

POLÍTICA NACIONAL MINERA 2050

SISTEMATIZACIÓN
FASE VIRTUAL

Sesión Mujeres

10 DE DICIEMBRE



I. Introducción



POLÍTICA
NACIONAL
MINERA
2050

La Política Nacional Minera 2050 (PNM 2050) es una iniciativa del programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, diseñada e implementada por el Ministerio de Minería, con la colaboración del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En ella se busca construir una política de Estado que se constituya en una hoja de ruta para que la minería nacional sea un ejemplo global de minería sostenible y que las y los chilenos la valoren como un motor de desarrollo económico, social y ambiental del país y los territorios.

Para que ello sea posible, el Ministerio de Minería está desarrollando un proceso de co-construcción de la PNM 2050 que convoca a los diversos actores que convergen en el sector para acordar una visión sobre la minería sostenible y las iniciativas que permitirán materializarla.

El proceso incluyó la Fase Central, desarrollada entre agosto del 2019 y enero del 2020, que supuso la participación de 150 expertos(as) distribuidos en mesas según los ejes de la sostenibilidad (económico, social, ambiental y gobernanza). Entre agosto y octubre del 2020, se desarrolló la Fase Territorial que reunió a mil actores que convergen en la minería en cada región del país, con énfasis en los territorios mineros. Asimismo, en octubre del 2020 se lanzó la Fase Virtual, que ofreció un espacio abierto a la deliberación ciudadana, por medio de diálogos virtuales y encuestas online. Además, entre agosto y diciembre del 2020 también funcionarán nueve comisiones técnicas, una por cada eje transversal a la sostenibilidad, las que recibirán los resultados de las fases anteriores, integrando las iniciativas levantadas, y proponiendo metas y responsables. Junto con lo anterior, la formulación de la PNM 2050 está siendo voluntariamente sometida a la Evaluación Ambiental Estratégica, buscando fortalecer su carácter sostenible y la coordinación inter-institucional que ello requiere.

Este documento sistematiza los resultados del taller especial realizado para mujeres relacionadas a la minería, realizado en el marco de la Fase Virtual. Este taller fue realizado el jueves 10 de diciembre de 2020. A quienes fueron invitados a participar, se les solicitó que se inscribieran en uno de los nueve ejes de trabajo de la PNM 2050. Los resultados de dicha inscripción determinaron los temas en los que se profundizó en la reunión y respecto de los cuales se co-diseñaron propuestas.

Teniendo en cuenta esta información y el interés de quienes asistieron al encuentro, finalmente se constituyeron las siguientes mesas de trabajo:

Minería y sustentabilidad ambiental.

Relaciones laborales integrales y equidad de género.

1. EJE RELACIONES LABORALES INTEGRALES Y EQUIDAD DE GÉNERO

A. DESAFÍOS DEL EJE

LISTADO DE DESAFÍOS IDENTIFICADOS EN TORNO AL EJE EN FASE CENTRAL:

1. Relación Sindicato - Administración.
2. Políticas y prácticas integrales de gestión de personas.
3. Confianza organizacional.
4. Equidad de género.

Nuevos desafíos identificados por mesas de trabajo:

1. Independencia económica de mujeres en minería.

Nuevos subdesafíos identificados por mesas de trabajo:

1. Relación Sindicato - Administración.
 - a. Buscar y fomentar liderazgos de mujeres en mundo sindical y/o de la administración.
2. Políticas y prácticas integrales de gestión de personas.
 - a. Poner prioridad en implementar efectivamente la norma chilena 3262.
3. Confianza organizacional.
 - a. Incorporación de mujeres en estamentos claves de las instituciones y organizaciones. Además, con enfoque de equidad de género (no tan disparate como hoy en día).
4. Equidad de género.
 - a. Asociaciones o gremios de mujeres.
 - b. No solo foco en género, sino género(s), pluralidad de ellos.
5. Independencia económica de mujeres en minería.
 - a. Generar políticas que vayan más allá de solo insertar operadoras, sino que empoderar efectivamente la inserción femenina en la industria.

B. PRIORIZACIÓN DE DESAFÍOS

Priorización de los desafíos (nuevos y propuestos) a partir de votaciones totales del eje:

1. Equidad de género. (7 votos)
2. Políticas y prácticas integrales de gestión de personas. (4 votos)
3. Relación Sindicato - Administración. (1 votos)
4. Confianza organizacional. (0 votos)
5. Independencia económica de mujeres en minería. (0 votos)

C. INICIATIVAS TRABAJADAS

Desafío: Equidad de Género



POLÍTICA
NACIONAL
MINERA
2050

Descripción del desafío:

Según el Global Gender Report de 2020, de un total de 153 países, Chile ocupa el lugar 111 respecto a igualdad de género en criterios relativos a la participación económica. La actividad minera, representa a uno de los sectores productivos en que menos se insertan laboralmente las mujeres representando hoy sólo el 10% de los trabajadores de dicha industria.

Más aún, y si bien en los últimos diez años se han incrementado en 20%, los ingresos de las mujeres que trabajan en minería en Chile, a igual cargo son, en promedio, 24,5% inferiores al de los hombres. Esta situación es claramente negativa si se consideran, por ejemplo, los múltiples beneficios de la presencia femenina en puestos de responsabilidad definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro de los cuales destacan la atracción y retención de profesionales con talento; mejoras en materias de creatividad, innovación y aperturas; y mejoras en la reputación de la empresa; entre otras ventajas.

En ese sentido, y para hacer frente a la baja presencia de mujeres y a sus menores salarios es necesario un esfuerzo integral público y privado para cerrar las brechas. En el ámbito público, es importante hacer referencia al gran hito que la industria minera ha tenido en términos de género en el último año a través del trabajo mancomunado entre el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Por su parte, en el ámbito privado, existen algunas instituciones que están trabajando por disminuir las injustas diferencias anteriormente mencionados, son agrupaciones que buscan promover y apoyar el desarrollo de la mujer en la industria minera, como también su participación en posiciones de liderazgo y directorios de empresas. Es importante considerar que no es

suficiente tener mujeres en puestos directivos, sino que su representación debe ser de, al menos, un 30% para que su presencia realmente redunde en beneficios empresariales, según expertos de la OIT. Además, debe haber un compromiso de igualdad salarial.

Es importante tener en cuenta que, para generar cambios reales en una industria históricamente masculinizada como la minera, es necesario realizar un cambio cultural a través de un constante compromiso de los líderes que permee hacia el resto de la organización, donde se reconozcan a las mujeres como personas que tienen las capacidades para desarrollarse de la misma manera que un hombre y que, por tanto, debiesen tener las mismas oportunidades y derechos dentro de la compañía. Sin el patrocinio de los directorios y la alta gerencia de las empresas todo esfuerzo en equidad de género será letra muerta.

1. EJE RELACIONES LABORALES INTEGRALES Y EQUIDAD DE GÉNERO

TALLER: VIRTUAL MUJERES (MESA 1)

DESAFÍO	Equidad de Género.
NOMBRE DE LA INICIATIVA	Difusión de los beneficios de integrar a mujeres en el rubro y de logros de mujeres en minería.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA	Eliminar estereotipos y evidenciar los beneficios de integrar a mujeres en el rubro para lograr un cambio cultural.
PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none">• Pamela Carvajal, BHP Antofagasta. Women in mining.• Carolina García, ingeniero, BHP y consejo minero.• Jessica López, ingeniero civil químico. Superintendente corporativo de medio ambiente.• Rocío Quilaleo, estudiante de Geología, Universidad Católica del Norte.• Lizbeth Puentes, minera con más de 15 años de experiencia, Concepción.• Mireya, Iquique, contadora. Emprendimiento minero. Mina de sal.
1. Línea de acción:	Invitar a grupos o asociaciones como (inspiring girls) para trabajar por un cambio educacional/cultural. Que las mujeres se potencien e identifiquen el ámbito minero.
2. Línea de acción:	Bajar testimonios de mujeres en: Charlas, plataforma de difusión, programa de tv, artículos, redes etc. de mujeres que sean “modelos a seguir” o “role models” de mujeres en minería. Como influencers de mujeres mineras.
3. Línea de acción:	Celebrar/Evidenciar públicamente los beneficios que trae insertar mujeres a espacios mineros. Botar mitos o estereotipos difundiendo, por ejemplo, cifras de oportunidades de negocio y mejoras en empresas que integran mujeres. ej. Mujeres manejan mal. Maternidad no es compatible con el trabajo etc.
4. Línea de acción:	Eliminar la discriminación en contratación a mujeres por edad (tener 30 años a veces es considerado un impedimento por los hijos), por no tener alguna infraestructura como un baño etc. Eliminar las faltas de respeto/discriminación a mujeres al interior de la industria.
5. Línea de acción:	Mentores hombres y mujeres para que mujeres puedan acceder a cargos que impliquen toma de decisiones. Que accedan y permanezcan en los cargos.
6. Línea de acción:	Eliminar diferencias salariales y dificultad de mujeres para monetizar su experiencia en el rubro.

7. Línea de acción:

Más mujeres en cargo directivos y las facilidades y condiciones para que se mantengan en ellos.

8. Línea de acción:

Trabajo conjunto del ministerio de Minería con el Ministerio de la Mujer. Para temas relativos RRLL integrales de mujeres en minería.

9. Línea de acción:

Trabajar temas de equidad de género desde la primera infancia.

Desafío: Políticas y prácticas integrales de gestión de personas

Descripción del desafío:

A nivel de las políticas y prácticas de gestión de personas, el sector minero presenta grandes desafíos en la generación de mecanismos de enriquecimiento del trabajo, coordinación entre diversas áreas al interior de las compañías y sistemas de innovación y mejora continua que involucren de manera permanente a las y los trabajadores de base. Ello permitiría generar un impacto directo en la débil productividad operacional que hoy presentan las compañías mineras de nuestro país.

El Informe de Productividad en la Gran Minería del Cobre, elaborado por la Comisión Nacional de Productividad en 2017, indica que, en promedio, las faenas mineras pierden un 22,8% de su tiempo por mala planificación, llegando en algunas faenas a superar el 30%. Las razones parecieran concentrarse en un déficit en el apego a la planificación y los déficits en dirección y liderazgo. Sumado a lo anterior, hay carencias en términos de capacitaciones y entrenamiento. Sin embargo, destaca positivamente la seguridad, salud, calidad de vida, y tasa de accidentabilidad, donde se han establecido estándares ejemplares para Latinoamérica y el mundo.

A nivel de gestión de personas, otros desafíos a nivel de sector en términos de Relaciones Laborales Integrales son la capacitación del personal. Ello incluye un esfuerzo importante en la formación de los Dirigentes Sindicales en temas del negocio para alinear expectativas y lograr conversaciones más productivas.

Por otra parte, se requiere una serie de estrategias dirigidas directamente a los trabajadores de la industria minera tales como: capacitación al personal para hacer frente a la Revolución Tecnológica 4.0 (la digitalización y automatización del trabajo, y la gestión de la seguridad laboral), una administración de empresas y personal contratista a través de una gestión integrada de la empresa, el establecimiento de funciones claramente definidas, un compromiso con el desarrollo de liderazgos mediante el fortalecimiento de las jefaturas, el desarrollo de programas de calidad de vida para los trabajadores, la inclusión de jóvenes menores de 25 años y mujeres, y finalmente, una estrategia comunicacional con sindicatos y trabajadores para generar relaciones de mayor confianza.

1. EJE RELACIONES LABORALES INTEGRALES Y EQUIDAD DE GÉNERO

TALLER: VIRTUAL MUJERES (MESA 2)

DESAFÍO

Políticas y prácticas integrales de gestión de personas.

NOMBRE DE LA INICIATIVA

Herramientas para atraer e integrar más mujeres a la industria minera.

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Desarrollar herramientas para atraer, integrar y mantener a más mujeres a la industria minera.

PARTICIPANTES

- Wilma Cholele región de Tarapacá, WIM minería de la región.
- Claudia Cepeda Talamilla, ingeniera en S y SO, AMSA.
- Jacqueline Macarena Cerda Pezoa, ingeniera civil en Minas, docente Inacap Iquique.
- Valeska García, Gerente, proveedor minero.
- Maritza del Carmen Henríquez Vargas, RIM y minería, RIM.
- Gabriela Alejandra Parra Denzer, recién titulado, Universidad del Desarrollo.

1. Línea de acción:

Implementación de la norma chilena 3262 de forma efectiva y obligatoria, lo que permite conciliar la vida familiar en su totalidad.

2. Línea de acción:

Diferenciación entre gran minería y la mediana y pequeña minería en torno a temas de equidad de género; la PM y MM requiere de apoyo y fomento estatal para alcanzar mismos estándares.

3. Línea de acción:

Políticas deben ser transversales, no excluyentes: que atraviesen todo espectro de la industria.

4. Línea de acción:

Igualdad entre empresas mandantes y contratistas en torno a metas de equidad de género: Que empresas contratistas deban igualar % de mujeres de empresas mandantes (dentro de lo posible).

5. Línea de acción:

Formar capital humano, con foco femenino, en torno a puestos de trabajo claves, como los requeridos por las empresas contratistas (ej: mano de obra técnica). Empresas deberían tener su propia formación profesional de capital humano.

6. Línea de acción:

Fomento temprano a mujeres para ingresar y desarrollarse en carreras STEM.

7. Línea de acción:

Mayor vinculación y articulación entre academia, centros de formación y las empresas, para que puedan incorporarse mujeres preparadas a la fuerza de trabajo.

2. EJE DE MINERÍA Y SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL

A. DESAFÍOS DEL EJE

LISTADO DE DESAFÍOS IDENTIFICADOS EN TORNO AL EJE EN FASE CENTRAL:

1. Minería y recursos hídricos.
2. Minería y biodiversidad.
3. Pasivos ambientales mineros (PAM) y relaves mineros.
4. Minería y cambio climático.
5. Minería y emisiones locales
6. Institucionalidad y normativa ambiental.
7. Inserción virtuosa del sector minero en la economía mundial baja en carbono.

Nuevos desafíos identificados por mesas de trabajo:

1. Incremento de la potencia inyectada a través de energías renovables.
2. Economía circular, reciclaje y deposición final de residuos y desechos.

B. PRIORIZACIÓN DE DESAFÍOS

Priorización de los desafíos (nuevos y propuestos) a partir de votaciones totales del eje:

3. Economía circular, reciclaje y deposición final de residuos y desechos. (4 votos)
4. Incremento de la potencia inyectada a través de energías renovables. (3 votos)
5. Minería y recursos hídricos. (3 votos)
6. Minería y emisiones locales. (2 votos)
7. Minería y biodiversidad. (0 votos)
8. Pasivos ambientales mineros (PAM) y relaves mineros. (0 votos)
9. Minería y cambio climático. (0 votos)
10. Institucionalidad y normativa ambiental. (0 votos)
11. Inserción virtuosa del sector minero en la economía mundial baja en carbono. (0 votos)

C. INICIATIVAS TRABAJADAS

Desafío: Economía circular, reciclaje y deposición final de residuos y desechos

Descripción del desafío:

El término economía circular promueve un desarrollo sostenible en base a instalar una nueva comprensión de la cadena de valor de la economía, que deja de ser lineal para entenderse desde la lógica circular. Se trata de implementar una nueva economía que optimiza los materiales, energía y residuos en los mercados a partir de usos diversos. La economía circular supone la existencia de un mercado que provea de información precisa a compradores y vendedores sobre los costos totales de producción, consumo y residuos para que se valoren mejor los productos, materiales y recursos que se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, reduciendo al mínimo la generación de residuos.

Si bien el principal producto de la minería -los metales- son reciclables, con alta durabilidad, resistencia y propiedades anticorrosivas que mejoran la longevidad de los productos fabricados con ellos, también es cierto que el proceso de extraerlos es intensivo en energía, agua, genera desechos y uso intensivo del territorio. En este sentido, la economía circular presenta desafíos y oportunidades para la minería. Su aplicación podría contribuir a una mayor eficiencia hídrica, energética, transitar hacia una minería con menos residuos y promover la reutilización y reciclaje de roca estéril, relaves, relleno de rajos y mina subterránea, rehabilitación y revegetación de depósitos de residuos, entre otros.

2. EJE DE MINERÍA Y SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL

TALLER: VIRTUAL SESIÓN MUJERES (MESA 1)

DESAFÍO	Economía circular, reciclaje y disposición final de residuos y desechos.
NOMBRE DE LA INICIATIVA	Economía circular para minería verde.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA	Contribuir a minimizar los impactos producidos en el sector.
PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none">• Ana María Peragallo, gerente salud y seguridad Quebrada Blanca.• Constanza Aguirre, estudiante Ingeniería en Minas.• Nathalie Riso, académica Universidad Bio-Bio.• Camila Mesina, estudiante Ingeniería Civil en Minas / presidenta 12 simposio en minas USACH.
1. Línea de acción:	Implicancias:
Identificar las categorías de los desechos para definir caminos que permitan reciclaje y disposición final.	<ul style="list-style-type: none">- Ambientales: evita la incompatibilidad; dimensiona y potencialmente minimiza impactos.- Sociales: responsabilidad del productor.
2. Línea de acción:	
Quantificar y declarar periódicamente los desechos y residuos producidos asociados a procesos mineros.	
3. Línea de acción:	Implicancias:
Incorporar análisis de ciclos de vida asociados a materiales e insumos de apoyo a los procesos mineros.	<ul style="list-style-type: none">- Ambientales: dimensiona y potencialmente minimiza impactos.- Sociales: responsabilidad del productor.- Económicas: nuevas oportunidades de negocios y nuevos procesos productivos.
4. Línea de acción:	
Generar competencias específicas y generales para trabajadores del sector y partes interesadas.	
5. Línea de acción:	Implicancias:
Desarrollar infraestructura que permita el reciclaje y disposición de desechos y residuos.	<ul style="list-style-type: none">- Económicas: nuevas oportunidades de negocios y nuevos procesos productivos.
6. Línea de acción:	
Generar los incentivos necesarios para la inserción de los modelos de negocios sustentables.	
7. Línea de acción:	Implicancias:
Generar campañas de difusión para crear conciencia e información, a todos los sectores de la sociedad y de la gran minería hasta el pirquinero.	<ul style="list-style-type: none">- Sociales: se genera conciencia; educación.



**POLÍTICA
NACIONAL
MINERA
2050**

www.politicanacionalminera.cl



#PolíticaNacionalMinera #2050