mediante el diálogo social, un instrumento para ampliar el horizonte de acción política y de políticas. Desde esta perspectiva el diálogo intersectorial permite llegar a una visión más completa, profundizar el debate e influir en la agenda pública. La propuesta de la CEPAL considera la importancia de construir pactos con mirada de largo plazo y sentido práctico de corto plazo, con el fin de llegar a acuerdos y cooperación sostenibles entre actores políticos y sociales. Como propone la CEPAL en *Pactos para la Igualdad: Hacia un futuro sostenible*, “Este medio procura imprimir mayor viabilidad política a una nueva trayectoria de desarrollo, sobre la base de propuestas formuladas e implementadas de manera participativa y democrática, adaptándose a las condiciones propias de cada país” (CEPAL 2014: 311).

⁴ Empresas privadas: Quebrada Blanca de propiedad de TECK, inversiones mineras S.A.; Empresa Minera Collahuasi de propiedad de Anglo American, Glencore y Japan Collahuasi Resources; y BHP Billiton, Pampa Norte, faena Cerro Colorado. Instituciones Públicas: secretarías regionales ministeriales de la Región de Tarapacá y representantes del Ministerio de Minería, del Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) del Servicio Nacional de la Mujer.

Diagrama 2
Proceso de diálogo para la incorporación de las mujeres en el sector minero en Chile, 2015



Fuente: Elaboración propia.

A partir de diálogos la construcción colectiva de propuestas para políticas públicas augura una legitimidad y mayor sostenibilidad de las mismas. Esto es particularmente importante en el sector minero, donde el sector privado y también el ámbito internacional cobran un peso importante respecto a lo que ocurre en el sector. Los diálogos intersectoriales también aportan al diseño interinstitucional de políticas transversales, como las vinculadas con la igualdad de género, a ser ejecutadas sectorialmente por diferentes ministerios y actores.

Cabe destacar que la implementación del proyecto "Autonomía económica de las mujeres en el sector minero en Chile" también contribuyó al proceso de transversalizar la perspectiva de género en otros componentes de la cooperación alemana con la CEPAL, en particular procesos vinculados a encadenamientos productivos en la minería, democracia ambiental en la explotación de los recursos mineros y la gobernanza de los recursos mineros.

III. Participación laboral de la mujer en la minería en Chile

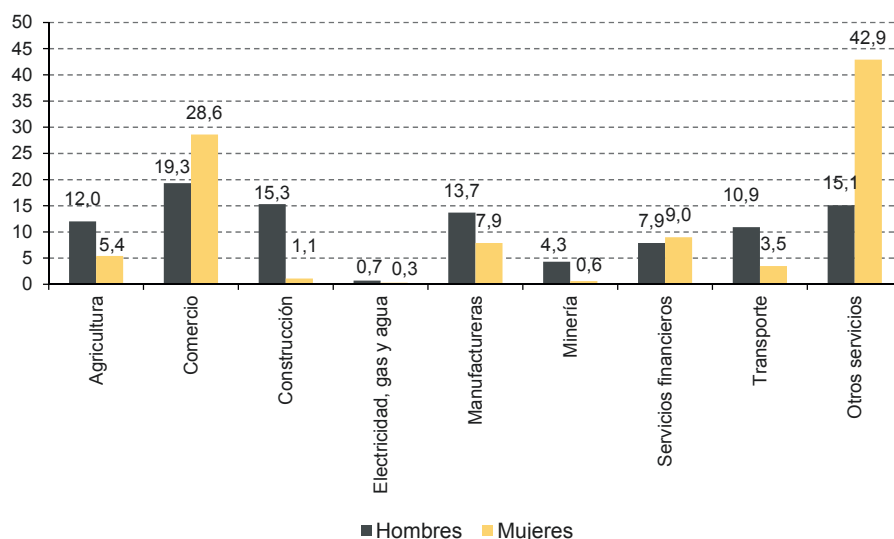
En América Latina y el Caribe una de cada dos mujeres no participa en el mercado laboral (54% en 2013). La tasa de participación laboral femenina en Chile está por debajo de la regional con 43% (INE, 2015). El empleo femenino en Chile se concentra en los sectores con remuneraciones más bajas y condiciones de empleo precarias, como en el comercio (28,6%) y otros servicios⁵ (42,9%), en tanto los sectores mineros (0,6%) y eléctrico (0,3%), con mejores indicadores de calidad en el empleo, presentan la menor participación de mujeres trabajadoras.

La incorporación de las mujeres en la minería de los países andinos ha sido un proceso lento con múltiples desafíos, en el que los niveles son todavía bajos, según las últimas encuestas de hogares.

Según los registros administrativos de SERNAGEOMIN en el sector minero las mujeres representan 8,2% del total de la fuerza laboral, incluyendo la pequeña, mediana y gran minería. De todas maneras, estos datos no son rotundos puesto que actualmente existen varias cifras distintas en el sector respecto a la participación de las mujeres según diferentes fuentes de información. La encuesta de hogares recopilada por el Instituto Nacional de Estadística de Chile, estima la participación femenina en 8,6%. SERNAGEOMIN maneja información en base al registro de accidentabilidad, mientras que el Consejo Minero recopila información en la minería a gran escala a partir de los datos proporcionados por sus miembros.

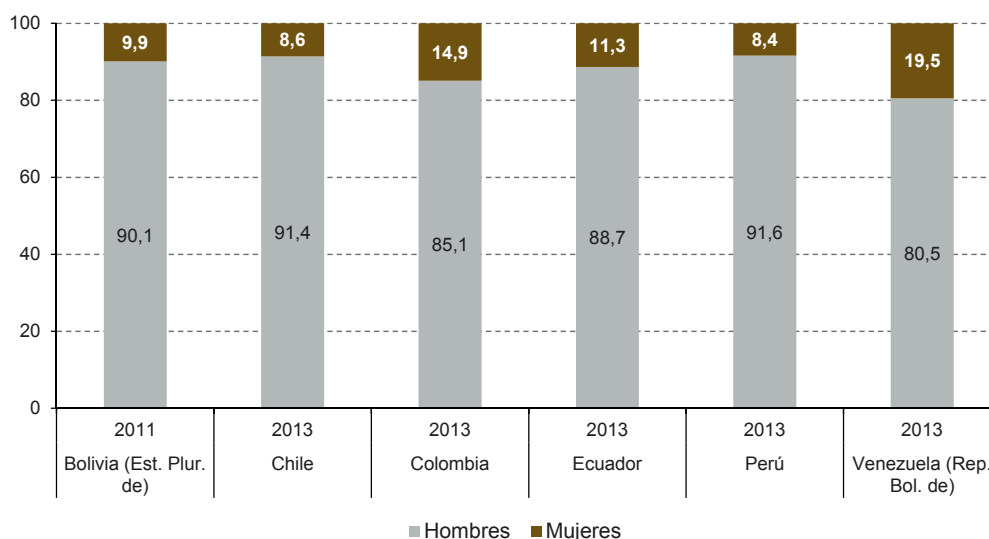
⁵ “Esta sección (como categoría residual) comprende las actividades de asociaciones, la reparación de ordenadores y de efectos personales y enseres domésticos y diversas actividades de servicios personales no clasificadas en otra parte”. Cf. Naciones Unidas, Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, Informes Estadísticos, Serie M, N° 4, Rev.2.,p. 293-299. 2009. Disponible en http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4s.pdf.

Gráfico 2
Chile: estructura de la población ocupada por sector de actividad económica, según sexo, 2013
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países, 2013.

Gráfico 3
Países andinos: distribución de la ocupación en el sector de minería^a por sexo
(En porcentajes)



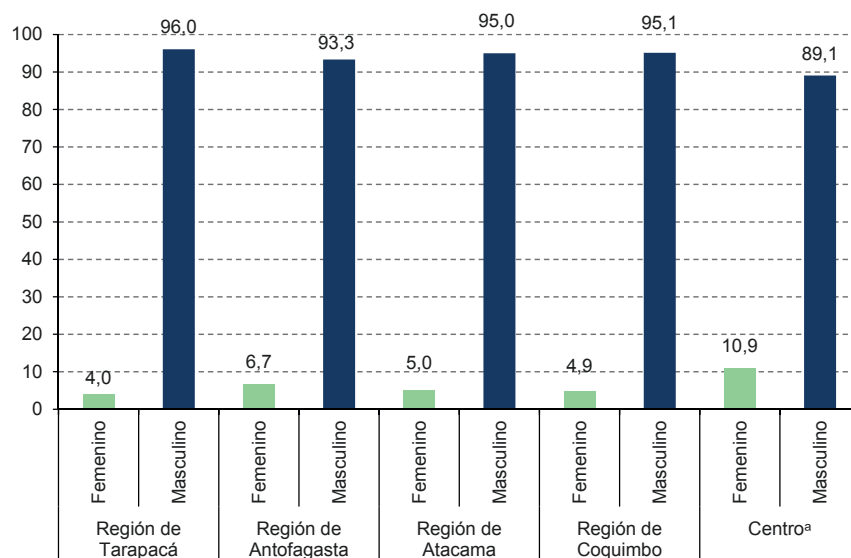
Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIU), Rev.2.

Según el último informe del Consejo Minero para 2015, la participación femenina en la gran industria minera en Chile alcanza al 7,5%, mientras que la masculina representa el 92,5%. Al compararlo con países de similares características de desarrollo minero, observamos una gran distancia respecto de la participación laboral femenina, por ejemplo, en Australia alcanza a un 16% y en Canadá un 20%

(Consejo Minero, 2016). El análisis de la participación femenina en la gran minería, desagregado por regiones del territorio chileno⁶ no muestra diferencias significativas respecto del promedio nacional. En todas las regiones mineras los porcentajes son aún más bajos, entre 4,0% y 6,7%, con la excepción de la zona central (regiones Metropolitana, de Valparaíso y de O'Higgins) en las que las mujeres representan casi 11% del sector.

Gráfico 4
Chile: análisis de participación laboral en la minería, por regiones, 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de informe del Consejo de Competencias Mineras (C.C.M) del Consejo Minero, "Fuerza Laboral Gran Minería 2015-2024".

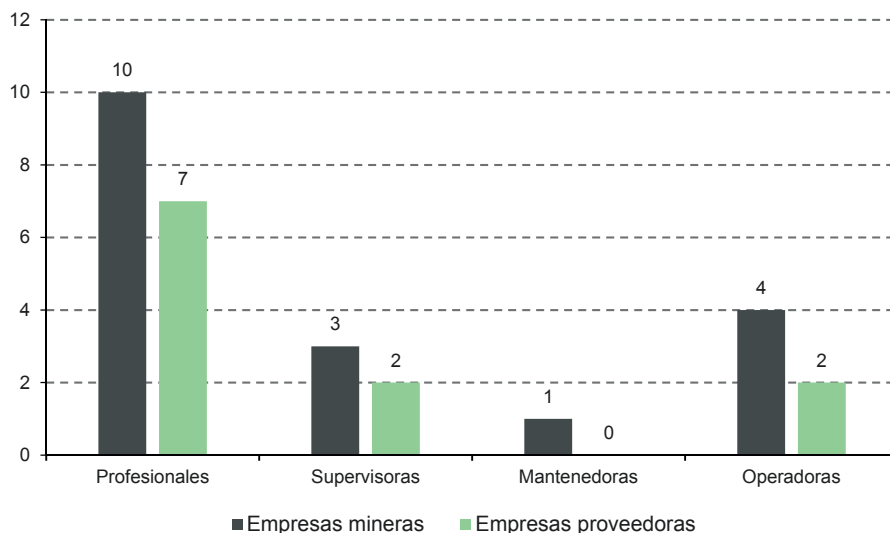
^a Región Metropolitana, Región de Valparaíso y Región de O'Higgins.

La participación de las mujeres en la gran minería se ha visto estancada en los últimos años, en particular desde 2012, variando solamente 0,2 puntos, de 7,3 en 2014 a 7,5 en 2015. Al mismo tiempo al observar la participación de las mujeres en la cadena de valor principal (extracción-procesamiento-mantenimiento), se verifica un leve descenso. La mayoría de las mujeres están en posiciones fuera de la cadena de valor principal, 89% en empresas proveedoras y 82% empresas mineras (Consejo Minero, 2016).

La mayor participación femenina se concentra en cargos profesionales y la menor en cargos técnicos sobre todo en mantenedores. La industria minera afronta un proceso de contracción de sus dotaciones como resultado de la baja del precio de *commodities* en los mercados internacionales, lo que ha obligado a la industria a tomar medidas para reducir sus costos y fortalecer la sostenibilidad financiera de sus operaciones (Consejo Minero, 2016). A pesar de ello el estudio de las demandas de personal en la gran industria minera proyectados al 2024 indica que se espera un total de más de 30.000 nuevos puestos de trabajo. Al evaluar estas proyecciones son precisamente perfiles de mantenedores donde se identifica la mayor demanda y es también donde hay el menor número de las mujeres formándose en esta área.

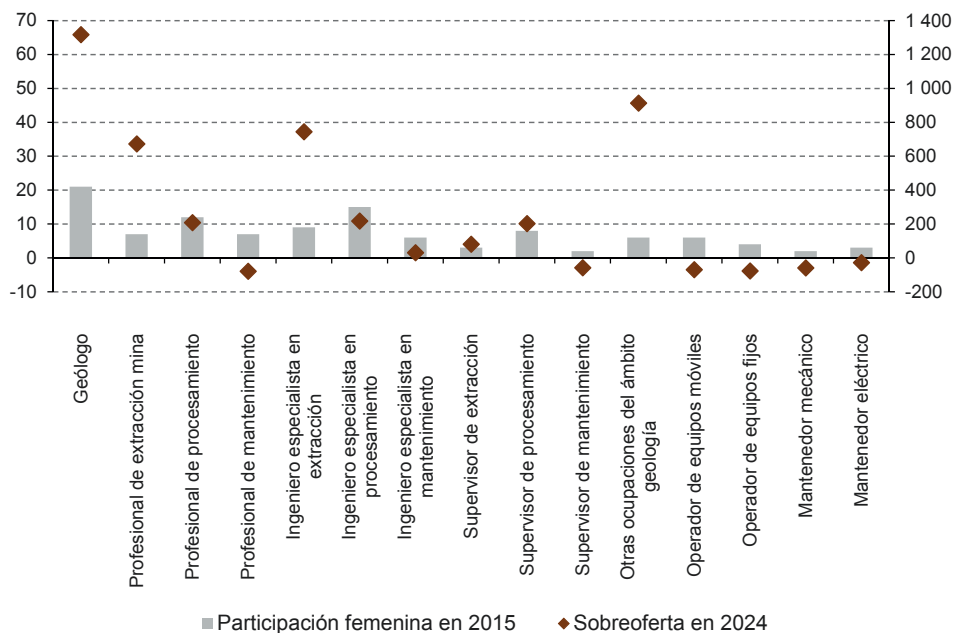
⁶ Se excluye la zona sur, pues no tiene actividad minera significativa.

Gráfico 5
Chile: participación de las mujeres por estamento en la gran minería, 2015
(En porcentajes)



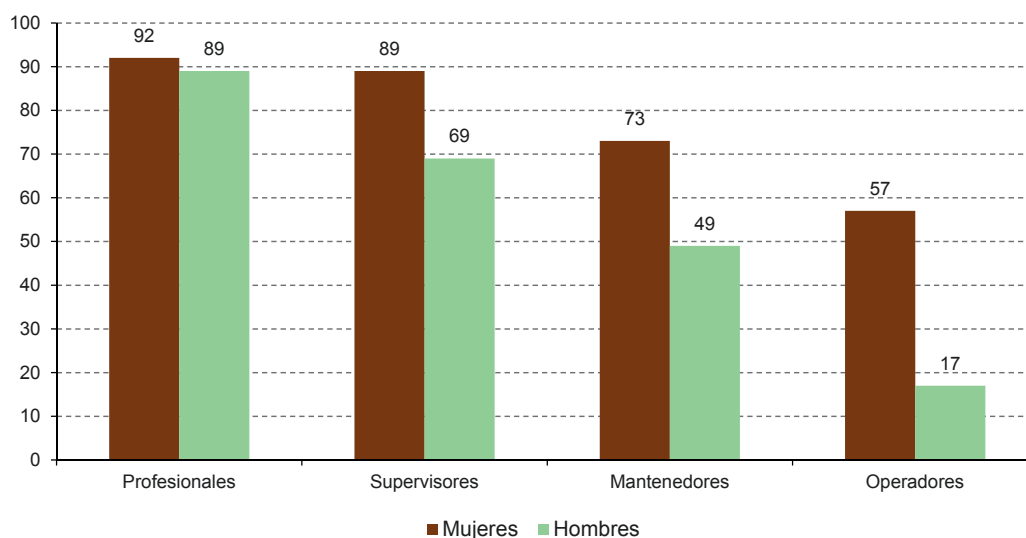
Fuente: Consejo de Competencias Mineras (C.C.M) del Consejo Minero, “Fuerza Laboral Gran Minería 2015-2024”, Santiago de Chile. Alder Comunicaciones, 2015.

Gráfico 6
Chile: participación de las mujeres en la gran minería y proyección de la sobreoferta, según perfiles, 2015-2024
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a información del Consejo de Competencias Mineras (C.C.M), “Fuerza Laboral Gran Minería 2015-2024”, Santiago de Chile. Alder Comunicaciones, 2015.

Gráfico 7
Chile: dotación con educación postsecundaria en la gran minería, según perfiles, 2015
(En porcentajes)



Fuente: Consejo de Competencias Mineras (C.C.M.) del Consejo Minero, “Fuerza Laboral Gran Minería 2015-2024”, Santiago de Chile. Alder Comunicaciones, 2015.

Las profesionales con mayor presencia son: geólogas con 20,4%, ingenieras especialistas en procesamiento con 15% y profesionales de procesamiento con 12%. Nuevamente hay menos (7%) en perfiles de profesional de mantenimiento donde habrá mayor demanda. La menor participación se encuentra en las faenas, en perfiles técnicos, como las mantenedoras (3%), supervisoras de extracción (3%) y supervisoras de mantenimiento (2%). Situación que se da tanto en las empresas mineras como en las proveedoras, aunque en estas últimas hay menor presencia de mujeres aún (Consejo Minero, 2016).

Es interesante observar que en todos los estamentos de la gran industria minera las mujeres tienen mayores niveles de profesionalización a condiciones iguales de cargos, que los hombres, considerado en términos de educación terciaria (lo que incluye Técnico Nivel Superior, profesional y profesional con Licenciatura). Esta diferencia se nota más en los cargos de supervisores y mantenedores, lo que puede indicar que a las mujeres se les solicita mayor preparación que a los hombres para ocupar los mismos cargos y puede actuar como un obstáculo a su inserción y retención en el sector.

Este breve análisis de la inserción laboral de las mujeres en la minería en Chile, principalmente en la minería a gran escala, demuestra por un lado avances significativos en relativamente poco tiempo. Sin embargo también demuestra un estancamiento y varios desafíos para el futuro, vinculados tanto con la situación actual del sector, como con las posiciones que ocupan las mujeres en el sector que precisamente son los donde hay sobredemanda, y al revés, que las mujeres están presente menos en los rubros donde se proyecta la mayor demanda a futuro. Resulta claro que para seguir impulsando la inserción de las mujeres al sector se requiere de acciones decisivas, dirigidas y coordinadas.

IV. Principales obstáculos para la participación de las mujeres en el sector minero

En el proceso de identificar los nudos críticos para la incorporación de las mujeres al sector minero en Chile, los actores participantes del diálogo intersectorial analizaron los principales obstáculos, los cuales luego fueron priorizados en base a la influencia de una dimensión sobre otra. En esta sección se presentan los obstáculos identificados, agrupados en tres niveles de influencia según los juicios de los actores que participaron en el diálogo: mayor influencia, de influencia mediana y de menor influencia. Estas barreras a la participación femenina en condiciones de igualdad con los varones fueron validadas en instancias de diálogo que tuvieron lugar, en Calama y en la Región de Tarapacá.

Dimensiones de mayor influencia

a) Barreras culturales asociadas a roles tradicionales

El 43,2% de las mujeres que estaban fuera del mercado laboral en Chile en 2011, se declaraban estar en esta situación por razones familiares, en particular realizando trabajo doméstico no remunerado y de cuidados al interior de los hogares, comparado con 1,8% de los hombres que dan esta razón (CEPALSTAT). Dichos datos son parte de la evidencia respecto a los roles tradicionales que aún permean la cultura chilena, y obstaculizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

La minería, es uno de los sectores productivos en que persisten con mayor fuerza variables culturales y operacionales que acentúan las desigualdades entre hombres y mujeres. Organizada con sistemas de turnos y desplazamiento de trabajadores, perpetúa con mayor fuerza la permanencia de roles tradicionales: el hombre proveedor de recursos y la mujer (en la mayoría de los casos) a cargo del trabajo de cuidado, con dependencia económica del sostenedor de la familia.

En Chile, como en muchos países con industria minera, la participación de las mujeres ha sido percibida con recelo debido a creencias y supersticiones respecto a la “mala suerte” que su presencia representaría a quienes se desempeñan en dichas labores. Es necesario destacar que solamente a fines del siglo XX, en 1996, se modificó en Chile el código laboral para permitir a las mujeres trabajar en faenas mineras. Es decir, aunque parezca sorprendente, solo hace 20 años que las mujeres chilenas pueden trabajar legalmente en este sector dentro de las faenas.

Varios estudios recientes demuestran la prevalencia de la cultura machista en el sector minero en Chile (Ayala, Elizabeth, 2012; Jiménez, Catalina, *et al* 2014; Salinas, Paulina, Barrientos, Jaime y Rojas, Pablo, 2012). Frente a ello, existe la percepción que al incorporarse al trabajo las mujeres pueden ser cuestionadas y juzgadas por “abandonar” sus roles tradicionales de género. Esta sanción social por “dejar la familia” puede ocurrir dentro del trabajo, desde la propia familia, incluso en forma de resistencia, como también en el sistema de educación y salud entre otros. En contraposición, a los hombres que ingresan al sector minero no se les cuestiona ni juzga por no asumir el cuidado de su familia, puesto que cumple con su rol tradicional de proveedor, incluso aunque pase un tiempo considerable fuera de su hogar o desempeñándose en turnos.

b) Políticas de recursos humanos de las empresas mineras

En parte a causa de la baja inserción de las mujeres en el sector, y la permeabilidad de roles tradicionales de género, la corresponsabilidad de varones y mujeres en el trabajo doméstico no está integrada en la cultura organizacional del sector minero. A pesar del esfuerzo sostenido desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, aún se evidencian pocas medidas de conciliación vida laboral y vida familiar en empresas mineras, además las medidas de conciliación laboral suelen ser percibidas como antagónicas al sistema de organización productivo de la minería. Por otra parte, no son suficientemente reconocidos los impactos que genera la organización productiva administrada en sistema de turnos sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. En el sector permea la idea que las compensaciones económicas a sus trabajadores son suficientes para mitigar este impacto.

Los sistemas de reclutamiento y selección también se perciben que tienen de estereotipos y sesgos, a partir de factores culturales arraigados dentro del sector, a pesar de políticas existentes de no discriminación. Dependiendo de quienes toman la decisión de nuevas contrataciones pueden existir preocupaciones de que las mujeres tienen mayor dificultad para adaptarse a las condiciones duras y adversas del trabajo en faena, lo que actúa como barrera ex-ante de realizar la búsqueda y describir perfiles profesionales. La falta de datos que permitan cuantificar costos de modificar la organización del trabajo, considerando como requisitos: costos de producción, condiciones de salud y seguridad, compatibilización, impacto en retención de talentos (hombres y mujeres) es considerado otro obstáculo al proceso de reclutar mujeres al sector.

Cabe destacar que Codelco, la empresa minera del cobre más grande del mundo, asumió el compromiso de aumentar en un 25% de la dotación femenina de la empresa al año 2020. Asimismo, se espera que más mujeres asuman puestos directivos y cargos tradicionalmente ocupados por hombres. La División Gabriela Mistral de Codelco fue la primera faena minera en Chile certificada con la norma chilena 3262 y en obtener el “Sello Iguala-Conciliación” otorgado oficialmente a Codelco en mayo de 2016 por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, mientras la División Ventanas y Casa Matriz de Codelco esperan certificarse este año. Es interesante señalar que de las tres primeras empresas en recibir el Sello Iguala-Conciliación en una ceremonia en mayo de 2016 dos eran empresas mineras, siendo la otra Sodexo Chile⁷.

c) Prácticas organizacionales

Dentro del sector minero existen prácticas organizacionales que actúan como una barrera para el reclutamiento y retención de las trabajadoras. Existe poca valorización de las habilidades de las mujeres respecto de los hombres, y el diseño de programas de desarrollo de carrera no tiene enfoque de género. Por ejemplo, las capacitaciones realizadas fuera de los turnos, pueden desincentivar la participación mayoritariamente de mujeres, pues aumentan los costos personales y familiares, profundizando las desigualdades en el desarrollo de carrera respecto de los hombres. Las mujeres encuentran desventajas cuando se les pide “años de experiencia” para participar en concursos para desarrollo de carrera o de selección. Como resultado se presenta una dificultad concreta para que las

⁷ <http://portal.sernam.cl/?m=sp&i=6473>.

mujeres accedan a cargos de nivel directivo, mientras existe la impresión que hay mayores niveles de rotación y/o deserción laboral en mujeres que de hombres dentro del sector. También se nota la existencia de discriminaciones y/o barreras directas e indirectas por parte de la gran industria minera a empresas proveedoras de mujeres y/o que prestan servicios tradicionalmente femeninos.

d) La igualdad de género no es parte de políticas ni estrategias del negocio minero

A pesar de que se declara necesario promover la mayor incorporación de las mujeres al sector minero, la igualdad de género no está asumida como estrategia de negocios. Mientras el discurso político avanza, en términos prácticos se mantienen muchas barreras. A pesar de existir avances respecto de las políticas y estándares empresariales, aún persisten importantes brechas en la implementación de las mismas, fundamentalmente a través de prácticas no explícitas, ni reconocidas, que discriminan mayoritariamente a las mujeres.

Investigaciones recientes en Chile demuestran que las mujeres aún no notan un cambio real en las empresas mineras, sobretudo en cuanto la cultura y discurso. Las empresas han puesto el énfasis en cumplir con regulaciones del Estado respecto a la igualdad de oportunidades y así mejorar su imagen corporativa (Salinas, *et al.* 2011). Uno de los nudos críticos para hacer efectiva la inserción y retención de las mujeres en este sector es precisamente el reconocimiento que se trata no solamente de promover la igualdad sino también de aumentar la productividad y sostenibilidad de la minería.

Los planes estratégicos de las empresas mineras no consideran enfoque de género, y no lo asocian con el tema de la productividad ni como clave del negocio. En la mayor parte de ellas es un tema marginal, lo que se demuestra claramente en el análisis de actores y espacios de debate del tema (ver Articulación Institucional). Hay avances en esta dirección, por ejemplo la incorporación por primera vez en la historia del país de un seminario sobre género “Mujeres en minería: Barreras y desafíos” en el marco del XIV Congreso Internacional Expomin, realizado en Santiago de Chile en abril de 2016, que demuestra un importante paso en un compromiso concreto desde los principales actores de la minería de abordar el tema. De hecho, en esa ocasión, la Ministra de Minería señaló “La meta es clara [...] poder alcanzar un 10% de participación femenina en la minería a 2018, pero con presencia en toda la escala laboral, incluida la consolidación del posicionamiento de la mujer en cargos gerenciales” (CODELCO, 2016).

Aun cuando existe la voluntad, muchas empresas mineras expresan no contar con los conocimientos, o herramientas suficientes para incorporar la perspectiva de igualdad de género en sus políticas. A menudo la primera aproximación al tema de promover la incorporación de las mujeres al sector minero, está asociada a la creencia de que solo aumenta los costos de producción.

Dimensiones de influencia mediana

a) Condiciones operacionales del sector minero

Las condiciones operacionales del sector minero afectan la incorporación de las mujeres. Las particularidades del sector como el sistema de turno, las largas distancias de las faenas de los centros urbanos, las difíciles condiciones ambientales, la altura y las fluctuaciones del clima, el riesgo de accidentabilidad de la faena, además de los sistemas normativos, comunicacionales, culturales y sociales son parte de complejo sistema de relaciones donde el hombre ocupa un lugar central como sujeto de producción (Jiménez, 2014).

Existe un desconocimiento de las condiciones físicas laborales del trabajo minero lo que también contribuye a la deserción de las mujeres que han logrado ingresar al sector. Por otra parte existe la percepción que las mujeres, en una proporción significativamente mayor que los hombres, no consideran atractivo el sector minero para desarrollarse laboralmente, precisamente por el impacto que

tiene en las relaciones familiares. Al respecto, algunos de los entrevistados representantes de empresas mineras mencionan que la participación femenina varía significativamente en las operaciones con distancias que permiten que sus trabajadores y trabajadoras pernocten en sus hogares.

b) Maternidad como barrera al acceso

La maternidad es percibida como un obstáculo para la contratación de las mujeres en la edad fértil. El embarazo, por motivos de salud, es considerado una condición de incompatibilidad con el trabajo en altura, lo que aporta a la discriminación (explícita y no explícita) de mujeres en edad fértil, y de discriminación (no explícita) a mujeres con hijos pequeños. La percibida incompatibilidad de la maternidad con el trabajo en el sector minero, en particular en la faena minera, luego impacta en varios otros rubros, y no permite una apertura a buscar ni explorar soluciones alternativas.

c) Normativa laboral

Uno de los aspectos centrales que dificultan la incorporación de las mujeres al mundo de la minería son aquellos relativos a la normativa y la institucionalidad del sector. Al respecto se identifican obstáculos importantes en la regulación laboral, ya sea por los vacíos en la legislación o por aspectos contradictorios de esta, que actúan como barreras o desincentivos en la selección, contratación, retención y desarrollo de carrera de las mujeres en faenas. Dentro de ellos, se mencionan aparentes contradicciones entre la legislación de protección a la maternidad y alimentación, con aquella que regula el trabajo por turnos, el trabajo en altura, entre otros. Los derechos de las trabajadoras son así puestos en entredicho.

A modo de ejemplo, existe una potencial contradicción entre los dictámenes de la Dirección del Trabajo, DITRAB, y la normativa laboral, que generan una distorsión de normas de protección a la maternidad y amamantamiento. El incumplimiento de la normativa laboral genera diversas discriminaciones, muchas de las cuales inciden negativamente en que las mujeres puedan acceder, permanecer y desarrollarse dentro del sector minero.

Una consideración adicional al mirar el sector minero desde la perspectiva de género y no solamente desde la inserción laboral de las mujeres, tiene relación con la ausencia de información respecto al impacto directo e indirecto que la minería genera en materia ambiental y de extracción de recursos naturales a las comunidades, que permitan diferenciar dichos impactos por sexo y grupo étnico, entre otros. Transversalizar la perspectiva de género en la normativa medio ambiental chilena aportaría para avanzar en equidad, desarrollo y cuidado del medio ambiente.

d) Infraestructura diferenciada

A pesar del avance experimentado por la industria minera respecto de la adecuación a las necesidades diferenciadas por sexo de los trabajadores y la falta de infraestructura adecuada para mujeres, aún no es suficiente y persisten obstáculos operacionales que dificultan el ingreso y permanencia de las mujeres en la industria. Por ejemplo, la aplicación de procedimientos vinculados a normas de higiene y seguridad (HSEC) se lleva a cabo, pero no siempre se adecuan a las particularidades diferenciadas entre hombres y mujeres. No existe suficiente conocimiento sobre el impacto en los costos de producción de la habilitación de infraestructura diferenciada para hombres de mujeres y esto actúa como un desincentivo desde la industria minera para la incorporación de las mujeres.

e) Igualdad de género y los sindicatos

En los sindicatos del sector minero persisten algunas prácticas que obstaculizan la incorporación de las mujeres a estas organizaciones. Aún es muy baja o casi inexistente la presencia de las mujeres en cargos directivos. A esto se suman prácticas específicas, como por ejemplo horarios de reuniones del sindicato que son incompatibles con responsabilidades familiares principalmente asignadas a mujeres o instancias masculinizadas distintas a las asambleas donde se toman las decisiones. Los actores también han comentado ejemplos de comunicaciones estereotipadas, y la falta de incorporación de necesidades distintas de hombres y mujeres y de reivindicaciones de trato no discriminatorio hacia las mujeres en la agenda de negociación sindical colectiva.

Dimensiones de menor influencia

a) Barreras de acceso vinculadas a condiciones físicas y de salud

Existe la percepción de que las exigencias en estatura y peso (para manejo de maquinarias) dejan afuera a un porcentaje significativo de mujeres por no cumplir con esas condiciones. A esto se suman las condiciones de salud para trabajo en faena en altura que dejan a un porcentaje de mujeres excluidas por problemas de presión, sobre peso, anemia o embarazo.

b) Conocimiento sobre costos y beneficios

Tal como se ha mencionado anteriormente, existe la percepción que la inserción de las mujeres al sector minero implica un incremento de costos operacionales vinculados particularmente con infraestructura diferenciada. Sin embargo no existen estudios económicos para cuantificar estos costos, y por otra parte compararlos con los beneficios que se derivan al nivel de la productividad debido a la incorporación de mujeres calificadas al sector.

Tampoco existen estudios que midan y cuantifiquen económicamente el aporte *indirecto* que realizan las mujeres familiares de los trabajadores de las empresas mineras, a través de las labores de cuidado y crianza que asumen ellas dentro del hogar a causa del sistema de turnos.

c) Educación y capacitación

Al analizar la enseñanza formal se revela que pocas mujeres ingresan a carreras técnicas y profesionales vinculadas a la minería, a pesar de que ha aumentado el número de mujeres geólogas. Aún menor es el porcentaje de mujeres que son formadas precisamente en las carreras donde se proyecta la mayor demanda en el sector. Se requiere mayor coordinación entre los programas impartidos por los centros de formación técnica, CFTs, y liceos politécnicos con los perfiles de competencias de la minería y las necesidades reales de reclutamiento. Asimismo se ha identificada una escasa oferta de lugares de práctica en el sector minero para egresadas de enseñanza media.

En cuanto al área de capacitación promovida desde instituciones públicas, un alto porcentaje de las capacitaciones destinadas a mujeres no tienen como foco la habilitación para el sector minero. Organismos del Estado responsables de realizar capacitaciones y programas de desarrollo de competencias para mujeres en condición de vulnerabilidad, desconocen o no consideran los perfiles de competencias identificados por el Consejo de Competencias Mineras. Por otra parte, un porcentaje significativo de mujeres en condición de vulnerabilidad, no cumplen con la exigencia mínima de haber concluido el 4° año de educación media.

Las entrevistas tanto al nivel central como en las regiones revelan la diferencia que existe en la percepción y la realidad de la inserción femenina al sector. Por ejemplo se señaló que era una sorpresa la baja presencia femenina a nivel de operadoras que no corresponde a los esfuerzos del sector, siendo que justamente en esos perfiles se han focalizado muchos de los esfuerzos de capacitación y contratación dirigidos a las mujeres en la gran industria minera. En general se revela una dificultad para encontrar mantenedores que cumplan las exigencias de formación que la industria requiere, independiente que éstos sean hombres o mujeres. Se ha notado difícil encontrar mujeres en los liceos técnicos o en los centros de formación técnica que elijan esta especialidad revelando la importancia de promover la formación para el empleo, sin foco sexista.

V. Articulación institucional

Al nivel central los esfuerzos para fortalecer la incorporación de las mujeres en la minería son liderados desde el sector público por el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El Ministerio de Minería mantiene una profesional encargada de género, que asesora a la Ministra y promueve las iniciativas de transversalización de género del Ministerio. Dicho cargo cuenta con el apoyo técnico del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través del departamento de Desarrollo Regional y Coordinación. Entre las tareas desarrolladas por esta área del Ministerio, se encuentra la constitución y liderazgo de la Mesa de Buenas Prácticas Laborales que promueve la incorporación de mujeres al sector minero. Al respecto, el Ministerio de Minería se encuentra finalizando un estudio nacional sobre situación de la mujer en el sector minero, que servirá de insumo para la elaboración de una política pública que promueva la participación de las mujeres en el sector minero. A su vez apoya a las Secretarías Regionales Ministeriales, y empresas mineras en procesos de incorporación de mujeres al sector.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a nivel nacional, aborda la temática de género en el sector minero a través del Departamento de Autonomía Económica y el Departamento Desarrollo Regional y Coordinación. Entre las actividades impulsadas desde el Departamento de Autonomía Económica, cabe destacar el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Realizado en una primera fase entre los años 2006 y 2009, posteriormente esta iniciativa dio paso al Sello Iguala y el año 2012 a la Norma Chilena 3262: “Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar” (Instituto Nacional de Normalización, 2012). La evaluación realizada el año 2010 al Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, da cuenta de la experiencia del programa en el sector extractivo en sus primeros años, el cual tuvo como objetivo aumentar la participación laboral femenina en la minería y sensibilizar respecto del tema (Orellana, 2010). Al analizar el trabajo impulsado desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se revela una oportunidad para potenciar más la coordinación del programa de buenas prácticas laborales con el trabajo sectorial y/o regional, con la finalidad de alinear las directrices, objetivos y metodologías que promueven e inciden en las políticas dirigidas hacia el sector minero.

La estrategia promovida desde el gobierno a través de las políticas públicas en el área ha considerado que para acortar las brechas de género en el sector minero, se requiere del trabajo conjunto con el sector privado. En este contexto, entre los años 2009 y 2010 se constituyeron mesas de género y minería regionales, lideradas por los Secretarios/as Regionales Ministeriales de Minería, bajo la

secretaría técnica de las directoras regionales del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a las cuales fueron convocadas las empresas mineras con sus faenas presentes en cada una de las regiones de Chile (desde Tarapacá a la Región del Libertador Bernardo O'Higgins).

El incremento de las mujeres en el sector minero ha recibido respaldo desde las máximas autoridades del país. Desde la Presidencia de la República hasta los representantes de empresas mineras han expresado la necesidad de avanzar en la materia. Esto se ha manifestado concretamente en la meta presidencial que plantea incrementar la participación femenina a un 10% en el sector minero en el actual período de gobierno 2014-2016, y desde el Consejo Minero que afirma que es una demanda desde las áreas de recursos humanos el incremento de la proporción de mujeres en la fuerza laboral minera (Consejo Minero, 2016).

El desafío de incorporar más mujeres al sector minero en Chile aún no ha sido asumido como eje central del desarrollo de la minería. Principalmente sigue siendo un tema aislado abordado en espacios dedicados a la mujer, como la Mesa de Buenas Prácticas Laborales (MBPL) a nivel central o las Mesas de Mujer y Minería en las regiones, y no se ha instalado en otros espacios de diálogo y de toma de decisiones estratégicos del sector. Existen oportunidades concretas para hacerlo, por ejemplo a través de la Comisión Minería y Desarrollo de Chile, un espacio público-privado coordinado desde el Consejo Nacional de Innovación.

La coordinación es un reto tanto para el sector público como entre el sector público y privado, en todos los niveles. Desde el sector público, además de la oportunidad de insertar la igualdad de género en los espacios de decisión estratégicos del sector, también existe la posibilidad de fortalecer la articulación entre diferentes actores. Al nivel nacional se podría potenciar la articulación entre el Programa de Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el trabajo del Ministerio de Minería con las empresas del sector, lo que generaría un mayor impacto de las iniciativas promovidas en materia de igualdad de género en la minería. Por otra parte, el Ministerio del Trabajo (MINTRAB) es un actor que ha sido identificado como crucial para los esfuerzos de incorporar a las mujeres en la minería, sin embargo no tiene presencia regular en los espacios donde se discute la temática como en la MBPL o las mesas regionales. Otra oportunidad es vincular la Mesa de Buenas Prácticas Laborales con otros espacios públicos y público-privados de la minería como la Comisión Minería y Desarrollo de Chile, el Consejo de Competencias Mineras, el Consejo de Responsabilidad Social Empresarial, liderado por la Subsecretaría de Economía y la Mesa de Educación y Minería.

En las regiones existe gran diversidad de funcionamiento en las instancias de colaboración interinstitucional, lo que se ve afectado por la inexistencia de una entidad que coordine y proponga directrices desde el nivel central para el trabajo regional sobre este tema. Por ejemplo, las mesas regionales de Mujer y Minería tienen un funcionamiento distinto entre ellas a partir de sus diferentes historias, trayectorias, objetivos, actores, entre otros. A su vez, la Mesa de Buenas Prácticas Laborales podría ser una instancia de articulación para las mesas regionales aunque en la actualidad no es parte de su trabajo ni de los objetivos propuestos, por lo cual se requiere dotar de mayores capacidades institucionales a las regiones para responder a sus múltiples necesidades. También sería importante, y un tema mayor al que aborda el presente informe, reflexionar sobre las capacidades de las instituciones públicas en las regiones para abordar múltiples desafíos con recursos, incluso recursos humanos, muy limitados.

La articulación de políticas públicas con las estrategias empresariales se podría beneficiar con una mejor planificación estratégica entre actores. La MBPL es una buena instancia en esta dirección, sin embargo no debe ser la única, además este espacio requiere de una mayor definición de su alcance, objetivos y plan de trabajo. Actualmente se desarrollan iniciativas que responden a metas que debe cumplir el sector público, las que no están necesariamente articuladas con las metas, períodos y planificaciones empresariales. En particular, un aspecto que obstaculiza la coordinación, es que la industria minera tenga mecanismos de reportabilidad, tales como la Global Reporting Initiative (GRI), auditorías, informes de Dirección General de Asuntos Ambientales DEIA, que no conversan con otras iniciativas pública (ejemplo Norma Chilena 3262).

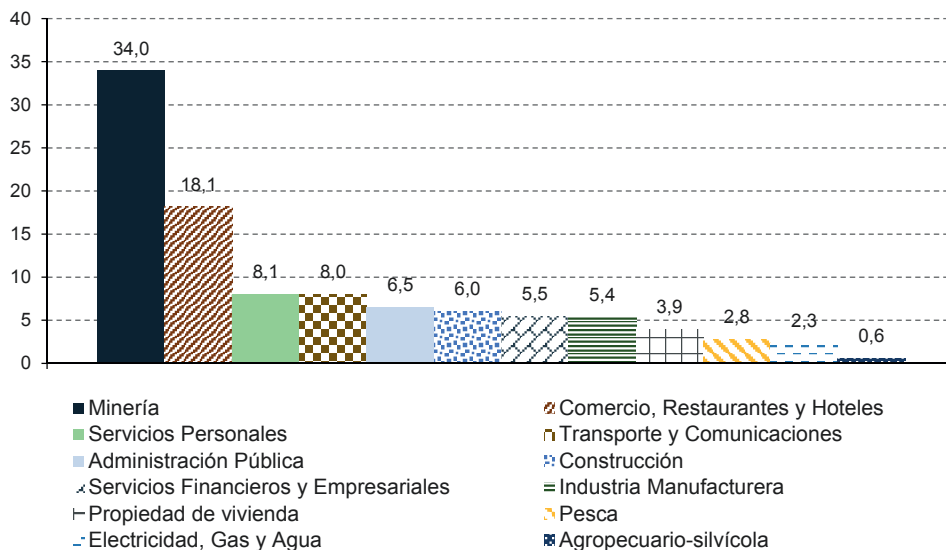
La descoordinación no es un problema que afecte solo a la administración estatal, esta también se encuentra presente en el sector privado lo cual tiene implicancias concretas en las iniciativas que se desarrollan, produciéndose en algunos casos saturación de acciones y que estas no dialoguen entre sí. Esta deficiencia se observa como una pérdida de oportunidades debido a que genera traslape de iniciativas en algunos casos o discontinuidad en otros.

Es importante destacar que existe una alta coincidencia entre el diagnóstico que realizan representantes del sector público con los del sector privado. Todos los participantes de los diálogos tanto al nivel central como en la Región de Tarapacá reconocen que es importante superar la fase de diagnóstico para iniciar acciones concretas y avanzar en la implementación.

VI. Una visión regional: Región de Tarapacá

Mientras en Chile la minería aporta alrededor de 11% al PIB nacional, al nivel regional la minería tiene un peso mayor. En la Región de Tarapacá por ejemplo aportaba casi un 34% del producto regional en 2009 (últimos datos disponibles), siendo el sector con mayor peso en la economía regional.

Gráfico 8
Región de Tarapacá: aporte al PIB regional, por rama de actividad económica, 2009
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL, sobre la base de información proporcionada por el Banco Central de Chile.

El Mapa 1 presenta las regiones de Tarapacá y de Arica y Parinacota, siendo la primera donde se concentran la mayor parte de las operaciones. Las empresas que participaron en el diálogo intersectorial durante 2015 son de las más grandes de la industria minera de cobre de la región de Tarapacá, y sus operaciones o faenas se encuentran ubicadas a largas distancias de las ciudades.

Mapa 1
Mapa minero de las regiones de Arica, Parinacota y Tarapacá



Fuente: Ministerio de Minería, Atlaminero, en: <http://www.minmineria.gob.cl/la-mineria-en-chile/atlas-minero>.

Nota: Los límites y los nombres que figuran en este mapa no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

En la región de Tarapacá existe la Mesa Público Privada de Minería, con tres sub-comisiones de Género y Minería, de Seguridad y de Proveedores.

Las entrevistas individuales y trabajo a través de la Mesa de Sub-comisión de Género y Minería demostraron una buena disposición y accesibilidad por parte de las empresas. Tanto en el sector público, como en el privado se manifestó interés, incluso con sentido de urgencia, de avanzar en la implementación de medidas concretas destinadas a promover la incorporación, retención y desarrollo de carrera de las mujeres en el sector minero, en el reconocimiento que existe sensibilización suficiente, y el desafío ahora es su implementación. Al respecto hubo acuerdo que existe un agotamiento con los procesos de levantamiento de información, por lo que se recomendó intentar utilizar información existente, como la contenida en reportes de sostenibilidad, información entregada la Superintendencia de Valores, la Dirección General de Asuntos Ambientales (DEIA), las Evaluaciones de Impacto Ambiental (EIA), y Resolución de Calificación Ambiental Estudio de Fuerza laboral, entre otros.

Desde el sector privado se ha manifestado interés y preocupación, de focalizarse no solamente en la incorporación de más mujeres, sino también, y con mayor urgencia considerada la contracción en que se encuentra el sector, en su permanencia y desarrollo (igualdad de oportunidades). El diálogo en Tarapacá reveló una desigual comprensión entre los actores sobre el concepto de igualdad de género, que varía entre trabajar con mujeres, incorporar mujeres al sector y la igualdad de género en la minería. Similarmente las estrategias al interior de las empresas varían: en algunas existen políticas a nivel global para promover la incorporación de mujeres o incorporar la equidad de género, en otras son iniciativas personales.

Al analizar los obstáculos y nudos críticos para la incorporación de las mujeres al sector, los actores en la región de Tarapacá validaron los mismos que habían sido definidos anteriormente pero identificaron una priorización distinta. De importancia crítica fueron considerados: condiciones operacionales del sector minero y normativa laboral, luego educación y capacitación y maternidad como barrera al acceso.

Obstáculos vinculados con: barreras culturales, políticas de recursos humanos, prácticas organizacionales, igualdad de género como parte de políticas y estrategias, infraestructura diferenciada, sindicatos y barreras vinculadas a condiciones físicas y de salud, a pesar de reconocerse como obstáculos no fueron percibidos como los más relevantes. Respecto al conocimiento sobre costos y beneficios se afirmó como una necesidad, pero se identificó como una estrategia y no un obstáculo.

En el tema de educación y capacitación, los actores manifestaron que existía desaprovechamiento de oportunidades al no considerar las necesidades de potenciales nuevos puestos, perfiles requeridos, capacitación y características exigidas por la industria, antes capacitadores reconocidos técnicamente por la industria, condiciones de salud y sistema de trabajo. A pesar de no contar con datos cuantitativos, se percibe una mayor fidelización de las mujeres con la industria, en la medida que se les daban oportunidades (lo que responde a un problema real de la industria que es la retención de mano de obra).

La investigación de actores en la Región de Tarapacá evidencia una serie de dificultades, que al igual que a nivel nacional, se relacionan principalmente con la descoordinación de las acciones y de los agentes, tanto públicos como privados. Se observa insuficiente articulación entre los distintos organismos públicos, lo cual se refleja en que existen diversas iniciativas que no conversan entre sí, se traslapan o bien no mantienen continuidad en el tiempo, lo que es percibido como ineficiencia del accionar estatal desde el sector privado. En cuanto al vínculo entre el ámbito nacional con la Región de Tarapacá, no existe articulación entre la mesa nacional de Buenas Prácticas laborales con la mesa Regional de Género (subcomisión). Desde el ámbito privado tampoco existe una instancia (privada) que articule a todas las empresas mineras de la región.

Algunos aspectos que se revelan como propios del análisis regional en Tarapacá, dan cuenta que tanto en el sector privado, como en el público, no se ha desarrollado una visión específica a este territorio, lo que se ha transformado en una tendencia a funcionar como islas. Como ejemplo concreto, existe la percepción en la región que algunos programas diseñados centralmente no incorporan suficientemente la realidad regional, aludiendo con ello a las experiencias de capacitación orientadas al sector minero.

Sin embargo todos los actores, tanto públicos como privados, valoran la existencia y operación de un diálogo intersectorial permanente a través de la Mesa de Minería y su subcomisión de Género y Minería, y se manifiesta un interés por mejorar los mecanismos de coordinación, de forma de aumentar la eficiencia y el impacto de las acciones llevadas a cabo por cada uno de los involucrados.

VII. Propuestas de políticas públicas para una mayor igualdad de género en el sector minero

Al analizar los avances y desafíos de los últimos años es posible plantear nuevas metas. Si inicialmente era necesario sensibilizar a las planas ejecutivas, líderes gremiales de la minería y actores políticos respecto de la necesidad de promover la incorporación de mujeres al sector minero; actualmente, mientras persiste la necesidad de avanzar y profundizar lo anterior, se requiere permear la cultura organizacional y la estructura empresarial de forma transversal y verticalmente. Un gran desafío en esta dirección es lograr que la igualdad de género sea comprendida y asumida por las autoridades políticas y dirigentes empresariales como condición del desarrollo del sector.

En esta sección se presentan las recomendaciones que emergen de los diálogos intersectoriales impulsados durante 2015 en Chile. Estas recomendaciones se dividen principalmente en dos tipos, por una parte recomendaciones hacia políticas públicas respecto a la institucionalidad y normativa, fortalecimiento de capacidades, conocimiento, y hacia la articulación intersectorial por otra.

Institucionalidad y normativa

- a) Constituir una mesa de trabajo intersectorial con los Ministerios de Trabajo; Salud, Minería y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (potencialmente como parte de la Mesa de Buenas Prácticas Laborales) para fortalecer la normativa y eliminar las posibles contradicciones entre leyes y reglamentos que desincentivan la contratación de mujeres. Se sugiere revisar la normativa de: trabajo en altura; sistema de trabajo por turnos; protección a la maternidad; salud y accidentes del trabajo; y, licencias parentales.
- b) Analizar en conjunto con la Dirección del Trabajo, sobre cuáles son las infracciones más recurrentes a la normativa laboral en el rubro de la minería que afectan a mujeres, con la finalidad de proponer medidas o políticas específicas.
- c) Revisar la aplicación y reglamento sobre trabajo en altura (sobre los 3.000 mts.) en empresas mineras, con la finalidad de asegurar que sólo sea exigible para trabajadores/as que vayan a desempeñarse en esas condiciones, en lugar de aplicarse a todo el personal que ingrese a trabajar en empresas mineras independiente de la localización de la operación a la que ingrese.

- d) Revisar normativas existentes e incentivos posibles que permitan que las empresas acuerden con sus trabajadores mecanismos destinados a hombres y/o mujeres para el cuidado directo de familiares dependientes, principalmente sus hijos o hijas, en horario de traslados de sus trabajadores/as, en colaboración con la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- e) Impulsar acciones positivas en el reclutamiento de mujeres a la minería, como campañas de reclutamiento orientadas a mujeres en los rubros profesionales según las necesidades del sector, directamente vinculadas con esfuerzos de capacitar mujeres en estas mismas áreas.

Capacitación

- a) Solicitar, desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a todas las instituciones a cargo de impartir programas de capacitación dirigidos a mujeres en oficios vinculados a la minería, que respondan a las demandas del sector, tanto en los contenidos como en horas de estudio y duración de capacitación, y que incorporen al proceso de pre-selección de las postulantes las exigencias de salud, físicas y laborales para luego poder acceder a la industria minera.
- b) Potenciar y profundizar el trabajo del Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con el Ministerio de Educación, a través de sus respectivas mesas de trabajo, para que los centros de formación técnica y liceos técnicos profesionales ofrezcan e incentiven a sus estudiantes mujeres a continuar especialidades vinculadas a la minería.
- c) Solicitar la revisión del uso de los excedentes del 10% de capacitación de las empresas mineras que realiza el SENCE, con la finalidad de proponer que un porcentaje del excedente sea focalizado en programas que permitan habilitar a mujeres para desempeñarse en la industria minera, pero habida consideración de los requerimientos reales de mano de obra, las exigencias en función de los perfiles definidos por la industria, en cuanto a horas de capacitación, organismos capacitadores, perfiles requeridos, condiciones de salud y disponibilidad a trabajar en sistema de turnos.
- d) Continuar con las capacitaciones dirigidas al sector privado (empresas mineras y proveedoras) potenciando los talleres de «formación de agentes de igualdad» realizados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, habida consideración que existe un desigual conocimiento respecto a la igualdad de género. Impulsar colaboración entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Ministerio de Minería con el fin de realizar un módulo de agentes de igualdad de género específico para las empresas mineras.
- e) Generar alianzas con universidades que imparten diplomados dirigidos a la industria minera para que incluyan en sus curriculums un módulo sobre género en la minería. Esta iniciativa podría ser promovida colaborativamente entre el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- f) Generar espacios de formación en igualdad de género para dirigentes/as sindicales, como acción de promoción de la temática en el sector minero, así como también para el ejercicio de poder más igualitario en instancias de diálogo social y negociación.

Fomentar el estudio de la situación de las mujeres en la gran minería

- a) Sugerir al Ministerio de Minería, a través de COCHILCO o de su Departamento de Estudios, que construya un «barómetro» sobre la participación de las mujeres en la gran industria minera según dichos reportes, el cual se actualice anualmente. Dicha información, permitiría construir líneas base, medir avance e impacto de las políticas públicas y privadas en la materia.

- b) Realizar un estudio que permita unificar información dispersa a través de distintas reparticiones públicas sobre la situación de la mujer en la minería, incluyendo información de las siguientes fuentes: Información medio ambiental como la recopilada por la Dirección General de Asuntos Ambientales (DEIA), y las Evaluaciones de Impacto Ambiental (EIA), y Resolución de Calificación Ambiental, o información de la Superintendencia de Valores (presencia de mujeres en cargos directivos), entre otros.
- c) Elaborar estudios que permitan cuantificar y medir el aporte, en términos de productividad, que implica la incorporación de mujeres a las faenas, considerando los costos de las inversiones en que deben incurrir las empresas para adecuarse a necesidades diferenciadas en términos de infraestructura, operaciones, inversión, cambio de cultura organizacional y adecuación de sistemas laborales.
- d) Elaborar una propuesta de indicadores de género en la fuerza laboral de la gran minería, a través de los departamentos de Estudios del Ministerio de Minería y de Autonomía Económica del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y solicitar al Consejo Minero que los incorpore en el estudio anual que realiza sobre fuerza laboral en la industria minera, adicionales a los que el informe incluye actualmente.
- e) Solicitar a SERNAGEOMIN publicar y desagregar por sexo la información de accidentabilidad que reportan las empresas mensualmente como obligación legal.
- f) Compilar periódicamente información sobre la permanencia, retención y desarrollo de carrera de las mujeres en la minería, empezando con la información que recopila anualmente el Consejo de Competencias Mineras en su estudio sobre la Fuerza Laboral de la Gran Minería en Chile.

Articulación y coordinación de los actores

- a) Concordar un mecanismo entre el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género que permita definir objetivos estratégicos de mediano y largo plazo, que formen parte de las planificaciones anuales ministeriales, que incluya una metodología de articulación para las mesas público-privadas de minería y los sub comités de género y minería a nivel regional.
- b) Definir prioridades sectoriales para avanzar en materia de igualdad de género en la minería, con equipos técnicos de los Ministerios del Minería, Mujer, Trabajo, Salud, Medio Ambiente y Educación.
- c) Realizar una planificación bianual del Ministerio de Minería y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para las regiones prioritarias con la finalidad de construir estrategias comunes. Se sugiere que en esta actividad participen, las SEREMIAS de las regiones I de Tarapacá, II de Antofagasta, III de Atacama, IV de Coquimbo, V de Valparaíso, VI de O'Higgins y XV de Arica y Parinacota y los equipos técnicos del nivel central del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Coordinación Regional y Sectores y de Autonomía Económica, y por parte del Ministerio de Minería, la autoridad ministerial a cargo de la relación con las SEREMIAS y la encargada de género.
- d) Definir desde el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género el rol de las autoridades regionales de ambas reparticiones en las Mesas de Género y Minería, en función de las prioridades definidas estratégicamente.
- e) Solicitar a las máximas autoridades del Ministerio de Minería (Ministra, Subsecretario y Secretarios Regionales Ministeriales) que en las reuniones y actividades con representantes de la industria minera incluyan en su agenda transversalmente la promoción de la igualdad de género, con la finalidad de que sea asumida como parte de la política de minería.

- f) Incorporar la igualdad de género en la agenda del Consejo de Competencias Mineras, con el apoyo técnico del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y del Ministerio de Minería.
- g) Establecer un mecanismo inter e intrasectorial para que las/os profesionales que representan al Ministerio de Minería y al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género socialicen la información y acuerdos que se adquieren en la Comisión de Responsabilidad Social Empresarial que lidera la Subsecretaría de Economía, en el Comité de Valor Minero, en la Mesa de Buenas Prácticas Laborales, y en el Consejo de Competencias Mineras, con la finalidad de articular y potenciar el trabajo entre estas instancias.
- h) Definir estrategias de relacionamiento, utilizando mapas de actores actualizados periódicamente, en función de las prioridades políticas ministeriales, los objetivos estratégicos que se persiguen, y los actores prioritarios en los cuales se quiere incidir.
- i) Promover la incorporación de temas de igualdad de género e intereses de las mujeres en las agendas sindicales y en los pliegos de negociación colectiva.
- j) Promover representación equilibrada de hombres y mujeres dirigentes sindicales en las instancias de diálogo y negociación (al interior de las empresas y también de representación en instancias de articulación público-privadas).

La minería, uno de los sectores de mayor productividad en la región y en Chile, representa una oportunidad concreta para promover la igualdad de género, en particular a través de la participación laboral de las mujeres en el mismo. Chile, como el principal productor de cobre en el mundo, ha avanzado en este desafío, aunque estos avances están encontrando sus límites, como resultado de la contracción actual que atraviesa el sector. El diálogo intersectorial que tuvo lugar en Chile durante 2015 reveló que aumentar la participación de las mujeres en el sector minero es un desafío y compromiso compartido, tanto por los actores públicos como los actores privados. Conjuntamente estos actores contribuyeron a identificar los nudos críticos y propuestas de políticas públicas para dar un paso decisivo hacia una mayor igualdad de género en la minería chilena.

Bibliografía

- Angelcos, Nicolás (2015), “Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile”, *Documento de trabajo ICSO*, N° 21/2015. Santiago de Chile. Universidad Diego Portales.
- Ayala, Elizabeth (2012), *Mujeres y minería: situación de la industria chilena*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Departamento de Economía.
- Bande, Jorge, Rolando, Carmona, et al. (2014), “Minería y Desarrollo Sostenible en Chile: Hacia una Visión Compartida”, en: Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. Derechos Humanos. “Seminario sobre Derechos Humanos y Empresas”.
- Bell, Leah (2006), “¿Hay Mujeres en las Minas? En Busca de Oportunidades Económicas Para la Mujer en la Minería del Cobre Pública y Privada de Chile”, *Independent Study Project (ISP) Collection*, Paper 388.
- CEPAL (2016), *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.
- _____ (2014), Pactos para la igualdad: Hacia un futuro sostenible, LC/G.2586, Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- _____ (2014b), *Panorama Social de América Latina*, (LC/G.2635-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.15.II.G.6.
- _____ “Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres”, *Nota para la igualdad*, N° 18, 8 de marzo de 2016. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.
- _____ “Aumenta sostenidamente la participación de las mujeres en la Minería Chilena”, *Nota para la igualdad*, N° 19, 27 de abril de 2016. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.
- Chaparro, Eduardo (2005), “La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia”, *Serie Recursos naturales e infraestructura*, N° 87 (LC/L.2247-P). Santiago de Chile, marzo. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.05.II.G.5.
- Chaparro, Eduardo y Lardé, Jeanette (2009), “El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y el Caribe”, *Serie Recursos naturales e infraestructura*, N° 144 (LC/G.2635-P). Santiago de Chile, julio. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.15.II.G.6.
- Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO) (2016), “Ministerio de Minería y Codelco llaman a incorporar más mujeres al sector y respetar su rol en Expomin” [en línea], Santiago de Chile, https://www.codelco.com/ministerio-de-mineria-y-codelco-llaman-a-incorporar-mas-mujeres-al/prontus_codelco/2016-03-22/131940.html [fecha de consulta: 1 de julio de 2016].
- Comisión Minería y Desarrollo de Chile, Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (2014), *Minería: Una Plataforma de Futuro para Chile, Informe a la Presidenta de la República, Michelle Bachelet*.

- Consejo de Competencias Mineras (2015), *Fuerza Laboral de la Gran Minería en Chile: 2015-2024. Diagnóstico y Recomendaciones*. Santiago de Chile. Alder Comunicaciones.
- Consejo Minero, *Minería en Cifras*, enero 2016.
- Contreras, Dante y Plaza, Gonzalo (2007), “Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales?”, *Serie Documentos de Trabajo*, N° 235. Santiago de Chile. Universidad de Chile, Departamento de Economía.
- Expomin XIV, Congreso Internacional de la Minería, abril de 2016, Santiago.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2015), *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación Laboral Femenina y Brechas Salariales*, Santiago, enero.
- International Finance Cooperation y Lonmin (2009), *Women in mining: A guide to integrating women into the workforce*, draft V 1.0.
- Instituto Nacional de Normalización (2012), “Norma Chilena NCh3262 - Sistemas de Gestión, Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”.
- Jiménez, Catalina, Rojas, Paulina y Troncoso del Río, Raúl (2014), “Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería”, *Persona y Sociedad*, Vol. XXVIII, N° 3, pp. 65-35, septiembre-diciembre 2014. Santiago de Chile. Universidad Alberto Hurtado.
- Jiménez, Daniel (2014), *Factores condicionantes de sistema de turno en faena minera remota*.
- ONU Mujeres (2011), *Principios para el empoderamiento de las Mujeres*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Orellana, Víctor (2010), “Informe Final: Evaluación y Sistematización. Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”. Santiago de Chile. Servicio Nacional de la Mujer.
- Salinas, Paulina (2013), “Discourses as Control Devices in the Mining Culture: Tensions in the Integration of Women in Chilean Mining”, *International Journal of Communication, Communication Research in Latin America*, N° 7, pp. 1835-1851.
- Salinas, Paulina y Barrientos, Jaime (2011), “Los discursos de las garzonas en las salas de cerveza del norte de Chile. Género y discriminación”, *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Vol. 10, N° 29, pp. 433-461.
- Salinas, Paulina y Romani, Gianni (2014), “Gender barriers in Chilean mining: a strategic management”, *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, Vol. 27, N° 1, pp. 92-107, Emerald Group Publishing Limited.
- Salinas, Paulina, Barrientos, Jaime y Rojas Pablo (2012), “Discursos sobre la discriminación de género en los trabajadores mineros del norte de Chile”, *Atenea*, N° 505, pp. 139-158.
- Salinas, Paulina, Barrientos, Jaime, Rojas, Pablo y Meza, Patricio, “Minería, Género y Cultura. Una aproximación etnográfica a espacios de esparcimiento y diversión masculina en el norte de Chile”, *AIBR (Revista de Antropología Iberoamericana)*, Vol. 4, N° 3, pp. 385-408, septiembre-diciembre 2009, Madrid. Antropólogos Iberoamericanos en Red.
- Stefanovic, Ana (2015), “Hacia la construcción de pactos para la autonomía económica de las mujeres – La experiencia de Costa Rica, El Salvador, Panamá y el Perú”, *Serie Asuntos de Género*, N° 130 (LC/L.4109), Santiago de Chile, diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.15-01221.



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)
www.cepal.org