

Minuta para el trabajo con la prensa
Participación de la mujer en la minería
Los avances de Codelco
Septiembre de 2011

ANTECEDENTES:

La minería no es una actividad intensiva en mano de obra. Pero además, la participación de la mujer en la minería es escasa. Según cifras del Consejo Minero, que agrupa a 17 empresas de la gran minería, las mujeres representan el 5.4% de la dotación total. Y de acuerdo al Anuario de la Minería de Chile 2006 (INE y SERNAGEOMIN), la cantidad de mujeres trabajando en la actividad minera representa un 4.76% de la mano de obra en el sector. Según cifras del INE (Encuesta Nacional de Empleo 2008), esta cifra es de 4,2 %. En Codelco la participación femenina es superior, y según datos de Septiembre de 2011 se eleva al 7,6% de la dotación propia (1.371 mujeres).

Por otra parte, se debe recordar que hasta el año 1993, el Código del Trabajo en su artículo 15 señalaba *“las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo”*. Este artículo fue derogado por la Ley 19.250 de 1993, disponiendo que esta derogación empezara a regir en marzo de 1996.

Para la más plena incorporación de la mujer a la minería se han debido romper las barreras legales antes señaladas y también las barreras culturales.

La incorporación de tecnología, que reemplaza el trabajo pesado y más expuesto y requiere de habilidades distintas para su utilización, así como nuevas formas de organización del trabajo, también ha colaborado en eliminar barreras.

Actualmente, directivos de las áreas productivas de las empresas indican que casi todas las funciones productivas podrían ser actualmente desempeñadas por mujeres. Sólo se exceptúan algunos trabajos que aún requieren de un esfuerzo físico mayor como por ejemplo, trabajos de “sangrado en la Fundición”, “limpieza de cunetas y mantención de líneas férreas”, “buitreros y quiebres de bloque en la Mina”. Disponer de infraestructura adecuada (Casas de cambio y servicios higiénicos) constituyó además un obstáculo, pero resolver los temas de infraestructura ha sido una barrera más rápida de salvar.

No se puede dejar de mencionar que existe además una incipiente disponibilidad en el mercado de mano de obra femenina técnica calificada, lo que ha retardado el proceso de integración.

Durante 2009 se desarrolló exitosamente el plan de implementación de buenas prácticas laborales con equidad de género, comprometido con el Servicio Nacional de la Mujer y en enero de 2010, Codelco y Minera Gaby, empresa filial de Codelco, se hicieron acreedoras del Sello Iguala que otorga Sernam a las empresas que implementan buenas prácticas laborales con equidad de género.

AVANCES EN CODELCO:

En la Corporación se verifican avances en la materia, que no han estado exentos de dificultades.

Si bien ha habido un avance en la incorporación de mujeres en Codelco (la fuerza laboral femenina ha evolucionado desde un 5.8% a un 7,6 % entre los años 2000 y Septiembre de 2011), este proceso ha sido lento y no exento de dificultades a pesar de que existe unanimidad de opinión respecto al aporte que significa la incorporación de mujeres en la empresa.

A septiembre de este año 2011, han ingresado 1348 personas a Codelco, de las cuales 208 son mujeres; es decir, el 15,4%; lo que constituyó una disminución respecto al año 2010, en que ingresaron 111 mujeres de un total de 652 personas, es decir un 17%. Por otra parte, la distribución de dotación

femenina no es uniforme; por ejemplo, en la vicepresidencia de proyectos el 21.6% de quienes trabajan allí son mujeres.

Las estadísticas mencionadas no consideran Minera Gaby S.A., filial de Codelco que mantiene una participación de mujeres del 23% de la dotación total.

La postulación de mujeres también es menor en relación a los hombres en las Divisiones operativas.

En Casa Matriz, la dotación es de 38%, y en División Chuquicamata el año 2010, el 19.4% de las 268 nuevas contrataciones corresponde a mujeres.

En lo que se refiere a cargos de mayor responsabilidad, si bien en 1998, existían sólo 5 mujeres en cargos ejecutivos y 121 mujeres profesionales, esta cifra se ha incrementado significativamente ya que a Septiembre de 2011 contamos 21 ejecutivas y 402 profesionales. Sin duda, aunque paulatinamente, se incrementa el número de mujeres en posiciones de poder e instancias de decisión.

También en las organizaciones sindicales se observa una progresiva incorporación de mujeres en los cargos de dirección. En la actualidad existen 9 mujeres dirigentes sindicales con una alta votación.

También se ha incentivado la participación de estudiantes mujeres en los Programas de Prácticas Profesionales, tanto de la enseñanza técnico-profesional como de carreras universitarias como una manera de acercar a las jóvenes al mundo minero. Es así que en el verano 2011, 261 estudiantes mujeres (62% del total de estudiantes en práctica) hicieron su práctica en las distintas Divisiones y Casa Matriz. Actualmente casi el 21% de los estudiantes favorecidos con la Beca de Excelencia de Codelco, para las carreras profesionales del ámbito geominero metalúrgico, corresponde de mujeres de desempeño académico destacado y con competencias de gestión sobresalientes.

POLÍTICAS Y NORMAS DE CODELCO QUE APOYAN LA INTEGRACIÓN:

▪ Políticas de Recursos Humanos:

Los sistemas diseñados y la normativa corporativa no establecen ningún impedimento, excepto los establecidos por la ley, para la incorporación de las mujeres a las distintas actividades de la empresa y garantiza a todos los trabajadores, sin distinción de sexo, igualdad en temas de remuneración, desarrollo y movilidad laboral.

Existe adicionalmente una preocupación constante por la calidad de vida laboral y familiar, teniendo en consideración las especificidades de género.

• Procesos de Reclutamiento , Selección y Provisión de Cargos:

Se acogen las medidas anti discriminación del ordenamiento legal y en los procesos de reclutamiento, selección y provisión de cargos no se exige en los sistemas de postulación fotografía ni información sobre estado civil o edad , así como ningún criterio de discriminación respecto de sexo, ideas, religión etc.

Lo mismo ocurre con las políticas y procedimientos que regulan los mecanismos para proveer los cargos en la organización.

▪ Remuneraciones.

Los cargos en Codelco tienen asociados una banda de sueldo base. Mujeres y hombres en Codelco tienen igualdad de acceso a los cargos y la movilidad en la banda se da por desempeño.

▪ Condiciones de trabajo:

Codelco coloca especial énfasis en cuidar las condiciones ambientales de los lugares de trabajo. Las mujeres están concientes de ello y utilizan sus elementos de protección personal y ropa de trabajo pese a que muchos de ellos no han sido diseñados para su anatomía.

No hay quejas de las mujeres en faena sobre el trato hacia ellas. Aunque, en general las mujeres no hacen turnos de noche, esta modalidad de trabajo no les parece compatible, especialmente con su condición de madres y jefas de hogar.

En Codelco existe disposición de flexibilizar el sistema de trabajo.

▪ **Protección de los derechos de maternidad**

En Codelco existe un estricto cumplimiento de las normas de protección a la maternidad y una preocupación porque no desempeñen actividades calificadas como perjudiciales para su salud o la del hijo; que las mujeres hagan uso de licencia en caso de enfermedad o complicaciones como consecuencias del embarazo o parto y que compatibilicen su trabajo con la lactancia.

En 2009 Codelco inauguró dos salas de lactancia que permiten la extracción y almacenamiento de leche materna en condiciones adecuadas de higiene y privacidad, en el marco de una política de apoyo a la lactancia materna. Las salas se ubican en Casa Matriz de Codelco en Santiago y en Minera Gaby S.A.

Se agrega que el permiso para los hombres por nacimiento de hijos, que está contemplado en todos los Convenios Colectivos de Trabajo. Desde los años 2008-2009 se ha incentivado el uso del permiso a los padres por nacimiento de hijos/as. Es así que entre 2008 y Septiembre de 2011, 1713 trabajadores han hecho uso de él.

▪ **Prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo**

A fines de la década de los 90, Codelco estableció una primera norma sobre el tema. Luego se actualizó cuando se dictó la nueva ley.

Actualmente el tema del Acoso Sexual está contemplado en los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de todas las Divisiones y Casa Matriz

Firma Convenio Codelco- Sernam para la implementación de la Guía de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en la empresa (12 de diciembre 2007). A fines de 2009 Codelco fue reconocida por la Presidenta de la República como una de las empresas destacadas en la incorporación de buenas prácticas laborales.

ALGUNAS PROPUESTAS PARA AVANZAR EN LA INCORPORACION DE MUJERES A CODELCO

▪ **Soporte Institucional y Fidelización**

- Lineamientos corporativos para los procesos de Atracción, Reclutamiento y Selección
- Convenios de colaboración con instituciones de educación y organismos gubernamentales que faciliten las acciones de atracción y reclutamiento
- Planes de Difusión y presencia global
- Estudios de percepción como soporte
- Planes de mejora Continua

▪ **Desarrollo**

- Programas de Aprendices mujeres
- Entrenamiento y talleres específicos para mujeres
- Talleres motivacionales y visitas a terreno para atraer mujeres al sector minero y a Codelco

▪ **Infraestructura y Servicios**

- Flexibilidad en el uso del recurso sala cuna hacia el cuidado del hijo (a) en casa con personal especializado.

- Excluir de los horarios de reuniones y coordinaciones de equipo, la jornada en que las trabajadoras no se encuentran en la empresa.
 - Construir los espacios adecuados para que las mujeres que trabajan en faena puedan tener un lugar adecuado para el cambio de ropa, baños, etc.
 - Almuerzos especiales para embarazadas y para los períodos de postnatal.
 - Construcción de Salas Alma en cada Centro de Trabajo
 - Movilización especial para traslados en períodos de lactancia.
- **En los procesos de reclutamiento, selección, formación permanente, gestión del desempeño, desarrollo de carrera, movilidad interna y egreso.**
 - En los concursos externos e internos para provisión de cargos sólo deberán considerarse las competencias y requisitos establecidos en los perfiles de los cargos y los registros de desempeño.
 - Las convocatorias públicas o privadas para provisionar cargos deben **explicitar** que están dirigidas a hombres y mujeres, de modo de no inhibir la postulación de mujeres.
 - La curricula estandarizada no podrá prestarse para discriminación haciendo exigencias previas de edad, aspecto físico, sexo, origen étnico y social. Tampoco deberá exigirse fotografías del candidato.
 - Los programas de formación permanente se programarán velando por la no discriminación de mujeres trabajadoras (Ej: actividades de formación técnicas)
 - Promover programas comunicacionales y de capacitación dirigidos a ejecutivos, supervisores y trabajadores para sensibilizar sobre el tema y garantizar el cumplimiento de la política de igualdad de oportunidades laborales. (curso e learning “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”) Por ejemplo, Informar en la Memoria Anual las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en acciones de igualdad de oportunidades laborales.
 - **Asegurar la igualdad de oportunidades y trato a trabajadores/ as con responsabilidades familiares.**
 - Garantizar que la maternidad no constituya causa de discriminación, cumpliendo con todas las disposiciones legales al respecto.
 - Promover una mejor comprensión acerca de los problemas de los trabajadores/as con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de sus problemas.
 - Estudiar la posibilidad de flexibilizar el sistema de turno para mujeres con hijos pequeños.