



“Propuesta de contenidos para el desarrollo de un protocolo de maternidad en una empresa minera”

**Tesis de grado para optar al grado de
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Alumno: David Clavería G.

Profesor Guía: Pedro Leiva N.

Santiago, AGOSTO 2020

Tabla de contenido

1. Introducción	1
1.1 Pregunta de investigación	2
1.2 Objetivo General.....	3
1.3 Objetivo Específicos	3
2. Marco Teórico.....	5
2.1 Marco Contextual.....	5
2.2 Marco conceptual y revisión de buenas prácticas	10
2.3 Legislación de protección a la maternidad (Derechos de maternidad)	13
2.3.1 La protección de la maternidad en la categoría jurídico internacional.....	13
2.3.2 La protección de la maternidad en la categorización jurídico nacional	15
2.4 Barreras incorporación de mujeres al sector minero en Chile	19
2.5 Barreras en la permanencia laboral femenina en minería.....	22
2.6 Buenas prácticas existentes en la minería	25
3. Metodología	35
3.1 Participantes	35
3.2 Instrumentos	36
3.3 Procedimiento.....	38
3.4 Estrategia de análisis de datos	39
4 Resultados.....	41
4.1 Beneficios	41
4.2 Conocimiento de la protección legal a la maternidad	46
4.3 Expectativas de prácticas de conciliación vida laboral y vida familiar	49
4.4 Síntesis de resultados	55
4.5 Análisis Crítico de la Problemática Estudiada	56
5. Propuesta de Intervención: Estrategia de implementación del protocolo	60
5.1 Características del protocolo; Estructura propuesta.....	60
5.2 Propuesta de Intervención: Estrategia de implementación del protocolo	62
5.2.1 Etapa 1 Validación del protocolo	63
5.2.2 Etapa 2 Capacitación jefaturas y Beneficiarias	63

5.2.3	Etapa 3 Rediseño de Inducción	64
5.2.4	Etapa 4 Diseño de mentoring a mujeres embarazadas	64
5.2.5	Etapa 5 Diseño de monitoreo de mujeres embarazadas como apoyo asistencial	64
5.2.6	Etapa 6 Evaluación y análisis de factibilidad	65
6	Reflexiones finales	67
7	Bibliografía	71
Anexos	74
	Anexo 1: Invitación a participar encuesta	74
	Anexo 2: Resultados encuesta.....	75
	Anexo 3: Resultados presentados a Gerente Recursos Humanos.....	87

Resumen

Con el propósito de favorecer la calidad de vida de las mujeres que se encuentran en edad reproductiva de la Compañía Minera donde trabaja el autor, se elaboró este proyecto para Identificar los beneficios de la protección a la maternidad, así como las prácticas de gestión asociadas a su implementación necesarias de un protocolo maternidad en la empresa.

El análisis se inicia estableciendo los hitos relevantes que fueron claves en la irrupción de las mujeres en el mercado laboral, otorgándoles por primera vez, derechos relacionados con la protección de la maternidad de las trabajadoras, para luego explicar en profundidad la legislación de protección a la maternidad, detallando la maternidad en la categorización Jurídico internacional y nacional. Se identificaron las principales barreras del embarazo, para la incorporación de las mujeres al mundo laboral y los impedimentos u obstáculos en la permanencia laboral femenina en las empresas mineras.

Luego se recolectó información encuestando a las 31 mujeres con contrato indefinido en faena de la compañía. Posteriormente se profundizó en el análisis de esta información por medio de dos entrevistas grupales. A partir de la información recolectada, pudo reconocerse que las mujeres poseen un bajo nivel de conocimiento de sus derechos irrenunciables sobre la protección a la maternidad, como también que tienden a posponer la maternidad para privilegiar su desarrollo laboral, ya que la maternidad la asocian a un retraso o congelamiento de su desarrollo por el embarazo y la crianza del hijo (a) biológico o adoptivo. Además, se detectó grandes expectativas a la flexibilidad laboral, lo que beneficiaría la crianza de hijos (as) y, sobre todo, mejora la conciliación familiar.

Se propone diseñar un protocolo de maternidad para disminuir las barreras que enfrentan las mujeres en su carrera cuando se encuentran en periodo de crianza. El protocolo debe definir procesos de toma de decisión, en relación con las funciones de las mujeres embarazadas, identificar los derechos fundamentales en este aspecto y explicitar los beneficios entregados por la empresa, asimismo establecer los procedimientos para el inicio del prenatal y la reincorporación de la trabajadora luego del postnatal, como también indicar la forma cómo la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo, con conciencia de los beneficios que le sirvan de apoyo en la etapa de crianza de sus hijo(a), de manera de tener una forma estandarizada y validada por la organización, evitando así la discrecionalidad de la jefatura directa.

1. Introducción

Hace aproximadamente 20 años, en Chile existía una ley que prohibía el ingreso de las mujeres a una faena minera. En el 2018, (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018) establecen diversas iniciativas del mundo público y privado que buscan promover e incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral del rubro minero. Este compromiso fue firmado por más de 20 empresas mineras, como Codelco, ENAMI, Anglo, AMSA, BHP, Freeport, Enami, Teck, Collahuasi, SQM, Finning, Glencore, Barrick, Kinross, Albemarle y entidades públicas como Cochilco y Sernageomin; además de los principales gremios de la industria: Sonami, Consejo Minero y Aprimin; y organizaciones como Cesco y Woman in Mining. En el año 2017, según estudio (Consejo Minero, 2017), la fuerza laboral femenina alcanzó un 8,4% de participación en el sector productivo correspondiente a la minería. Sin embargo, no es una sorpresa que esta realidad, es similar a la de otros países, donde la participación femenina no supera un 20% de la dotación total de trabajadores.

En los últimos tres años se ha generado una tendencia de un alza de contratación de mujeres en el rubro minero, según Portal Minería Chilena (s.f.-b) se ha superado el 10% de contrataciones de mujeres. Dada la contratación de mujeres ha sido necesario revisar la adecuación de la infraestructura, por ejemplo; la existencia de baños. También ha sido indispensable revisar los procedimientos internos, instructivos, protocolos y convenios colectivos, para asegurar la interpretación y ejecución para todos los integrantes de las organizaciones.

Dentro de la estrategia y temas que se revisan actualmente en Recursos Humanos en nuestra Organización, la inclusión del género femenino hoy en día es un tema trascendental y estratégico. ¿Por qué?, a nivel mundial, las organizaciones están comprendiendo que existe una relación directa entre diversidad y el desempeño, en parámetros asociados a bienestar, clima laboral, motivación y logros de metas, impactando directamente los términos financieros. El rubro minero también lo ha comprendido, generando cambios en los últimos cinco años de gran impacto en Chile, nombrando mujeres en cargos directivos de grandes mineras y actualizando las estrategias de las compañías (Portal Minería Chilena, s.f.-b), sin embargo, según Vantaz (2019), en el II Perfil de la Mujer en Minería, la mitad de las mujeres que se desempeña en minería cree que su trabajo no es compatible con la maternidad. Sólo el 34% sostiene que existen las condiciones adecuadas

para compatibilizar las obligaciones domésticas para tener o criar hijos con el trabajo. Lo anterior se evidencia con el 37% de deserción de mujeres que trabajaron en minería, quienes reportan que abandonaron la industria por ambiente laboral, motivos familiares y balance vida personal y trabajo. Esta situación obliga a las empresas de la minería a establecer protocolos que definan acciones para dar seguridad y bienestar laboral conciliando con su vida familiar con las funciones propias del trabajo.

Actualmente, en la Compañía minera no existe un protocolo de maternidad que establezca la forma de proceder cuando una trabajadora porte un embarazo. La primera situación que da cuenta de la inexistencia de un protocolo de este tipo es la separación temprana de la mujer embarazada de funciones productivas.

Cuando se toma conocimiento de un embarazo, la mujer embarazada debe abandonar la faena para evitar la exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud (trabajo 3.000 metros sobre nivel del mar), que pone en riesgo el embarazo. En un buen porcentaje, las mujeres que trabajan en faena, al embarazarse no son reubicadas en cargos en la ciudad, quedándose en su hogar protegidas por el fuero maternal, perdiéndose el capital humano que podría aportar a la productividad de la empresa. Otra situación resultante de la inexistencia de un protocolo se observa en el regreso del postnatal. Es la jefatura la que programa el regreso a faena, por lo que los criterios para el reintegro son idiosincráticos. Asimismo, la programación del trabajo realizada por la jefatura puede o no otorgar la flexibilidad requerida para el uso de las salas de lactancia que la empresa ofrece tanto en faena como en el corporativo de Antofagasta. Asimismo, se evidencia la inexistencia de un protocolo de maternidad con la autorización para las mujeres con hijos menores de dos años para hacer uso del permiso por enfermedad de su hijo, lo que queda al criterio de la jefatura. Todo lo anterior, genera sensación de inequidad o discriminación.

1.1 Pregunta de investigación

¿Qué aspectos debe considerar un protocolo de maternidad en una Compañía Minera para favorecer la inclusión de la mujer en esta empresa minera?

1.2 Objetivo General

Identificar los beneficios de protección a la maternidad, así como las prácticas de gestión asociadas a su implementación, que debiera considerar un protocolo de maternidad en la Compañía Minera.

1.3 Objetivo Específicos

- Identificar la experiencia de mujeres madres y trabajadoras de la compañía durante su embarazo y periodo de crianza de sus hijos dada las condiciones de trabajo que impone la faena minera.
- Identificar las expectativas que las mujeres madres y trabajadoras de la compañía tienen sobre la protección a la maternidad en la empresa.
- Analizar los cambios y mejoramientos de prácticas de gestión de personas que deberían ser implementadas para apoyar la maternidad y favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Para poder aportar al logro de objetivos estratégicos de inclusión laboral femenina en la compañía minera, es relevante tener instrumentos o herramientas que puedan agregar estabilidad y/o bienestar laboral a las mujeres, siendo unas de las dificultades declaradas que se analizarán en este proyecto de grado, como también la situación de embarazo al momento de estar trabajando.

Identificado aquellos aspectos más relevantes de un protocolo de maternidad, podrán implementarse prácticas de gestión de personas que permitan a las mujeres en edad reproductiva, y con hijos, conciliar el trabajo en la faena de la compañía minera con su vida familiar. De esta manera, la empresa podrá ofrecer una propuesta de valor al empleado atractiva para mujeres en esta etapa de vida, permitiendo atracción y retención del talento femenino, aumentando su participación laboral en la Compañía.

Reconociendo en un protocolo de maternidad los beneficios legales y fomentando las buenas prácticas de gestión de personas, se generará un aumento en la calidad de vida para la trabajadora de la Compañía como a la vez a su núcleo familiar, generando un mayor compromiso con la Organización.

Un protocolo de maternidad mejoraría la situación actual, de responsabilidades de la jefatura directa, generando una situación formal equitativa al momento de optar o postular a un beneficio maternal.

2. Marco Teórico

2.1 Marco Contextual

La Compañía

Este proyecto se desarrolla en una Compañía Minera, donde trabaja el autor. Esta compañía pertenece un grupo minero privado.

El mineral es extraído de la mina y trasladado a la planta de chancado, donde se reduce de tamaño en un circuito de conminución de tres etapas (chancado primario, secundario y terciario). Posteriormente es aglomerado y lixiviado en dos etapas en una pila dinámica.

La solución rica de la lixiviación es procesada por solventes y dos circuitos de electro-obtención en la Planta SX-EW, de los cuales se obtienen los cátodos de cobre.

Desde el año 2015, La Compañía Minera es parte del grupo antes referido. Sin embargo, su data de vigencia es de más de 20 años. El posicionamiento espacial se ubica a 175 kilómetros al sudeste de Antofagasta y más de 3.000 metros sobre el nivel del mar.

En la compañía, hay un 5% de trabajadoras y un 4,1% con contrato indefinido, en roles operativos no superan el 2% y actualmente hay 0% de mujeres en rol Ejecutivo (cargos de toma de decisión). El mayor porcentaje por rol se concentra en cargos de supervisión o staff, con un 15% de participación (ver Figura 1).

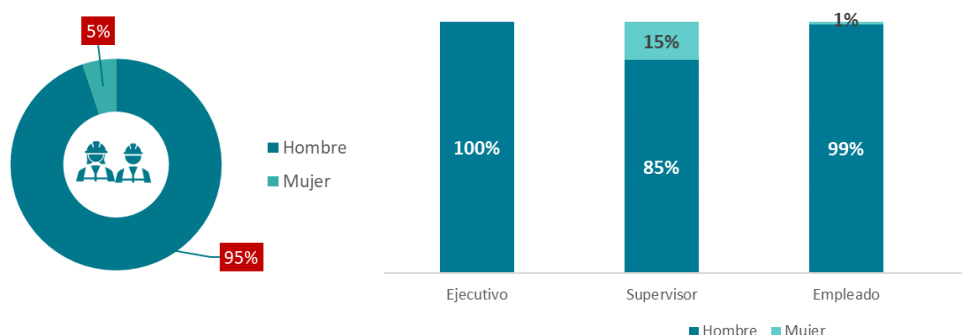


Figura 1. Distribución porcentaje de trabajadoras por rol de la compañía

La Visión del grupo minero que pertenece la Compañía

La visión declara destacarse por la eficiencia operacional, creación de valor, alta rentabilidad y como socio preferido en la industrial mineral mundial. Además de ser reconocido como grupo minero internacional centrado en el cobre y sus subproductos.

La Directriz Diversidad e Inclusión del grupo minero que pertenece la Compañía

La directriz declara compromiso con el desarrollo de un ambiente de trabajo inclusivo que promueva la diversidad, como habilitador clave para el logro de la estrategia de negocio. Además de que una organización más inclusiva y diversa, es más competitiva y consigue mejores resultados.

Los valores del grupo minero que pertenece la Compañía

- **Respeto:** Respetamos a las personas, su opinión nos importa y por eso nos relacionamos de forma abierta, transparente y colaborativa. Confiamos en ellas y tenemos un genuino interés por su bienestar. Fomentamos un ambiente de trabajo que promueve la diversidad e inclusión.
- **Responsabilidad por la Seguridad y Salud:** Somos responsables de nuestra seguridad y salud, así como la de los demás. Identificamos y controlamos nuestros riesgos, siendo conscientes de los impactos que generan nuestras acciones.

- **Compromiso con la Sustentabilidad:** Operamos de manera responsable y eficiente con una visión de largo plazo. Maximizamos el valor económico de nuestros activos, aportamos al desarrollo social y minimizamos nuestros impactos ambientales.
- **Excelencia en nuestro desempeño diario:** Trabajamos para alcanzar siempre mejores resultados a través de la disciplina operacional. Cuidamos nuestros recursos, somos eficientes, austeros e íntegros. Construimos confianza al cumplir nuestros compromisos.
- **Innovación como práctica permanente:** Reconocemos y fomentamos las nuevas ideas que permiten mejorar nuestras prácticas de trabajo y la forma de relacionarnos con otros. Buscamos crear valor para la organización, las personas y el entorno.
- **Somos Visionarios:** La estrategia de nuestro negocio busca generar valor con una mirada de largo plazo, tanto para el accionista como para otros públicos de interés. Aprendemos de nuestros errores y tenemos la flexibilidad y coraje para enfrentar desafíos cambiantes.

En compañía minera, desde la integración que se realizó en diciembre del 2015, se ha trabajado intensamente en el cambio cultural, implementando de parte de Recursos Humanos, los valores y lineamientos corporativos del grupo minero.

Mujer y maternidad en Compañía

En la compañía hay 31 mujeres con contrato indefinido, de las cuales 18 tienen hijos y 13 no tienen. Las mujeres con hijos tienen un promedio de antigüedad de diez años en la compañía y un promedio de edad de 46 años. Las mujeres sin hijos tienen un promedio de antigüedad de cuatro años en la compañía y un promedio de edad de 34 años.

Hijos	Cantidad trabajadoras	Promedio de Antigüedad	Promedio de Edad
NO	13	4	34

SI	18	10	46
Total	31	8	41

Figura 2. Cantidad de hijos de mujeres con contrato indefinido, promedio de antigüedad y promedio de edad.

De las 18 mujeres con hijos, 12 viven en la ciudad de Antofagasta y seis viven en otras ciudades, por lo que deben viajar para incorporarse a su turno quedando a mayor tiempo de respuesta frente a alguna emergencia que tengan sus hijos. De las 13 mujeres que no tienen hijos, cinco viven en la ciudad de Antofagasta y ocho viven en otras ciudades.

Ciudad residencia	NO	SI	Total
Antofagasta	5	12	17
Coquimbo	1	5	6
Tarapacá	1	0	1
Valparaíso	1	0	1
Santiago	5	1	6
Total	13	18	31

Figura 3. Cantidad de hijos de mujeres con contrato indefinido y su ciudad de residencia.

En Compañía minera, existen distintos turnos de trabajo, teniendo una jornada ordinaria de lunes a viernes, denominada 5x2, que descansa el fin de semana y dos jornadas excepcionales.

Una de las jornadas excepcionales, denominada 4x3, trabaja cuatro días y descansa tres. Los días que trabaja son fijos de lunes a jueves. La otra jornada excepcional, denominada 7x7, trabaja siete días y descansa otros siete días más.

De las 18 mujeres que tienen hijos, cuatro trabajan en la ciudad de Antofagasta con turno 5x2 y 12 lo hacen en faena. De las 12, seis trabajan en turno 7x7 y ocho en turno 4x3. De las 13 mujeres sin hijos, nueve tienen turno 4x3 y cuatro tienen un turno 7x7. No hay mujeres sin hijos con turno 5x2.

Jornada de turno	NO	SI	Total
4x3	9	8	17
5x2	0	4	4
7x7	4	6	10
Total	13	18	31

Figura 4. Cantidad de hijos de mujeres con contrato indefinido y su jornada de turno de trabajo.

Incompatibilidad del embarazo con trabajo en altura

Por encontrarse la faena sobre a 3.200 metros de altura, según la guía sobre exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud, la condición natural de embarazo debe ser considerada una contraindicación para el ascenso a 3.000 msnm (Ministerio de Salud, s. f.)

La trabajadora que cumple sus labores en faena debe declarar al área de relaciones laborales y jefatura su condición de embarazo, desde que toma conocimiento. Desde ese momento ya no puede subir a faena y se evalúa dependiendo de sus funciones, si puede realizar su trabajo o similar en una oficina o debe esperar que su embarazo finalice en su casa.

2.2 Marco conceptual y revisión de buenas prácticas

Los estudios que exploran la relación mujer y trabajo, según Portal Minería Chilena (2018), vislumbran un fenómeno que no sólo se explica a partir de la creciente incorporación femenina al mercado del trabajo de los últimos treinta años. Se trata de un proceso histórico que data de fines del siglo XIX. (Stefanovic, A., & Saavedra, M, 2016)

En un estudio reciente (ComunidadMujer, 2018) la situación social, política y económica de las mujeres de nuestro país no ha estado exenta de dificultades a lo largo de la historia, a continuación, se indicarán los primeros hitos relevantes que fueron claves en la irrupción de las mujeres en el mercado laboral, otorgándoles por primera vez, derechos relacionados con la protección de la maternidad de las trabajadoras.

En el año 1917, se crea la primera legislación en materia de protección a la maternidad a través de la Ley N° 3.186, de Superintendencia de Seguridad Social (2016), la cual establece el servicio de salas cunas en fábricas, talleres o establecimiento industriales que contasen con 50 o más mujeres mayores de 18 años y solo para los hijos/as hasta un año. Esta ley también contemplaba el derecho amamantar a los hijos/as por un máximo de 1 hora al día, tiempo que no podía ser descontado del salario de la madre. Posteriormente, en el año 1925, esta ley es derogada y modificada por el decreto Ley N° 442 a cargo del Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, estableciendo el derecho al descanso en el periodo de embarazo: 40 días antes del parto y 20 después al nacimiento, (Foncea, K. R, 2014). Bajo esta norma, el empleador estaba obligado a:

- Reservar el puesto de trabajo por dicho periodo, sin poder desvincular a la mujer embarazada.
- Pagar el 50% del salario.

Esta modificación de la ley mantiene la creación de sala cuna para aquellas mujeres con hijos menores de 1 año, así también, la posibilidad de amamantar máximo 1 hora al día.

El número de trabajadoras que permitía la obtención de dicho beneficio se reduce a 20 trabajadoras y no 50 como se establecía en la primera legislación.

El descanso maternal fue promovido por el Senador Malaquías Concha, quien “buscaba asegurar el mayor tiempo posible al descanso postnatal, influido por la legislación internacional y los convenios de la recién formada Organización Internacional del Trabajo, OIT.

A partir de estos primeros hitos, desde mediados del siglo XX hasta la actualidad ha habido cambios significativos en la estructura sociopolítica del país, se han generado políticas públicas con enfoque de género en las distintas agendas de gobierno e incluso, la creación del ministerio de la mujer el 1 de junio del 2016. (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, s.f.).

La incorporación de la mujer en el mercado laboral es de orden prioritario para el gobierno, Camhi, R. & Jimenez, S. (2010). Sin embargo, los índices de participación siguen registrando un porcentaje menor, y esto se debe principalmente a la dificultad que tienen las mujeres de lograr conciliar la vida laboral y familiar. La persistencia de una concepción tradicional del rol de la mujer, que la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos, además del trabajo doméstico, sigue siendo una fuente permanente de tensiones entre el ámbito familiar y laboral que vivencian las mujeres del país.

“la estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños o mayores dependientes” Conciliación, trabajo y familia (2009).

Históricamente la construcción de la identidad de género se ha constituido en base a comportamientos socio- culturales desde el fundamento biológico. En este sentido, las personas viven y construyen su identidad de género desde creencias sociales adquiridas y determinadas por otros. De manera que ser padre esta indisociablemente relacionado con proveer, mientras que la madre con tener y criar hijos/as. (Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile, 2017)

La división social y sexual del trabajo, si bien ha permitido a las mujeres ingresar al mercado del trabajo, no ha tenido necesariamente como consecuencia que éstas se desprendan- de su rol como madres, cuestión que, en última instancia, las obliga a desarrollar una doble jornada de que

les permita conciliar el cuidado de sus hijos/as con sus responsabilidades laborales. (Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile, 2017)

En la industria minera, se visualiza un conflicto ético-social en las mujeres en lo que respecta a la conciliación del trabajo por turnos con el embarazo y el cuidado de los hijos/as que debe ser delegado a terceros, dado que es indispensable que la entrega de afectos y cuidados deben ser provistos por la madre, aun cuando exista la figura paterna y red de apoyo, la creencia biológica persiste. Sin ir más lejos, al interior de las organizaciones, existen prejuicios asociados a la participación laboral de mujeres principalmente con el hecho de embarazarse, dado que este no se aprecia como un derecho si no más bien de un aprovechamiento a la empresa.

Si bien los porcentajes de incrementación de mujeres al mercado laboral ha ido en aumento, este no ha sido asimétrico invisibilizando la masculinización de las estructuras organizacionales sin proveer las de condiciones que favorezcan una adecuada conciliación de roles. Dado lo anterior, cuatro de cada diez mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo, se encuentran en esa situación por razones familiares permanentes.

Las comparaciones internacionales indican que la participación de las mujeres en la actividad económica de nuestro país, a pesar de su crecimiento sostenido en las últimas décadas, es aún baja. De acuerdo con el reporte de Género de 2009 del Foro Económico Mundial, Chile ocupa la posición 112 entre 134 países del mundo en términos de oportunidades de ingreso para las mujeres, a la altura de los países más atrasados del mundo en su desarrollo económico y social Camhi, R. & Jimenez, S. (2010).

Las mujeres están desproporcionalmente representadas en sectores de menor productividad e insuficientemente representadas en sectores de mayor productividad. En la industria minera, el porcentaje de contratación sigue siendo inferior a la de la población masculina, situándola en ocupaciones feminizadas por sobre los masculinos. Esta realidad sigue siendo objeto de desigualdad social entre hombres y mujeres, perpetuando prácticas machistas asociadas al género.

El concepto de igualdad alude a que hombres y mujeres en sus plenas diferencias biológicas, ambos sexos son iguales en oportunidades y derechos, pudiendo acceder a trabajos similares sin distinción de sexo.

Las organizaciones y/o empresas, en su gestión de recurso humano y la gestión estratégica debiese orientarse en promover compromisos, desarrollos y bienestar para todas las personas, poniendo énfasis en la ruptura de brechas y barreras de género con énfasis en la conciliación familiar, trabajo y vida personal. Sumado a esto, es imprescindible la creación de un protocolo de maternidad, que establezca la postura y pasos a seguir de la organización frente a la situación de embarazo, con el propósito de favorecer la permanencia de las mujeres en la industria y que esto no sea visto como impedimento. Así se determinarán y evitarán situaciones de riesgo en el embarazo y la lactancia, garantizando la protección de la maternidad y la lactancia en el puesto de trabajo.

2.3 Legislación de protección a la maternidad (Derechos de maternidad)

2.3.1 La protección de la maternidad en la categoría jurídico internacional

La protección de la maternidad para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una preocupación permanente en su historia y ha tenido una evolución respecto a la tutela de la madre trabajadora. Esta evolución se ve reflejada en tres convenios, Caamaño Rojo, E. (2009):

1. Convenio N°3 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

El convenio fue adoptado en Ginebra, el 29 de octubre de 1919 y ratificado por Chile el 25 de septiembre de 1925, Yáñez Andrade, J. C. (2000). El objetivo central de este convenio es resguardar tanto a la madre como al hijo(a), estableciendo derechos básicos y generales, otorgando a favor de la trabajadora, un descanso previo al parto de 6 semanas y un descanso después del parto de otras 6 semanas, incluyendo la conservación del empleo, derecho a percibir prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo; y derecho a dos descansos de media hora para permitir la lactancia, si la madre amamanta su hijo(a). Además, se reconoce el derecho de la trabajadora a no ser despedida durante el periodo de tiempo que

corresponda al descanso previos y posteriores al parto o si no fuera posible por ella trabajar por causa de enfermedad derivada del parto o del embarazo, hasta el periodo máximo fijado por la autoridad competente nacional.

2. Convenio N°103 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

Este convenio, realizado el 29 de junio de 1956, modifica el N°3, consagrando un derecho de mayor amplitud que favorece a la madre trabajadora y amplía su aplicación. Incorpora también a las mujeres que laboran en empresas no industriales y agrícolas como asimismo a las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

Establece el derecho de cuando una trabajadora acredite con un certificado médico de embarazo:

- a) Un descanso maternal de por lo menos 12 semanas, pudiendo ampliarse por enfermedad. Parte de este tiempo, que no puede ser inferior a 6 semanas, deberá otorgarse después del parto.
- b) Derecho a percibir prestaciones en dinero y médicas durante el lapso que comprenda el descanso maternal.
- c) Interrumpir el trabajo para dar alimento a su hijo durante uno o varios periodos, considerados como trabajados para todos efectos legales, cuya duración será determinada por la autoridad nacional.
- d) Fuero laboral (cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del descanso maternal (a), será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia).

3. Convenio N°183 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

Último convenio sobre protección a la maternidad, realizado el 15 de junio del 2000, estableciendo nuevos criterios para proteger la maternidad: Su aplicación es para todas las mujeres empleadas incluidas a las que se desempeñan en forma atípica de trabajo dependiente. Resalta el nuevo convenio:

- a) Derecho a la protección de la salud, protegiendo a las mujeres embarazadas o las que estén en proceso de lactancia frente a trabajos considerados peligrosos según autoridad nacional.
- b) Licencia de maternidad de al menos 14 semanas, de las cuales un mínimo de 6 semanas debe otorgarse después del parto.
- c) Licencia en caso de enfermedad o complicaciones sobre la base de la presentación de un certificado médico. Esta licencia puede otorgar antes o después del periodo de licencia de maternidad (b).
- d) Prestaciones económicas: Prestaciones económicas suficientes durante el tiempo de la licencia de maternidad para garantizar un nivel de vida y salud adecuados a ella y a su hijo(a).
- e) Prestaciones médicas de tal forma de garantizar la asistencia prenatal, así como en el parto y periodo posnatal.
- f) Protección del empleo y no discriminación, perfeccionando el fuero maternal, que garantiza el derecho de la madre a retornar al mismo puesto de trabajo o equivalente, con similar remuneración una vez terminada la licencia maternal. Además, la obligación para los Estados de adoptar medidas necesarias para garantizar una causa de discriminación en el trabajo por la maternidad.
- g) Derecho de interrumpir su jornada de trabajo o bien obtener una reducción de esta, para efectos de alimentar a su hijo.

2.3.2 La protección de la maternidad en la categorización jurídico nacional

El Convenio internacional N.º 183 ha logrado actualizar y renovar la normativa mínima sobre protección a la maternidad, fijando un nuevo escenario en torno al cual los Estados deberán ir adaptando sus respectivas legislaciones internas dependiendo sus condiciones históricas, culturales, sociales y económicas.

La Constitución Política de la República, Caamaño Rojo, E. (2009), no se ocupa de manera enumerada sobre la protección de la maternidad, solo existen, normas de carácter general, protegiendo la vida y la integridad de las personas, como asimismo la familia. No obstante, el legislador laboral es quien debe regular los derechos asociados a la familia.

En el artículo 194, (a partir de Julio de 2014), el Código del Trabajo se ocupa de la protección a la maternidad, reforzando el derecho a la no discriminación, prohíbe certificados o test de embarazo como requisitos para condicionar la contratación, permanencia, promoción o movilidad en el empleo de las trabajadoras. De esta forma, busca reconocer y garantizar el derecho internacional de igualdad formal de las mujeres frente a los hombres en el trabajo. Estableció perentoriamente que “Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.” Biblioteca congreso nacional, (2020).

Derechos asociados a la protección a la maternidad en el Código del Trabajo:

a) Derechos asociados al cuidado de los hijos

- Descanso maternal: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Artículo 195, del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).
- Derecho a sala de cuna: Siempre y cuando el empleador tenga un mínimo de 20 trabajadoras, tendrá la obligación de mantener o pagar una sala de cuna. Artículo 203, del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).
- Derecho a dar alimentos: Toda trabajadora, tenga derecho a sala de cuna o no, podrá disponer a lo menos 1 hora al día para efecto de poder dar alimentos a sus hijos menores de 2 años. Artículo 206, del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).
- Permisos especiales: Para los casos que se produzca enfermedad del hijo menor de edad por motivo de un accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo

de muerte, tanto el padre como la madre, tendrán el derecho a un permiso de ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Artículo 199 BIS, del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).

b) Derechos asociados al normal desarrollo del embarazo.

- Descanso maternal: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Artículo 195, del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).
- Además, las trabajadoras tendrán derecho:
 - Un permiso postnatal parental de doce semanas
 - Continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).
- Durante el período de embarazo, trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Artículo 202, del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020). Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:
 - Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
 - Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
 - Se ejecute en horario nocturno
 - Se realice en horas extraordinarias de trabajo
 - La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

c) Derechos asociados a la conservación del empleo y de los ingresos.

- Fuero Maternal: El empleador tiene prohibido un despido sin previa autorización judicial durante el periodo entre la concepción y hasta un año después expirado el permiso postnatal. Artículo 201, del Código del Trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).
- Subsidio maternal: Subsidio estatal, destinado a garantizar una renta sustitutiva a la mujer trabajadora de bajos recursos, que entra en goce de licencia médica maternal. Instituto de Previsión Social. (s.f.).

Rango de ingreso (en pesos)	Monto de la asignación
Hasta \$ 315.841	\$ 12.364
Entre \$ 315.842 y \$ 461.320	\$ 7.587
Entre \$ 461.321 y \$ 719.502	\$ 2.398
Desde \$ 719.503	\$ 0

Figura 5. Subsidio estatal por rango de ingreso.

d) El permiso por nacimiento de un hijo al padre trabajador.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción,

“Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad

deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre”. 199 bis Código del trabajo. Biblioteca congreso nacional, (2020).

2.4 Barreras incorporación de mujeres al sector minero en Chile

En Chile, la minería por sus altos niveles de productividad y su importancia en el desarrollo económico de otros países es considerada como un sector estratégico para el desarrollo de políticas de igualdad. El rubro minero, específicamente la gran y mediana minería, es considerado atractivo por sus compensaciones a los trabajadores, que ofrecen condiciones de calidad de empleo notoriamente más favorables que el promedio nacional. En el año 2018, el ingreso imponible fue el más alto de todos los sectores y aproximadamente un 80% mayor que el promedio país (Consejo Minero, 2019). Con estos antecedentes, la minería es potencialmente favorable para el desarrollo de carrera para las mujeres, sin embargo, existen barreras en la incorporación a este mercado en Chile.

Según el estudio Stefanovic & Saavedra (2016), respecto a las mujeres en el sector minero en Chile, se reconocen los principales obstáculos para la incorporación al sector minero:

- a) Barreras culturales asociadas a roles tradicionales: Un 43% de las mujeres que están fuera del mercado laboral, declaran no estar trabajando por razones familiares, específicamente, realizando el cuidado al interior de los hogares y trabajo doméstico no remunerado. Esto se contrasta con el 1,8% de hombres que dan esta razón (CEPALSTAT). Existe una cultura machista en el sector minero en Chile, donde está la percepción, que las mujeres pueden ser juzgadas por “abandonar” sus roles tradicionales de género, al momento de incorporarse al trabajo, sin embargo, los hombres al ingresar al sector minero, no se les juzga ni cuestiona por no asumir el cuidado de su familia.

- b) Políticas de recursos humanos de las empresas mineras: A pesar del esfuerzo desde el Ministerio de la Mujeres y la Equidad de Género, existen pocas medidas de conciliación y vida laboral en el entorno familiar en las empresas de rubro minero. También las medidas de conciliación laboral suelen ser percibidas como incompatibles con el sistema productivo de la minería y no son adecuadamente reconocidos los impactos que genera sobre la desigualdad existente entre hombre y mujeres y la forma de organización productiva de la minería a través de sistemas de turnos. En la minería, se acostumbra que las compensaciones económicas que se les entrega a los trabajadores sean suficientes para remediar este impacto.

Por otra parte, se detecta que los sistemas de reclutamiento y selección tienen sesgos y estereotipos a partir de factores culturales mineros, a pesar de que existan políticas de no discriminación. Puede existir una barrera antes de la contratación, de que las mujeres tienen mayor dificultad para adaptarse a la altura y al sistema de turnos, catalogadas como condiciones duras y adversas del trabajo en faena, dependiendo de la persona que toma la decisión de las nuevas contrataciones.

Este estudio, destaca que Codelco, empresa minera de cobre más grande del mundo, asumió como compromiso al año 2020, aumentar en un 25% la dotación femenina y esperan que más mujeres ocupen los cargos tradicionalmente asumidos por hombres, como los cargos directivos.

- c) Prácticas organizacionales: No existe un diseño de programas de desarrollo con enfoque de género, por ejemplo, las capacitaciones o entrenamientos desarrollados fuera de los turnos de trabajo, pueden desincentivar la participación femenina, ya que aumentan los costos familiares y personales generando una desigualdad en el desarrollo de carrera respecto a los hombres.

Por otra parte, dentro de los procesos de reclutamiento y selección, existen prácticas como la de tener como requisito “años de experiencia”, lo que es una desventaja para las mujeres, al momento de participar en concursos para desarrollo de carrera o de selección, presentando una barrera para que las ellas puedan asumir cargos directivos.

- d) La igualdad de género no es parte de políticas ni estrategias del negocio minero: Si bien muchas empresas mineras declaran promover la mayor participación de las mujeres, la igualdad de género no está asumida como estrategia de negocio. Las empresas han puesto su esfuerzo en cumplir con la regulación del gobierno respecto a la igualdad de oportunidades y así mejorar su imagen corporativa de sustentabilidad. (Salinas, Paulina, Barrientos, Jaime y Rojas Pablo, 2012). Los planes estratégicos de las mineras no incluyen enfoque de género, por lo que no están asociándolo a productividad o algún indicador clave del negocio.
- e) Condiciones operacionales del sector minero: Los sistemas de turnos, como las largas distancias de las faenas a las ciudades, además de las condiciones ambientales como la altura y clima, donde el hombre está posicionado como sujeto de producción afectan a la incorporación de las mujeres. Existe un grado de desconocimiento de las condiciones operacionales que se trabaja en faena, lo que puede favorecer a la deserción de las mujeres que han ingresado al sector.
- f) Infraestructura diferenciada: Algunas mineras han generado cambios infraestructurales para la adecuación a las necesidades diferencias por sexo de los trabajadores. Sin embargo, aún no es suficiente y continúan obstáculos en las operaciones que dificultan el ingreso de las mujeres a la industria. Por ejemplo, las normas de salud y seguridad, no siempre existe una diferenciación entre mujeres y hombres.
- g) Barreras de acceso vinculadas a condiciones físicas y de salud: Existe la impresión de que, para operar camiones o manejo de maquinarias pesadas, las personas deben tener una estatura o peso predeterminado. En algunos procesos productivos, se percibe que se asocia la fuerza física en el trabajo.
- h) Maternidad como barrera al acceso: Como última barrera para la incorporación de mujeres al sector minero en Chile de este estudio, es la percepción de la maternidad como un obstáculo para la contratación de las mujeres en la edad fértil. El embarazo, por motivos de salud, es una contraindicación para el trabajo en altura, generando una discriminación de mujeres en edad fértil con el trabajo en el sector minero, específicamente, en la faena minera.

2.5 Barreras en la permanencia laboral fémica en minería

Según una entrevista del Centro de Estudios del Cobre y la Minería (2019), las principales barreras de permanencia laboral femenina se asocian a tres dimensiones: Desarrollo profesional, tensiones derivadas de la baja conciliación familia trabajo y existencia de un entorno laboral libre de discriminación de género, reconociendo por cada dimensión barreras endógenas y exógenas.

Desarrollo Profesional

Entre las barreras identificadas como endógenas, se encuentra la ausencia de planes de desarrollo de carrera para determinados cargos. También la menor antigüedad que poseen las mujeres en las organizaciones que dificultan los ascensos, generalmente por lagunas laborales debidas a la maternidad. Una tercera barrera identificada, es la mayor autoexigencia que las mujeres tienen para demostrar que se cuenta con las condiciones, además de percibir un menor reconocimiento en los procesos, generando una frustración al no avanzar en la carrera, ya sea en cargo o salario al tener más estudios profesionales.

Se reconoce que también hay barreras exógenas; que están en la sociedad, las familias son de carácter estructurales (Centro de Estudios del Cobre y la Minería, 2019), consideran algunas mujeres que se ponen en cuestión el mérito con las acciones positivas que pueda tomar como medidas la empresa. Una segunda barrera exógena es que algunas mujeres prefieren quedarse en el mismo cargo, eligiendo estar en una zona de seguridad y confort. La tercera barrera es que algunas mujeres sienten que pierden posibilidades de crecimiento al decidir tener hijos.

Tensiones derivadas de la baja conciliación familia y trabajo

En esta dimensión, las barreras endógenas de permanencia identificadas en el estudio, primero, a diferencia de la paternidad, la maternidad dificulta las carreras y aumenta los dilemas de la conciliación. Segundo, puede haber medidas formales de conciliación para mejorar la percepción familia y trabajo, sin embargo, no siempre son usadas o son útiles según los perfiles demográficos

y familiares. Una tercera barrera es creer que las mujeres que tienen hijos pequeños tendrán menos compromiso con su trabajo. Como cuarta barrera la lejanía laboral, generada por sistema de turnos o distancia del trabajo al hogar, que impiden ver diariamente a sus hijos genera angustia, especialmente cuando están enfermos y, por último, la poca comprensión de que la conciliación trabajo, vida personal y familiar sea un asunto público.

Las barreras exógenas reconocidas en esta dimensión consisten en que las parejas participan menos en la crianza o tareas domésticas, lo que puede presionar a limitar la trayectoria laboral de la mujer cuando hay hijos pequeños, por ejemplo, en la industrial minera que tenga el mismo turno de trabajo. Segundo, que las mujeres entrevistadas, se identifica un temor o desgaste emocional al momento de pedir un permiso por una actividad escolar. Una tercera barrera, es respecto a la red de apoyo de familiares, ya que no todas las mujeres cuentan con ella. Otra barrera reconocida, es que tanto mujeres como hombres, identifican que, por cultura chilena, los hijos tienen una actitud reclamante más hacia las madres que a los padres.

Entorno laboral libre de discriminación de género

Como barreras endógenas se identificó experiencias de discordia frente a la proactividad femenina, además de al entorno de diferencia de fuerza física, maternidad, estética, fertilidad, experiencias sexistas. Otra barrera cuando mujeres asumen cargos de jefaturas o sindicales, ignoran sus indicaciones u opiniones cuando se expresan en público, generando invisibilización o desigualdad. Una tercera barrera la caballerosidad excesiva, considerada como una sutil discriminación o paternalismo. Como última, especialmente en operaciones, falta de validación de sus capacidades, específicamente de sus subalternos y el creer que solo están preparadas para ciertos cargos.

Como barreras exógenas se identifican la negación de denunciar desigualdad, por lo general, al ser un número de dotación disminuido, se pierde la confidencialidad. Otra barrera, es la fijación por ver los roles de géneros con una visión tradicional.

Embarazo y trabajo

Uno de los mayores obstáculos o impedimentos para la incorporación de las mujeres al mundo laboral son los estereotipos que enfrentan las mujeres embarazadas. Según Halpert, Wilson y Hickman (1993), es la creencia que la trabajadora embarazada ya no está comprometida con la organización y puede no volver al trabajo después del parto.

Estas creencias son perjudiciales y discriminatoras en la medida que gerentes y supervisores actúen con esta convicción. A pesar de que la dirección del trabajo refuerza el derecho internacional de no discriminación a modo de proteger la maternidad, las mujeres embarazadas hay veces que pierden la oportunidad de un aumento o promoción que tendrían en un año laboral continuo. Según estudios Lyness, Thompson, Francesco, & Judiesch (1999), se realizó una investigación a estudiantes de MBA, donde el 46% informaron que no contratarían una mujer embarazada y el 62% informó que no promovería a una mujer embarazada. También ocurren discriminaciones indirectas, como excluir a las mujeres embarazadas de reuniones del personal, reestructurar un departamento, eliminando la posición de la embarazada.

Según la investigación de Lyness, et al. (1999):

- Las mujeres con mayor educación y salarios más altos tenían menos posibilidad de que se retiraran después del parto.
- Las mujeres con más educación es más probable que regresen antes de que las mujeres con menos educación.
- Mujeres con ingresos más altos, tienen más probabilidad de regresar más rápido que las de ingresos más bajos, sin embargo, otro estudio descubrió que existen más variables, como la edad y educación contrarrestando esta hipótesis. (Klerman y Leibowitz, 1994).

El estudio de Lyness et al. (1999), de más de 21,000 mujeres, encontró que las personas mayores y las mujeres con mejor educación, tenían más probabilidades de haber retenido sus trabajos (tomando licencia de maternidad en lugar de renunciar) y haber regresado después del permiso maternal, que las mujeres más jóvenes o menos educadas. Esto predice que las mujeres embarazadas que tienen mayor inversión en su desarrollo de carrera, (es decir, aquellos que tienen más educación, reciben mayores salarios, o son mayores) retrasaran su maternidad y planean volver a trabajar más rápidamente después del parto que las mujeres embarazadas con menos inversión de su capital humano.

2.6 Buenas prácticas existentes en la minería

A continuación, se describirá un levantamiento realizado por el Centro de Investigación CIELO para el Consejo Minero, principalmente en el análisis de experiencia a seis empresas mineras socias del Consejo Minero. Estas empresas son BHP, TECK, Antofagasta Minerals, Anglo American y CODELCO. Según este estudio (Centro de Investigación CIELO, 2018) se destacan compromisos, acciones y proyecciones identificadas como buenas prácticas.

a. Reconocimiento del valor de la Diversidad

Para sustentar las estrategias de diversidad de género, es necesario tener varios reconocimientos, de manera de orientar reafirmando su valor y necesidad. Las organizaciones más diversas e inclusivas son más innovadoras, obtienen mayores compromisos de los empleados y aportan al negocio productividad y sustentabilidad de la organización. El concepto de sustentabilidad se concibe además de la producción, como inclusión sustentable de las trabajadoras. Gestionar la diversidad es una meta social y empresarial, teniendo las empresas el desafío de mejorar la rapidez para la toma de decisiones asociadas a la igualdad de género.

La diversidad agrega valor, construye una fuerza laboral más sólida, teniendo mejores resultados financieros y mejora el desempeño de los equipos y debe ser comprendida desde incluyendo mujeres, personas indígenas, personas con discapacidad, jóvenes, personas que hayan tenido experiencia laboral en extranjero y grupos vulnerables.

Estos reconocimientos impulsan estrategias en las distintas empresas (Centro de Investigación CIELO, 2018), destacándose las siguientes:

- *“Establecimiento de una meta de balance de género dentro de la estrategia de negocio, impulsando procesos e implementando prácticas concretas para su logro al 2025. (BHP)”*
- *“Objetivo de ser representativos de las comunidades donde se opera. (BHP)”*

- *“Para lograr que el programa de diversidad sea exitoso es necesario que se asocie a productividad, atracción y mejores talentos, al mismo tiempo que se vaya instalando y permeando en la cultura. (Codelco)”*
- *“Meta de lograr una cultura inclusiva, gestionando prácticas laborales y procesos inclusivos de gestión de personas. Los pilares centrales son el compromiso de los y las líderes; la experiencia de los/as trabajadores/as (autenticidad, despliegue al máximo de capacidades, percepción de comodidad, ser escuchados y valorados); y el compromiso de la organización, considerando el aporte de recursos humanos, económicos, de infraestructura, entre otros. (Antofagasta Minerals)”*

b. Institucionalización de prácticas de gestión de la Diversidad

Se detecta que los proyectos de diversidad, inclusión y equidad de género se ubican en distintas estructuras o gerencias de las empresas, siendo liderados algunos por gerencias asociadas a Operaciones como mucho más común en las gerencias de Recursos Humanos, Sustentabilidad y Personas y Desarrollo Organizacional.

Algunos ejemplos según estudio empresas (Centro de Investigación CIELO, 2018), son los siguientes:

- *“BHP: Consejos de Inclusión y Diversidad, que le van dando el foco y agilidad a la organización, con el establecimiento de prioridades mundiales, buscando asociar género y diversidad al centro del Negocio. Estos Consejos no son liderados por Recursos Humanos.”*
- *“TECK: Comité Ejecutivo Senior sobre Diversidad: formado por el presidente y CEO, liderado por el vicepresidente Senior de Recursos Humanos, con representación de la Alta Dirección. También se han establecido mesas de trabajo, comités y Guías de Transformación.”*

- *“CODELCO: Dirección Corporativa de Diversidad de Género que aporta formalidad a los procesos de inclusión de mujeres, entregándole un peso directivo al objetivo de gestionar la diversidad y contando con recursos para trabajar y evaluar los procesos. Además, cuentan con una Política de Diversidad de Género con procedimientos normativos en torno a acoso laboral y sexual, no discriminación, violencia intrafamiliar y protección a la maternidad, entre otros. En 2016 se designaron líderes de género (agentes de cambio estratégico) y mesas de trabajo en todas las divisiones, se creó un plan maestro de largo plazo de sustentabilidad y el convenio de desempeño único incorporó metas de género. En ese mismo año se creó el Consejo de Diversidad de Género y Conciliación, producto de un trabajo conjunto entre la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y la administración en el marco de las mesas que se conformaron para suscribir el "Pacto Estratégico por Chile", que direcciona las relaciones entre la administración y los/as trabajadores/as para resguardar la sustentabilidad de la empresa y asegurar la implementación exitosa de su Plan de Inversiones.”*
- *“Antofagasta Minerals: Política de Diversidad e Inclusión en la que se integra un plan de acción (que también forma parte del convenio de desempeño) y estrategia de diversidad de género. Para dirigir y respaldar los pilares estratégicos de su visión de futuro, el Executive Committee (EXCOM) juega un papel importante para medir el avance y adopción de la estrategia.”*

Además de la ubicación es importante actualizar la carta de valores, incorporando o reforzando los principios de la diversidad, inclusión y equidad de género. Otra práctica importante es tener un servicio confidencial de denuncia, cumplimiento de normativas y reclamos. Existen gerencias de “Compliance” que deben recoger y abordar las denuncias o reclamos en materia de discriminación de género. Por último, las empresas han generado indicadores donde se preocupan de generar metas y planes a corto mediano y largo plazo, permitiendo monitorear los resultados. Un ejemplo, son las empresas que participan en la iniciativa de paridad de género liderada por la Comunidad Mujer.

c. Metas aspiracionales de dotación femenina

De este levantamiento realizado a las seis empresas mineras socias del Consejo Minero, consideran una meta aspiracional de incorporación de dotación femenina empresas (Centro de Investigación CIELO, 2018):

- *“BHP anunció públicamente en octubre 2016, la meta de alcanzar el balance de género en 2025. El logro de esta iniciativa es afirmar la idea de que “lo que se mide es lo que se hace”. Para la compañía es muy relevante contar con un balance de género entre hombres y mujeres en todos los niveles organizacionales, por ello, han mejorado intencionadamente, el equilibrio entre hombres y mujeres en el ratio de contratación, a través del desarrollo de diversas estrategias de atracción.”*
- *CODELCO estableció una meta de 11% de participación femenina en el total de la dotación para el año 2025, un 20% en puestos de toma de decisiones, un 11% de participación en cargos tradicionalmente ocupados por hombres y un 33% de participación femenina en el gobierno corporativo, filiales y coligadas.*
- *Antofagasta Minerals ha establecido una meta aspirable de 17,2% para el 2022.*

d. Gestión del cambio Cultural para la inclusión

Una buena práctica de parte de las empresas es poner foco en instalar una cultura de inclusión en toda la organización que debe ir más allá de lograr metas de contratación, de manera de evitar que este proceso sea abrupto y repentino. En esta línea se destacan los siguientes aspectos empresas (Centro de Investigación CIELO, 2018):

- **Compromiso de líderes de la empresa:** Se destaca de parte de las empresas mineras, la preocupación de formar líderes que adopten y demuestren de forma constante comportamientos inclusivos.
- **Aspectos culturales: prejuicios, sesgos y acoso:** Existen compromisos en identificar y tomar las medidas de decisiones para disminuir los prejuicios de conductas, sistemas y procesos.

- Cultura organizacional de la Inclusión (género y otros elementos de diversidad): A través de diagnósticos de géneros elaborados de parte de las empresas, han permitido recopilar las mejores prácticas para facilitar la inclusión, evaluando procesos internos y políticas declaradas, estableciendo una línea base del estado cultura actual, generando sugerencias para el fortalecimiento en la gestión de personas en enfoque de género. Algunas iniciativas declaradas son las siguientes:
 - *“TECK ha definido una estrategia de implementación, monitoreo y anclaje del cambio cultural, que parte desde las capas superiores (compromiso en el proceso).”*
 - *“Antofagasta Minerals promueve que la cultura inclusiva se refleja en mostrar prácticas renovadas, por ejemplo, tener mujeres en el directorio y vicepresidencias.”*
 - *“CODELCO ha optado por la participación de todos los estamentos en las distintas etapas (desde los diagnósticos hasta la ejecución de plan de acción), la interacción con el mundo académico a través de su participación en proyecto FONDEF, y la realización de campañas comunicacionales corporativas de sensibilización en diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que implicó la creación de un sitio web de diversidad y conciliación, que contempla diseño, construcción, puesta en marcha y seguimiento, la generación de contenidos para alimentar el sitio web, y el apoyo comunicacional para divisiones (NCh 3262, estereotipos, pilares). La más visible es la campaña de #todossomosramirez.”*
- Garantías de no discriminación: En algunas empresas, la igualdad de género implica garantizar la no discriminación entre hombres y mujeres.

e. Fortalecimiento del desarrollo de carrera de mujeres

Algunas empresas han declarado la preocupación de que las mujeres logren empoderamiento, visibilidad y liderazgo, fomentando el desarrollo profesional de mujeres a posiciones estratégicas

y de liderazgo en la organización que generalmente son ocupadas por hombres. Según estudio empresas (Centro de Investigación CIELO, 2018), algunos ejemplos son los siguientes:

- *“Casi todas las empresas cuentan con programas de networking y mentorías formales para mujeres.”*
- *“Grupo CAP y Antofagasta Minerals son parte de PromocionaMujer Chile, inspirado en el programa ideado en España llamado #soyPromociona y que entrega herramientas a mujeres para su desarrollo profesional en roles de mayor responsabilidad.”*
- *“Anglo American entre 2012 y 2015 generó alianzas con entidades locales, como por ejemplo Comunidad Mujer, para compartir mejores prácticas en integración femenina.”*
- *“TECK invierte en programas de capacitación para las mujeres ya insertas; genera conversaciones con los sindicatos respecto al impacto de las mujeres en la empresa y cómo se generan cambios para producir espacios para las trabajadoras y elaboraron estrategias inclusivas para la sucesión de liderazgo. También trabajan en planes de desarrollo de mujeres para establecer una ruta al desarrollo de carrera de las actuales trabajadoras y aquellos nuevos cargos a los que las mujeres acceden.”*
- *“CODELCO tiene como uno de sus focos de trabajo el liderazgo femenino, que se materializa en acelerar el proceso de desarrollo de potenciales líderes mujeres para que asuman cargos de toma de decisión y contar así con liderazgos diversos en la compañía.”*

f. Favorecer la conciliación familia, trabajo y vida personal, calidad de vida y flexibilidad

Se destaca el interés de las empresas de implementar componentes de flexibilidad en el modo de trabajo, buscando adecuarse a las necesidades de los trabajadores como por ejemplo apoyo en cuidado de niños (as) en salas de cunas, apoyo psicológico, horarios diferidos de entrada y salida entre otros.

Para las faenas de las empresas de distintas regiones, la flexibilidad parte en reconocer las diversas condiciones geográficas donde se encuentran las compañías y las características poblacionales de los trabajadores que laboran en ellas.

Esta es una de las prácticas para la inclusión de mujer en minería que menor desarrollo demuestra respecto de las demás. En este sentido, diseñar protocolos de acción para favorecer la conciliación del trabajo de la mujer en la minería con el embarazo y la crianza de los hijos podría fortalecer esta área de prácticas para la inclusión de la mujer.

g. Atracción, reclutamiento y retención

Existe una preocupación de hacer las empresas mineras atractivas y satisfactorias, con el objetivo de que la minería no sea un lugar de paso, fundamentalmente para las mujeres que estén interesadas en incorporarse a esta fuerza laboral. Por otro lado, la atracción busca mostrar que las empresas consideran fundamentales para el desarrollo de la industria a los trabajadores y una buena fuente de desarrollo laboral para las mujeres.

Según el levantamiento empresas (Centro de Investigación CIELO, 2018), algunas iniciativas concretas de parte de las empresas mineras declaradas son:

- *“Antofagasta Minerals está actualmente implementando acciones para atraer mujeres, consensuando que será guardiana de cumplir con la premisa de que lo primero es el mérito, para evitar tener estándares más bajos en nuevas contrataciones.”*
- *“TECK contempla un comité de recursos humanos, reclutamiento y selección, incluyendo desarrollo de carrera, que realiza revisiones de políticas y procedimientos para su transformación a lenguaje inclusivo (materializado en un manual corporativo de lenguaje inclusivo), la revisión de pauta de entrevistas de proceso de selección, la revisión de contrato para empresas proveedoras (para garantizar la no discriminación en procesos de selección y promover la preferencia de empresas que trabajen con enfoque de género y sean pro diversidad e inclusión).”*
- *“CODELCO estima que el balance de género significa atraer, contratar y retener a las y los mejores profesionales para conformar equipos mixtos que contribuyan a la productividad, innovación y creatividad. Lo importante no es la contratación por sí misma, sino el balance, no solo preocuparse de contratar sino de retener. Implementaron programas de aprendices exclusivos para mujeres, para abrir campo laboral a aquellas mujeres que no sean profesionales y puedan desempeñar labores no tradicionales dentro de la empresa. Estos*

programas entregan herramientas que disminuyen las barreras de ingreso para las mujeres, abarcando inclusive desde tempranas edades.”

- *“Anglo American trabaja con inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección para evitar discriminación arbitraria, buscando neutralidad y ausencia de sesgos de género. Se ha establecido la voluntad de salir a buscar mujeres, así como que ante igualdad de competencias se privilegia a mujeres en el proceso de selección.”*
- *“BHP se ha planteado construir e implementar un plan de stakeholders engagement para posicionar a la empresa como inclusiva y definir alianzas a largo plazo en centros educacionales, gobierno y empresas. Lo anterior para garantizar que llegue el mensaje de que esta empresa es tanto para hombres como para mujeres, y así materializar la diversidad.”*

h. Infraestructura inclusiva

Esta práctica es declarada bien implementada de parte de las empresas, teniendo un estándar que soporte la diversidad, asegurando instalaciones inclusivas en las oficinas corporativas y faenas. Todas las empresas mineras de esta muestra declaran disponer baños para mujeres, ropa de trabajo y elementos de protección personal adecuados, incluso ropa especial para embarazadas. En esta línea, es declarado por lo menos por la mitad de las empresas, tener salas de almacenamiento de leche materna y/o lactancia incorporando refrigeradores.

Si bien es declarada bien implementada la infraestructura inclusiva de parte de las empresas mineras, es una línea base que se debe seguir fortaleciendo, específicamente en las faenas mineras, donde la fuerza laboral es mayormente rol operativo, de manera de no generar una barrera para la inclusión laboral de mujeres.

i. Comunicaciones y eventos

Una buena práctica, es generar comités de comunicacionales que impulsen el cambio cultural, posicionando estratégicamente la inclusión de género femenino y la diversidad. Por ejemplo, videos para promocionar trato respetuoso, elaboración de campañas y piezas comunicacionales en torno al acoso.

j. Certificación norma chilena 3262 e Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Esta norma, busca promover la igualdad de entre hombres y mujeres de manera de generar un impacto positivo en las organizaciones, personas y entorno.

En esta práctica, solo CODELCO ha certificado sus centros de trabajo, (Centro de Investigación CIELO, 2018), desafío que comenzó el año 2014. La mayoría de las empresas, declaran no tener la certificación. Sin embargo, en la práctica, las empresas mineras no certificadas, se guían por sus directrices de manera de poder usarlas con flexibilidad de gestión.

Otras compañías mineras, prefieren no realizar esta certificación de manera de poder evaluar la factibilidad y condiciones que deben disponer para poder certificarse.

k. Salud preventiva

Está práctica es conocida en el rubro minero como para todos los trabajadores, sin embargo, actualmente se ha aumentado el foco en las mujeres bajo las condiciones de alto riesgo para una detección temprana. Un ejemplo específico, es la realización en el cumpleaños de cada persona.

l. Incremento en cargo no convencionales

Las empresas mineras han incorporados en cargos masculinizados como operadores de camiones de alto tonelaje y mantenedores donde existe el sesgo que por las condiciones solo lo pueden realizar los hombres.

m. Compensaciones y beneficios (brecha salarial)

Las empresas mineras tienen como necesidad para fomentar la atracción y retención de trabajadoras, considerar diversos beneficios los cuales son vistos como buenas prácticas entre ellas. Algunos ejemplos declarados en estudio (Centro de Investigación CIELO, 2018) son:

- *“Anglo American fue en 2011 la primera empresa minera que tuvo como beneficio 6 meses de postnatal femenino, de manera voluntaria, previo a la ley, con pago completo del salario durante la licencia pre y post natal (sin tope). En los avances para trabajadores y trabajadoras se generaron paquetes de compensaciones y beneficios competitivos. Además, se estableció que no hay diferenciación de salario por sexo, sino por año de ingreso o cargo, por lo que declaran no existe discriminación salarial.”*
- *“CODELCO realizó un diagnóstico y plan de acción en materia de Brecha Salarial, en macro cargos. Actualmente se está trabajando en un modelo que recoge las sutilezas que permitan reconocer brechas salariales, pues no todos los instrumentos entregan cifras que las detecten.”*
- *“TECK creó un comité de compensación y beneficios, a cargo del estudio y comprobación de equidad salarial (así también de la revisión.”*

n. Trabajo con empresas colaboradoras

Se busca transmitir y promover que las empresas de apoyo y colaboración a las empresas mineras se sumen al compromiso con la diversidad, inclusión y equidad de género, siendo clave que trabajen el mismo foco.

3. Metodología

El estudio fue de carácter exploratorio y se realizó por medio de una metodología mixta. Primero se aplicó una encuesta en línea diseñada en conjunto con la profesional de RRHH y líder de diversidad e inclusión con el propósito obtener información respecto al uso de beneficios legales de protección de la maternidad y las expectativas de apoyo de la empresa a la maternidad. Luego se realizaron dos entrevistas grupales para profundizar en la información obtenida por medio de la encuesta y conocer la experiencia de mujeres madres y trabajadoras de la compañía en su embarazo y periodo de crianza de sus hijos dada las condiciones de trabajo que impone una faena minera e identificar otras temáticas que preocupan a las trabajadoras en relación con la maternidad y su protección por parte de la empresa para apoyar la maternidad y favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

3.1 Participantes

Se invitó a participar en entrevistas grupales a 19 mujeres con contrato indefinido que se encontraban en faena en la fecha de las entrevistas. De manera de impactar lo menos posible a la operación y de además poder llevar estas entrevistas de forma más efectiva, se agruparon en dos días de la semana (lunes y martes) realizando dos sesiones de una hora y media de duración. En ellas se presentaron 7 mujeres a la primera entrevista y 8 a la segunda. De las 15 que participaron 8 tenían al menos un hijo. La edad promedio fue de 39 años, variando entre 27 y 59 años. La antigüedad promedio en la Compañía es de cuatro años, contando con tres participantes con menos de un año de antigüedad y siete con seis o más.

Hijos	Cantidad
SI	8
NO	7

Edad	Cantidad
27 - 29	2
30 - 39	7
40 - 49	4
50 o más	2

Antigüedad	Cantidad
0 - 1	7
2 - 3	1
4 - 5	0
6 o más	7

Figura 6. Cantidad de hijos de mujeres que participaron en las entrevistas grupales de faena.

También se invitó a participar respondiendo una encuesta online anónimamente a las 31 mujeres con contrato indefinido para trabajar en faena. Respondieron la encuesta 26 mujeres, resultado una tasa de respuesta de un 86%. Dado que son pocas mujeres en la dotación, para proteger la confidencialidad de la información no se solicitó información sociodemográfica a las mujeres que respondieron la encuesta. Se invitó a contestar de forma anónima, con la finalidad de que puedan contestar lo que sienten y piensan sin preocuparse de alguna acción o publicación posterior.

3.2 Instrumentos

Entrevistas Grupales

La información que se buscaba obtener en las entrevistas grupales era para tomar medidas de protección y bienestar para fomentar la estabilidad y/o bienestar laboral a las mujeres que favorezcan la calidad de vida, atracción y retención del talento femenino

Las preguntas de las entrevistas grupales indagaban sobre la manera que concilian la vida laboral con lo personal. Dicho lo anterior, se buscaba entender como percibían que era la mejor manera para compatibilizar el desarrollo laboral con la proyección familiar/personal. Al consultar sobre si alguna vez han postergado la maternidad por temas laborales, se dejaba claro si existe un esfuerzo en validar competencias, tener oportunidad laboral o buscar un desarrollo que pueda verse afectado al momento de tener un hijo.

Se consultó sobre si alguna tenía experiencia durante algún embarazo y el trabajo, ya sea en esta organización o en otra, de esta manera se podía conocer algunas buenas prácticas que tengan otras compañías o internamente, y como han procedido y como se han sentido. A raíz de trabajar en faena y optar a tener un hijo.

Se indagó sobre qué opinaban de los trabajos por turnos en una faena alejada del centro urbano y cómo creen que este sistema se compatibiliza con el rol de madre.

Además, se consultó sobre la experiencia en los casos de control de salud o enfermedad de su hijo para estar presente. De qué manera habían solicitado permisos para estos eventos o si ocupaban una red de apoyo para estos casos.

De manera de saber si tenían conocimientos legales, específicamente en salas de almacenamiento de leche materna y/o lactancia, se consultó si conocían las salas ALMAS (Sala de Almacenamiento de Leche Materna) en faena, consultando qué es lo debería tener y si poseen alguna experiencia de ocupación y cómo les ha resultado.

Encuesta en línea

La información que se buscaba obtener en la encuesta en línea es tomar medidas de protección y bienestar para fomentar la estabilidad y/o bienestar laboral a las mujeres que empujen la calidad de vida, atracción y retención del talento femenino.

En el Anexo 2 se encuentra la encuesta aplicada. Las preguntas de la encuesta en línea se enfocaron primero al nivel de conocimiento de los beneficios legales y su experiencia de uso. Luego, si conoce algún procedimiento, política o protocolo de la compañía o del grupo minero.

Se consultó sobre si ha sido madre trabajando en Compañía Minera y si ha ocupado algún beneficio o permiso por motivos de maternidad.

Bajo el escenario de un embarazo, se les solicitó ordenar algunos temas relacionados a prácticas de gestión de personas de acuerdo con el orden de importancia que le otorgan.

Los temas que se indagaron fueron los siguientes:

- a) Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- b) Continuidad en desarrollo profesional
- c) Flexibilidad para otorgar permisos médicos
- d) Al bajar de faena, tener definición acerca de las nuevas funciones
- e) Teletrabajo

f) Apoyo asistente social, terapeutas profesionales

De una forma parecida, se consultó qué tan importante son algunos atributos en relación con la vida laboral y su rol como madre. Estos atributos indagaban en una compañía que disponga de iniciativas para la inclusión adecuada de trabajadoras que son madres, Permisos para la asistencia de actividades del hijo (a) (ej. actividades jardín, colegios); que existan espacios dentro de la compañía para la maternidad como las sala alma, sala de comunicación familiar; que existan actividades extraprogramáticas (charlas, seminarios, talleres) que permitan orientar sobre la maternidad y el rol en el trabajo, lactancia y la corresponsabilidad parental.

3.3 Procedimiento

Las entrevistas se realizaron en faena de Compañía Minera, los lunes 29 y martes 30 de julio en el pub de Operaciones, salón amplio y bien iluminado, ubicado cerca del casino de alimentación y las habitaciones donde se pernocta. Se invitó a un desayuno al comienzo del día laboral, para luego hacer un círculo con las sillas para poder conversar de forma grupal.

En la invitación a la entrevista se le indicó que ésta era parte de las actividades de diversidad e inclusión que implementa la compañía en el último año. Al inicio de la entrevista, se les explicó que, como Gerencia de Recursos Humanos, estábamos interesados en buscar prácticas de gestión de personas para apoyar la maternidad y favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar. Además, que nos gustaría reconocer el grado en que las mujeres madres y trabajadoras de la compañía conocen y hacen uso de los beneficios legales de protección a la maternidad y los que ofrece la empresa, identificando la experiencia de mujeres madres y trabajadoras de la compañía en su embarazo y periodo de crianza de sus hijos dada las condiciones de trabajo que impone la faena minera.

La encuesta se aplicó en línea por medio de la plataforma SurveyMonkey. Con apoyo de la líder de Diversidad e Inclusión de la Compañía, la invitación se hizo llegar por email informando el link para participar en el estudio (Ver Anexo 1). En la invitación se informó de que contestar la

encuesta no tardaría más de cinco minutos y que entre las fechas 26 de julio al 01 de agosto estará disponible para conocer su opinión respecto a temas relacionados con la vida laboral y la maternidad.

La encuesta fue enviada a treinta y una mujeres, con una tasa de respuesta de 84%. Como se muestra en la Figura 7, informa la frecuencia de participación por día.

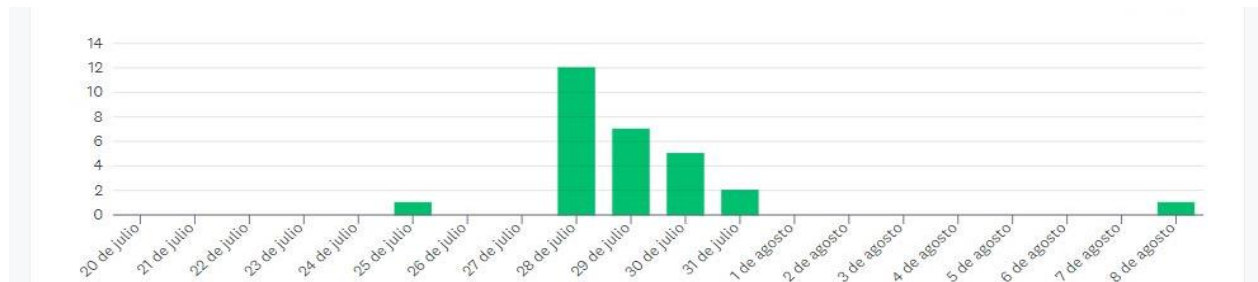


Figura 7. Participación por día de mujeres en encuesta en línea.

3.4 Estrategia de análisis de datos

La información obtenida de las entrevistas grupales y la encuesta en línea se agrupó en tres pilares conciliados con la Gerencia de Recursos Humanos, estos pilares son:

1. Beneficios: En el pilar beneficio, se asociaron las respuestas de conocimientos de los beneficios que tienen la compañía y de qué manera actualmente se ejecutan.
2. Conocimientos legales: En el pilar legal, todas las respuestas asociadas a derechos legales, como por ejemplo derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, tipos de descansos y protección a la maternidad, reconociendo nivel conocimiento de la protección legal a la maternidad y cuál es su uso.

3. Expectativas: En este último pilar, se asociaron las respuestas a la posibilidad de poder conseguir prácticas de conciliación vida laboral y vida familiar, que actualmente no tenemos como beneficios o esté en la regulación legal.

4 Resultados

A continuación, se reporta la información obtenida, tanto en las entrevistas como en la encuesta. Los resultados se presentan agrupados en los tres pilares indicados más arriba. En Anexo 02 se encuentra el reporte de los resultados de la encuesta en todas sus preguntas. Para resguardar la confidencialidad de las entrevistadas, no se incluye en los anexos la transcripción de las entrevistas, sin embargo, en el Anexo 3 se encuentra la presentación de los resultados realizada a la empresa, en la cual se resume las conclusiones obtenidas en las entrevistas grupales.

4.1 Beneficios

Actualmente, en Compañía minera y como grupo Minero, no se detectan beneficios asociados a la maternidad o conciliación familiar de parte de la empresa. En el convenio colectivo se encuentran dos beneficios pertinentes como apoyo a las demandas familiares, y solo uno de ellos es exclusivo para deberes parentales.

Dentro de los beneficios que se encuentran en el convenio colectivo está **Permisos Personales / Emergencias**, *“CMZ otorgará al Trabajador un permiso de 2 días en el año, sin goce de remuneraciones, para atender asuntos personales o emergencias y deberá ser solicitado por escrito a su Supervisor. Este permiso no se acumulará de un año a otro. Si el trabajador tiene su domicilio en una localidad ubicada fuera de la Región de Antofagasta, este permiso sin goce de remuneraciones se aumentará en dos días.”*

Otro beneficio declarado en convenio colectivo **es el Bono por nacimiento de hijos**. *“En el caso de nacimiento de un hijo del trabajador, éste último tendrá derecho a un bono que se pagará juntamente con la remuneración del mes siguiente al del nacimiento del hijo, para lo cual el beneficiario deberá presentar el certificado de nacimiento correspondiente.”*

Uno de los resultados más llamativos en relación con este pilar es que, en las entrevistas, las participantes indicaron que, si bien algunos beneficios están escritos en el convenio colectivo de supervisores, no tienen claro los beneficios actuales que tiene la compañía, conociéndolos solo

en el caso de que deban ocuparlos. En ese momento advierten que les gustaría más facilidades o beneficios asociados a la maternidad o conciliación familiar de parte de la empresa.

En relación con el conocimiento de los beneficios que una entrevistada cuenta *“Al momento de que quedé embarazada, recién fui aprendiendo que beneficios tenemos como compañía y me di cuenta de que son muy pocos, en realidad son los por ley nomás.”* (EG1_E01)

En algunos casos, las mujeres buscan solucionar sus demandas familiares sin considerar que la empresa tenga un mecanismo que se lo permita. En las entrevistas grupales, una entrevistada dice *“yo pedí un día, lo pedí porque tenía que llevar a controles a mis dos niños al médico. Yo fui la que le dije a mi jefatura, yo fui no sé si tonta o media cuadra que soy, porque yo misma le dije a mi jefatura que ese día fuera un día de vacaciones. Desconozco si realmente tengo un derecho legalmente para ir a un caso así o si existe algún permiso de parte de la empresa.”* (EG1_E02)

Para hacer frente a sus demandas derivadas de la maternidad, las mujeres deben implementar distintas estrategias. En las entrevistas grupales, en la pregunta *Cuéntanos tu experiencia en los casos de control de salud o enfermedad de su hijo(a) para estar presente*, se detectó de las participantes múltiples formas. Algunas mencionan ocupar el permiso sin goce de sueldo mencionado anteriormente que otorga la empresa (Permisos Personales / Emergencias). No obstante, otras declaran solicitar días de vacaciones, por miedo a que no les autoricen el permiso y pueda generar una discusión o disputa con su jefatura. Mientras que otras ni siquiera conocen ese beneficio que está estipulado en el convenio colectivo de supervisores. Otras respuestas que coinciden entre varias trabajadoras son el ocupar el viernes de la semana, ya que al ser turno 4x3 de lunes a jueves, tienen el viernes para poder hacer tramites personales.

Otra entrevistada dice, *“ayer hablé con mi colega, tenía con fiebre a su hija, la niña viene saliendo de una bronquitis, terminó los antibióticos y estaba con 39° de fiebre, le dije no puede ser, si sigue con fiebre tienes que llevarla al doctor, entonces ella llevó a su hija al doctor y le sacaron unos exámenes, entonces hoy día no subió, porque tenía que ir al doctor y llevarle los exámenes y todo eso, entonces habló con nuestro jefe y él le dio permiso, incluso ella se conecta desde su*

computador y puede trabajar desde abajo, pero es algo coloquial, de buena gente que es nuestro jefe.” (EG2_E01)

Siguiendo la entrevista grupal, otra trabajadora dice *“el día mañana el jefe lo cambian y tú vas a estar expuesta a otra situación. Yo creo que ese es el desafío, tu jefe es super empático en ese sentido, pero él es él, no es la compañía, entonces tiene que generarse que no se dependiendo de la persona, sino que del sistema.” (EG2_E02)*

En todas las respuestas anteriores, se percibe una clara dependencia del criterio de la jefatura como también la conciencia de jefaturas ante los casos de emergencia de salud familiar o del mismo trabajador. Esto demuestra una gran importancia tener regulado permisos para la asistencia de actividades o enfermedades del hijo(a), de manera de disminuir la dependencia del criterio de la jefatura como también ante los casos de emergencia de salud familiar o alguna actividad de un ser querido.

Según muestra la Figura 8, en la encuesta online un 100% de las encuestadas dice que les importa los permisos para asistencias del hijo, quedando un 12% medianamente importante, 38% importante y un 50% muy importante.

¿Qué tan importante son los siguientes atributos para usted en relación con la vida laboral y su rol como madre?	Nada Importante	Poco Importante	Medianamente importante	Importante	Muy Importante
Una compañía que disponga de iniciativas para la inclusión adecuada de trabajadoras que son madres	0%	0%	8%	27%	65%
Permisos para la asistencia de actividades del hijo (a) (ej: actividades jardín, colegios)	0%	0%	12%	38%	50%
Que existan espacios dentro de la compañía para la maternidad como la sala alma, sala de comunicación familiar.	0%	4%	23%	35%	38%

Que existan en la compañía actividades extraprogramáticas (charlas, seminarios, talleres) que permitan orientar sobre la maternidad y el rol en el trabajo, lactancia, la corresponsabilidad parental.	4%	12%	35%	27%	23%
Que la compañía disponga de asesorías respecto a los derechos legales asociados por la maternidad	4%	0%	19%	23%	54%

Figura 8. Resultados pregunta encuesta en línea sobre la importancia de atributos para en relación con la vida laboral y rol como madre.

Como último punto asociado al pilar beneficios, es importante resaltar que, en la entrevista grupal, se detecta grandes expectativas respecto a beneficios enfocados a la flexibilidad laboral, asociado a la conciliación familiar, sobre todo, teniendo el precedente de que existe un piloto de modalidades flexibles en otra compañía del grupo minero, lo que genera expectativas de que se puedan iniciar distintas modalidades enfocadas a la forma de trabajar de parte de las trabajadoras. Una entrevistada dice “¿ustedes saben si en la Compañía vamos a probar la modalidad de flexibilidad que están probando en otra compañía del grupo?” (EG2_E03). En la misma entrevista grupal, otra entrevistada dice “tengo entendido que en Centinela están probando con algunos trabajadores una modalidad de flexibilidad horaria, incluso haciendo home office algunos días, sería super bueno que nosotros igual pudiéramos probar” (EG2_E04).

Además de lo detectado en la entrevista grupal mencionada, se confirma las expectativas sobre todo que el beneficio de flexibilidad horaria en la jornada de trabajo tiene mucha importancia para las mujeres trabajadoras al momento de pensar en un futuro embarazo.

Tal como muestra la Figura 09, en la encuesta en línea fue posible reconocer que el beneficio que las mujeres priorizan como más importante fue la flexibilidad horaria en la jornada de trabajo. Los siguientes más valorados son Flexibilidad para otorgar permisos médicos, Teletrabajo y Apoyo asistente social, terapeutas profesionales.

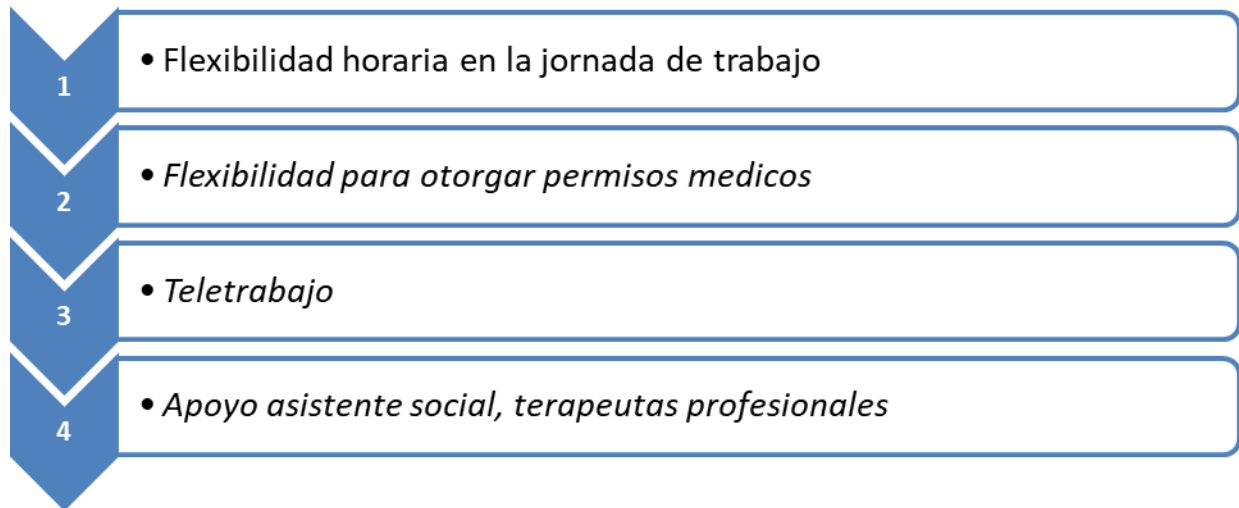


Figura 9. Resultados pregunta encuesta en línea bajo el escenario de un embarazo, por favor ordene de importancia que usted le otorga

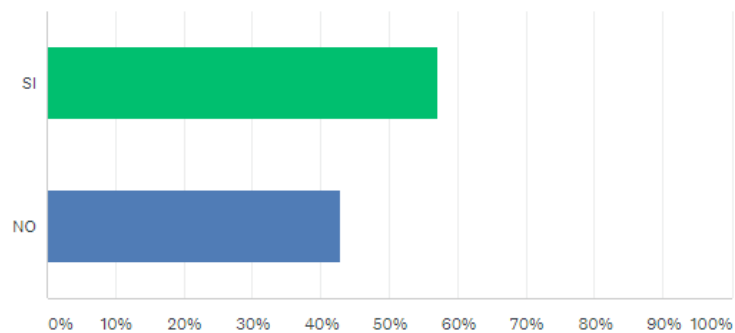
4.2 Conocimiento de la protección legal a la maternidad

Respecto a este pilar de investigación, se focaliza en investigar sobre el nivel de conocimiento en las salas de almacenamiento de leche materna y/o lactancia (ALMA), se consultó si las conocían en faena, consultando que es lo debería tener y si poseen alguna experiencia de ocupación y como les ha resultado.

Como se muestra en la Figura 10, un 43% de las encuestadas en línea, contesta no conocer los beneficios que otorga la ley respecto a la maternidad.

Por favor coméntanos si conoces o no los beneficios que otorga la ley respecto a la maternidad

Answered: 28 Skipped: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
SI	57,14% 16
NO	42,86% 12
TOTAL	28

Figura 10. Resultados pregunta encuesta en línea conocimientos que otorga la ley respecto a la maternidad.

Sobre este pilar de investigación, se investiga el nivel de conocimiento en las salas de almacenamiento de leche materna y/o lactancia (ALMA), se consultó si las conocían en faena, qué es lo debería tener y si poseen alguna experiencia de ocupación y cómo les ha resultado. En las entrevistas se detecta poco conocimiento de la implementación, ubicación y manera de uso de estas salas. Por ejemplo, desconocen cuantas salas ALMAS tiene la empresa, indicando

que en la organización debería tener mayor difusión de esta infraestructura requerida por la ley. Sin embargo, una supervisora cuenta que la ocupó hace unos meses, poniendo en evidencia el poco uso y mantención *“una colega ocupó la sala hace poco y no tiene ni luz ni tampoco encontró enchufes, levantando el tema con los técnicos donde ellos le explican que la sala tiene alguna falla eléctrica que se encuentra en ese sector” (EG2_E01).*

Lamentablemente no fue posible indagar el conocimiento del derecho a licencias médicas, y entre ellas, la licencia de maternidad y por enfermedad del hijo. En este rubro las licencias médicas es un tema sensible por prejuicios hacia las personas que hacen uso de ellas. Para no exponer a las participantes a prejuicios por haber hecho uso de licencias, no se les consultó por su conocimiento respecto de este derecho.

En general, se demuestra poco conocimiento de la protección legal de la maternidad, y la empresa no cuenta con manual o procedimiento que describa alguna protección en la Compañía o grupo Minero. Además, en el registro histórico de capacitaciones, no existen charlas o talleres donde se haya abordado de este tema. Por el poco conocimiento de los temas legales respecto a los derechos legales asociados a la maternidad que apoyan a los trabajadores, se detecta gran diferencia entre las entrevistadas, siendo muy pocas las que conocen estos derechos, resaltando el poco conocimiento de estos temas.

Este poco conocimiento de los derechos legales asociados a la maternidad se debería a que el rubro minero es reconocido a nivel nacional respecto a sus compensaciones y beneficios, ya que tiene una diferencia mayor significativa respecto a la media de otros rubros, compensando las distancias respecto a los centros urbanos y las condiciones de trabajo en altura. Los trabajadores de la minería, dado que obtienen alto nivel de beneficio de parte de empresa, no se preocuparían por los beneficios que legalmente la empresa debiera ofrecer.

Otro factor que se detecta que justifica este poco conocimiento, es que en la compañía existen convenios colectivos validados por las trabajadoras de este estudio, que son renovados aproximadamente cada tres años, donde se negocian y estipulan derechos, compensaciones y beneficios generales, generando la confianza y seguridad de parte de la audiencia entrevistada. Sin embargo, conocen la existencia de estos convenios colectivos, pero desconocen la totalidad

del contenido. Una entrevistada dice “Como no tengo hijos no he revisado esos derechos, pero supongo que cuando los necesite saber le consultaré a mi sindicato” (EG1_E03).

Sin perjuicio de lo anterior, las participantes consideraran que sería valioso que se les asesorara en estas materias, demostrando un gran interés en la implementación de asesorías donde puedan ser revisados los derechos que una madre trabajadora tiene al momento de declarar su embarazo y cuáles serían las maneras de proceder para poder gestionar los permisos o futuros beneficios.

Según muestra Figura 11, en destacado, un 96% de las encuestadas consideran importante que una compañía disponga de asesorías respecto a los derechos legales asociados por la maternidad. Un 54% muy importante, 23% importante y un 19% medianamente importante. Sin embargo, un 4% lo encuentra nada importante.

¿Qué tan importante son los siguientes atributos para usted en relación con la vida laboral y su rol como madre?	Nada Importante	Poco Importante	Medianamente importante	Importante	Muy Importante
Una compañía que disponga de iniciativas para la inclusión adecuada de trabajadoras que son madres	0%	0%	8%	27%	65%
Permisos para la asistencia de actividades del hijo (a) (ej: actividades jardín, colegios)	0%	0%	12%	38%	50%
Que existan espacios dentro de la compañía para la maternidad como la sala alma, sala de comunicación familiar.	0%	4%	23%	35%	38%
Que existan en la compañía actividades extraprogramáticas (charlas, seminarios, talleres) que permitan orientar sobre la maternidad y el rol en el trabajo, lactancia, la corresponsabilidad parental.	4%	12%	35%	27%	23%
Que la compañía disponga de asesorías respecto a los derechos legales asociados por la maternidad	4%	0%	19%	23%	54%

Figura 11. Resultados pregunta encuesta en línea sobre la importancia de atributos para en relación con la vida laboral y rol como madre.

Se detectan grandes expectativas sobre tener actividades extraprogramáticas como charlas, seminarios o talleres que puedan formar o mejorar el conocimiento sobre temas como la conciliación de la maternidad y el rol de la trabajadora en la minería. Las mujeres de esta investigación encuentran que son acciones importantes para influir en los cambios organizacionales que se necesitan tanto como para mejorar la atracción y retención del género femenino en la minería como también un apoyo indispensable para una mujer con hijos o que este pensado en un futuro embarazo.

Frente a la existencia en la compañía de actividades extraprogramáticas (charlas, seminarios, talleres) que permitan orientar sobre la maternidad y el rol en el trabajo, lactancia, la corresponsabilidad parental, un 84% lo encuentra con un grado de importancia, sin embargo, en estas respuestas se encuentra gran variedad, detectando un 23% muy importante, 27% importante, 35% medianamente importante y un 4% nada importante.

En síntesis, aunque, en general se detecta poco conocimiento de la protección legal de la maternidad, un 50% o más declara que le gustaría ser capacitada o asistir alguna actividad del tema. Dado lo anterior, se reconoce una brecha entre las expectativas de las trabajadoras y la forma como la empresa aborda esta temática.

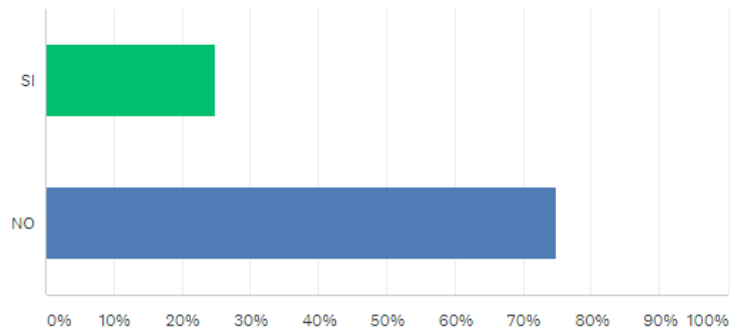
4.3 Expectativas de prácticas de conciliación vida laboral y vida familiar

Cuando se revisa las expectativas de las trabajadoras respecto de las prácticas de conciliación, surgen distintas percepciones que van variando, dependiendo de las vivencias de cada una de ellas, del entorno familiar y social que las rodea. En muchas respuestas de las entrevistas, se detecta que las expectativas van a depender de la persona, dado su entorno familiar, distancia de su hogar y su situación marital y/o si se encuentra con relación de pareja conviviente.

Como muestra la Figura 12, en la encuesta en línea un 25% contesta que durante su estadía en la Compañía ha sido madre y un 75% que no. Es importante resaltar que el porcentaje de mujeres que ha tenido hijos mientras trabaja en faena es muy bajo, comparado con el 58% de mujeres que tiene hijos.

Durante su estadía en Zaldívar, ¿Ud. ha sido madre?

Answered: 28 Skipped: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
SI	25,00% 7
NO	75,00% 21
TOTAL	28

Figura 12. Resultados pregunta encuesta en línea si ha sido madre.

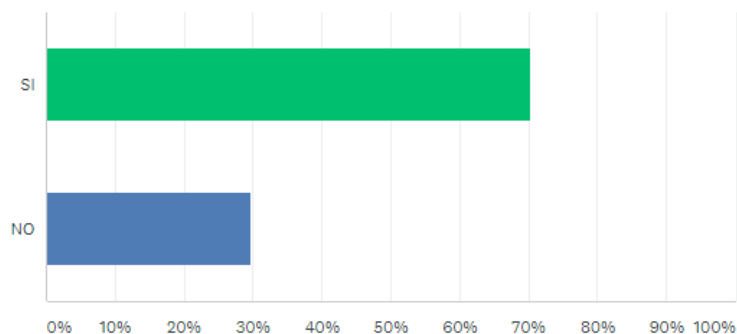
En relación con las expectativas de las mujeres respecto de la conciliación de vida laboral con la personal, lo primero que llama la atención es la falta de información respecto de la forma cómo la empresa aborda la situación de embarazo de sus trabajadoras de faena. En las entrevistas grupales una entrevistada que no tiene hijos dice *“yo no sé cómo lo hacen acá, igual quería saber, cómo lo hacen acá cuando queda embarazada alguien, pero no es de la región, o sea, no la van a bajar al corporativo de Antofagasta y pagarle hotel”* (EG1_E03)

Por otro lado, las mujeres destacan que la conciliación de la vida laboral en faena con la vida familiar se hace más difícil dependiendo de la distancia de la residencia de la familia. En este sentido, para las mujeres que viven en Antofagasta, estando a dos horas de la faena aproximadamente, sería más fácil a la conciliación que las mujeres que deben viajar hasta 12 a La Serena. En el caso de Santiago, depende de los vuelos en avión. Una entrevistada dice, *“para mi es una opinión totalmente distinta de una persona fuera de la región con una persona de Antofagasta, de Antofagasta debe ser más cómodo”* (EG1_E04)

En la encuesta en línea, como muestra la Figura 13, un 70% de las mujeres afirma que ha postergado su maternidad por temas laborales.

¿Durante su vida, usted ha postergado la maternidad por temas laborales?

Answered: 27 Skipped: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	70,37%	19
NO	29,63%	8
TOTAL		27

Figura 13. Resultados pregunta encuesta en línea si ha sido madre.

En las entrevistas grupales, analizando las causas por las cuales las mujeres postergan su maternidad, declaran que una razón es la gran incertidumbre que experimentan tanto al momento de quedar embarazada por la reasignación a un puesto de trabajo fuera de faena, como al retorno al trabajo sin conocer el turno de reincorporación ni tampoco a que funciones serán asignadas a su regreso. Una de las entrevistadas dice, *“yo no tengo ningún hijo ni nada, pero que miedo estar en esa posición de incertidumbre.”* (EG1_E05)

Por otro lado, muchas entrevistadas declaran que, dado que se ausentan durante el embarazo y los primeros meses del hijo, su desarrollo profesional se congela, habiendo casos en que incluso lo pierde. Una entrevistada dice *“En otra Organización y en otros tiempos, a mi casi me pasa, yo cuando volví, me pusieron en ingeniería y yo era más para el lado operativo que de la parte de ingeniería, pero me pusieron porque, yo me ausenté un año y tanto, obviamente que tenían que*

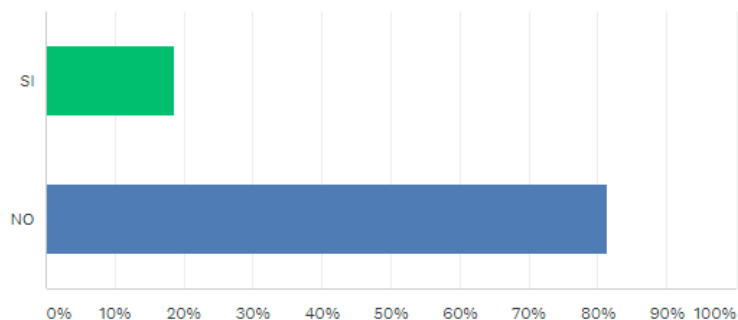
estar con alguien en operaciones y pusieron a otra persona ahí, y ahí casi me sacan de mi ruta de desarrollo. (EG1_E02)

Otra entrevistada que no ha tenido hijos cuenta, “una parte ha sido laboral pero otra parte creo también ha sido personal, porque el hecho de yo decir sabes no porque yo soy nueva, no porque, o me voy a ir de esta compañía, finalmente igual ha sido una decisión personal, por lo que yo estuve trabajando mucho tiempo en otra compañía, también fue mi minuto que no quise hacerlo, pues llevaba no se cuatro o cinco años, después dije no porque me voy, es personal, después cuando llegue a otro lado nuevo y me dije no porque llevo poco tiempo, siento que es personal” (EG1_E04)

En la encuesta en línea, respecto a la pregunta ¿Usted conoce cuál sería su turno de reintegración laboral luego del posnatal?, según figura 14, un 81% responde que no y solo un 19% que sí.

En caso de embarazo. ¿Usted conoce cuál sería su turno de reintegración laboral luego del post natal?

Answered: 27 Skipped: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	18,52%	5
NO	81,48%	22
TOTAL		27

Figura 14. Resultados pregunta encuesta en línea de conocimiento turno reintegración.

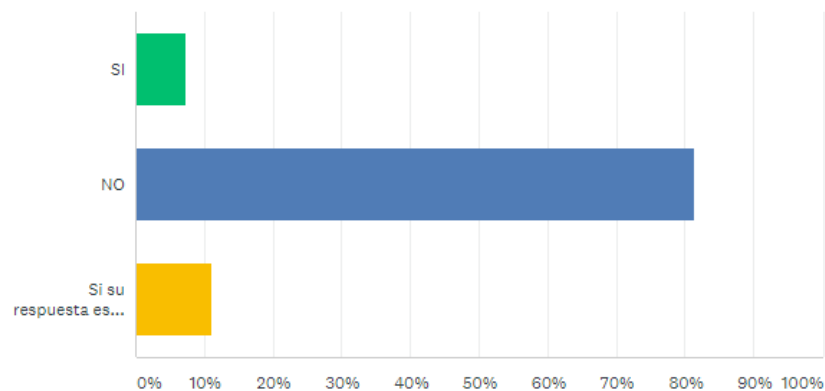
Esta demuestra que no existe información de cómo se debe realizar el retorno laboral de la trabajadora y que existe incertidumbre al momento del retorno laboral después del post natal.

En las entrevistas grupales, una trabajadora cuenta que, al momento de su retorno laboral, sus Gerencia había cambiado estructura y que su experiencia había sido de mucha incertidumbre, no sabiendo qué puesto iba a ejercer.

Según encuesta en línea, Figura 15, solo un 19% responde conocer algún procedimiento, política o protocolo relacionado con la maternidad en la compañía y un 81% que no los conoce.

¿Conoce algún procedimiento, política o protocolo relacionado con la maternidad en la compañía?

Answered: 27 Skipped: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
SI	7,41% 2
NO	81,48% 22
Si su respuesta es SI. Indique lo que conoce	11,11% 3

Figura 15. Resultados pregunta encuesta en línea sobre conocimiento protocolo de maternidad en la compañía.

Analizando más detallado, esta pregunta de la encuesta en línea, se les pedía indicar que conoce si respondía que sí, de las cinco que respondieron que sí, tres respondieron las siguientes respuestas de lo que conocían:

- No se puede subir a faena sobre los 3000 msnm

- *Beneficios que entrega la empresa*
- *Pre y post natal, además de bajar de faena a la trabajadora para que haga sus funciones en Antofagasta*

Estas tres respuestas, indican que saben cómo la empresa ha procedido durante alguna trabajadora embarazada pero no algún documento como un protocolo o política.

Se detecta según Figura 16, que un 100% de las encuestadas consideran importante que una compañía disponga de iniciativas para la inclusión adecuada de trabajadoras que son madres. Un 65% muy importante, 27% importante y un 8% medianamente importante.

¿Qué tan importante son los siguientes atributos para usted en relación con la vida laboral y su rol como madre?	Nada Importante	Poco Importante	Medianamente importante	Importante	Muy Importante
Una compañía que disponga de iniciativas para la inclusión adecuada de trabajadoras que son madres	0%	0%	8%	27%	65%
Permisos para la asistencia de actividades del hijo (a) (ej: actividades jardín, colegios)	0%	0%	12%	38%	50%
Que existan espacios dentro de la compañía para la maternidad como la sala alma, sala de comunicación familiar.	0%	4%	23%	35%	38%
Que existan en la compañía actividades extraprogramáticas (charlas, seminarios, talleres) que permitan orientar sobre la maternidad y el rol en el trabajo, lactancia, la corresponsabilidad parental.	4%	12%	35%	27%	23%
Que la compañía disponga de asesorías respecto a los derechos legales asociados por la maternidad	4%	0%	19%	23%	54%

Figura 16. Resultados pregunta encuesta en línea sobre la importancia de atributos para en relación con la vida laboral y rol como madre.

4.4 Síntesis de resultados

Analizando las entrevistas grupales y la encuesta aplicada a las mujeres de la compañía (Anexo), se concluye lo siguiente:

- Se percibe que no se logra una conciliación adecuada de vida laboral y personal, sus principales motivos están relacionados con la jornada de trabajo y planificación de tareas.
- En relación con la obtención de permisos asociados a enfermedad de hijo(a) o control de salud, las decisiones son por criterio de jefatura directa dado que no existen criterios preestablecidos.
- Un 42% de mujeres declara no conocer los beneficios legales respecto a la maternidad
- Solo un 27% de las mujeres encuestadas indican que han hecho uso de beneficio o permiso por motivo de maternidad
- El 85% de las mujeres no conoce ningún procedimiento, política o protocolo relacionado con la maternidad en la Compañía y 81% no conoce alguno del grupo minero.
- Bajo un escenario de un embarazo, lo más valorado es tener flexibilidad de horario en la jornada de trabajo.
- El 65% de las mujeres encuestadas valora como muy importante que la compañía disponga de iniciativas de inclusión para trabajadoras que son madres.
- El 50% de las mujeres, considera muy importante contar con permisos para la asistencia de las actividades de hijo.
- El 73% considera importante el contar con espacios para la maternidad, ejemplo salas ALMA, buena conexión de internet que facilite comunicación.
- Se necesita formalizar proceso para obtener beneficio legal de sala cuna y listado que aplica al convenio. Entre los 2 y 4 años no existe algún beneficio

Dado lo anterior,

- Sería necesario formalizar los procesos de toma de decisión de las jefaturas, de modo que no exista injusticia en relación con las facilidades que se le otorgan a las mujeres madres

- Se necesitaría formalizar los pasos a seguir en una reintegración laboral luego del postnatal (plan de reintegración corto plazo debería asegurarse el funcionamiento de la sala ALMA faena y protocolizar un uso accesible).

4.5 Análisis Crítico de la Problemática Estudiada

En relación con los resultados, se detecta desconocimiento de parte de las mujeres que participaron en el estudio, respecto a la protección legal, así como los beneficios que le entrega la empresa con la maternidad. En las entrevistas declararon que desconocían los derechos básicos que tiene toda trabajadora, como el prenatal de seis semanas antes del parto, postnatal de doce semanas después del parto y el postnatal parental, de doce o dieciocho semanas adicionales (dependiendo de si la madre se queda en casa o si regresa a trabajar por media jornada) después del postnatal recién mencionado. El único derecho que reconocieron estas mujeres es el derecho que tiene toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, sino con autorización del juez competente (fuero maternal). Una explicación que propone esta investigación respecto del poco conocimiento de las mujeres sobre sus derechos es el buen nivel de compensaciones y beneficios que se ofrece en el rubro minero. Las compensaciones y beneficios otorgados por las empresas mineras para compensar las condiciones de trabajo extremas desincentivan a las mujeres a indagar más en detalle los derechos que otorga la ley, ya que la empresa estaría ofreciendo más beneficios del establecido por ley.

A partir de los resultados, es posible reconocer que las mujeres enfrentan una serie de barreras al momento de retomar el desarrollo de carrera luego del periodo de licencia maternal. Por medio de las entrevistas fue posible reconocer que, como planteaba el Centro de Estudios del Cobre y la Minería, el desarrollo profesional se congela y hay veces que incluso se pierde. En ocasiones las mujeres justifican ser reemplazadas por otra persona en su puesto debido a que la operación debe seguir funcionando. Sin embargo, se dan cuenta de que, al retornar a faena luego del postnatal, se estuvo a punto de perder todos los años que se llevaba especializando en operaciones al momento que llega del posnatal y la derivan a una línea de desarrollo distinta. Según lo mencionado anteriormente, se identifica dentro de la organización estudiada la barrera endógena de ausencia de planes de desarrollo de carrera para determinados cargos.

Se reconoce que también las barreras exógenas en torno al desarrollo de carrera, que están en la sociedad, las familias son de carácter estructurales. Algunas mujeres sienten que pierden posibilidades de crecimiento al decidir tener hijos como se reportó en la encuesta en línea. un 70% de las mujeres encuestadas, cuando afirman haber postergado la maternidad por temas laborales.

Otra barrera que se reconoce a partir de los resultados es la lejanía laboral, por la distancia del trabajo al hogar y por sistema de turnos, que impiden ver diariamente a sus hijos generando angustia, especialmente cuando están enfermos. Esta situación se agrava cuando se reconoce la falta de comprensión de la conciliación trabajo, vida personal y familiar, llegando a considerarse como un problema familiar privado y no asunto público en la cual tiene responsabilidad el empleador.

Las mujeres enfrentarían dificultades para cumplir con el rol de madre encargada de crianza. El trabajo en faenas minera se realiza en lejanía del domicilio por lo que las mujeres tienen poca capacidad de respuesta ante alguna emergencia o problema familiar. El sistema de turnos de días continuados, por medio del cual se organiza el trabajo en faena, determina que las mujeres estén ausentes de su hogar por varios días. Estas dos situaciones generan una dependencia a una red de apoyo para la tarea de crianza, que finalmente no la ejerce la mujer con regularidad.

En el análisis de los resultados, se detecta que un 81% de las trabajadoras encuestadas no sabe cuál sería su turno de reintegración laboral luego del posnatal y en las entrevistas grupales, una trabajadora cuenta de que una colega, no le fue agradable este tema, enterándose ya el último día de su posnatal, su turno de reincorporación. Otras entrevistadas, asumen que trabajadoras que se han ido de la organización, ha sido por estas incertidumbres que les ha tocado, teniendo un cambio de posición laboral, lugar físico de trabajo y turno de reincorporación con poca conciliación entre las partes. Una entrevistada dice *“no solamente las mujeres tienen problemas por los turnos con la conciliación familia y trabajo, también les pasa a los hombres y es algo que la Organización debe revisar”*. De esta manera, ella explicita la barrera endógena de permanencia identificadas en esta investigación. A diferencia de la paternidad, la maternidad dificulta las carreras y aumenta los dilemas de la conciliación.

Las barreras exógenas reconocidas consisten en que las mujeres se identifica un temor o desgaste emocional al momento de pedir un permiso por una actividad escolar o control médico de algún hijo (a). En las entrevistas grupales, se reconoce que muchas mujeres optan a no pedir un permiso antes esta situación, ya que consideran que puede ocasionar una crítica de parte de su jefatura. No obstante, cabe mencionar que esta situación no solo afecta a las mujeres, existiendo una mirada enfocada a la productividad, considerando un privilegio contar con un permiso de parte de tu jefatura para poder acompañar a tu hijo(a) a una actividad escolar o control médico.

Una última barrera que se reconoce en los resultados del estudio, es respecto a la red de apoyo de familiares, ya que no todas las mujeres cuentan con ella. En las entrevistas grupales, se identifica una clara dependencia a tener una red de apoyo para poder desarrollarse laboralmente en la industria minera, incluso reconociendo las entrevistadas que, sin ese apoyo familiar, no podrían tener el trabajo que actualmente están desarrollando. Esta barrera es muy importante identificarla ya que, según la información analizada de las entrevistas, es una de las barreras mayores para madres con intenciones postular a trabajos ofrecidos al mercado de parte de la minería. Otras trabajadoras reconocen que tuvieron un proceso difícil al momento de comenzar los turnos de trabajo que requiere la faena minera, teniendo la obligación de “confiar” en amistades o incluso una entrevistada menciona que ha tenido que generar su red de apoyo con sus vecinos.

Todas confirman que es algo que se necesita y que no todas cuentan con una red de apoyo confiable, como es un familiar, teniendo que ocupar, en casos que el núcleo familiar trabaja por turno en minería, una persona contratada para que les cuide sus hijos mientras están en su turno.

En relación con las expectativas de las mujeres respecto de la conciliación de vida laboral con la personal, se identifica el poco conocimiento de información respecto de la forma cómo la empresa aborda la situación de embarazo de sus trabajadoras de faena. Por otro lado, las mujeres destacan que la conciliación de la vida laboral en faena con la vida familiar se hace más difícil dependiendo de la distancia de la residencia de la familia. En este sentido, existe un gran interés que efectúen la implementación de condiciones laborales que apunten a beneficiar la conciliación de vida laboral con la personal, por ejemplo, el trabajo desde la casa identificado por las

entrevistadas, como “HomeOffice” o “Teletrabajo” para las trabajadoras que tengan un rol más administrativo que operativo. Además, se detecta la duda cómo realizar el trabajo completamente administrativo, similar a las áreas que dan soporte a la operación, como recursos humanos, finanzas, contabilidad, comunicaciones, abastecimientos y roles transversales, por ejemplo control de gestión, análisis y reportabilidad, modelador de recursos, planificación y programación, que deban ejercerse en la faena minera, siendo posible trabajar en lugares que no tengan condiciones adversas de trabajo en altura, con distancia a las ciudades y hogar, teniendo que pernoctar en campamentos, oficinas corporativas desde ciudades y/o trabajo desde la casa.

5. Propuesta de Intervención: Estrategia de implementación del protocolo

A partir de los resultados, a continuación, se propone los aspectos que debería considerar un protocolo para que se aborden las deficiencias en la protección de la maternidad en la compañía.

5.1 Características del protocolo; Estructura propuesta

Un protocolo de maternidad para la Compañía debe considerar tanto los procedimientos asociados a la protección del embarazo como al desarrollo de carrera de la mujer embarazada, así como también la conciliación de vida personal y familiar.

Dado que este protocolo se constituye en un producto para alcanzar la meta estratégica de inclusión de género, es necesario abordar el contenido básico que sustenta un protocolo de estas características. En lo esencial debería abordar:

- Una alineación de la organización con compromiso de diversidad e inclusión
- Aspectos específicos para superar el desafío de conciliar la vida personal y laboral
- Instrucciones sobre buenas prácticas en la industria minera que puedan compatibilizar la vida familiar y personal con la laboral, por ejemplo, reconocimiento o felicitaciones al nacimiento de un hijo; entrega de un instructivo específico para las mujeres trabajadoras sobre sus derechos irrenunciables y las facilidades supralegales de la empresa con criterios generales y equitativos para todas las mujeres; certeza en el otorgamiento de permisos etc.
- Vincular o asociar a la Estrategia de Diversidad e Inclusión

En relación con el protocolo, los elementos que debería abordar, asociados a los distintos momentos de la maternidad deberían ser:

1. Inducción a mujeres en relación con sus derechos irrenunciables de maternidad, los beneficios entregados por la empresa, el protocolo establecido para maternidad y el desarrollo de carrera, asegurándole el regreso a su puesto de trabajo.

2. Disposiciones asociadas al período de embarazo
 - a. Explicación de aspectos legales fundamentales (fuero maternal)
 - b. Acciones que tomar cuando la mujer comunica que se encuentra embarazada
 - i. Mujeres que ejercen en ciudad
 - ii. Mujeres que ejercen en faena
 - c. Medidas de apoyo al embarazo

3. Período pre y post natal
 - a. Explicaciones de aspectos legales (descansos maternales)
 - b. Contacto de Recursos Humanos y como proceder

4. Remuneración y Beneficios
 - a. Explicaciones de aspectos legales (subsidijs)
 - b. Pago de diferencia entre subsidio legal y remuneración mensual
 - c. Forma de pago bono anual desempeño
 - d. Vacaciones
 - e. Bono de vacaciones
 - f. Sala de Cuna
 - g. Becas hijo trabajadora
 - h. Subsidio pañales y otros
 - i. Flexibilidad horario y trabajo en casa

5. Reincorporación al trabajo
 - a. Aspectos legales (derechos irrenunciables)
 - b. Flujo de tiempos para las acciones:
 - i. Contacto Recursos Humanos
 - ii. Elección de tipo de postnatal (jornada completa/media)
 - iii. Definición detalles del ingreso
 - iv. Inducción programa maternal

6. Permisos por enfermedad del hijo
 - a. Aspectos legales (enfermedad grave del hijo)

- b. Flujo acciones para solicitar permiso
- c. Permiso maternal

7. Apoyo asistencial

- a. Contacto cuando trabajadora toma consciencia del embarazo
- b. Orientación y gestión de ayudas sociales en embarazo
- c. Orientación y gestión de ayudas sociales postnatal

8. Anexos

- a. Formulario comunicación embarazo
- b. Formularios de solicitudes beneficios
- c. Formulario elección de tipo de postnatal
- d. Contacto apoyo asistencial
- e. Contacto Recursos Humanos

5.2 Propuesta de Intervención: Estrategia de implementación del protocolo

Para poder implementar un protocolo de estas características, la Compañía necesita elaborar una estrategia para instalarlo en las prácticas de gestión de la empresa. Será necesario validar los procedimientos y prácticas de gestión planteados en el protocolo, capacitar a las jefaturas y rediseñar prácticas de gestión de personas para apoyar a las mujeres en el uso de sus derechos y beneficios de maternidad.

Además, debe considerarse un proceso de instalación que garantice que las beneficiarias lo conozcan para poder hacer uso de los beneficios de este. También es requisito que las jefaturas lo incorporen como una herramienta de gestión de personas, empoderándose y tomado liderazgo en su aplicación apoyándose con el generalista de Recursos Humanos.

Se propone formar un equipo de implementación del protocolo a cargo de su instalación. Este equipo debe incluir profesionales del área de relaciones laborales, del área gestión de personas,

al líder de diversidad e inclusión y, con el objetivo de involucrar a la operación, un *sponsor* de operaciones.

Dado lo anterior se propone el siguiente plan de acción de seis etapas que comprenden, desde el proceso de validación y aprobación del protocolo, hasta la evaluación de las acciones implementadas para su instalación en las prácticas de gestión de la empresa:

5.2.1 Etapa 1 Validación del protocolo

El líder de Diversidad e Inclusión de la gerencia de recursos humanos, siguiendo las recomendaciones derivadas de este estudio, será responsable de elaborar el protocolo en conjunto con el área de relaciones laborales, quienes deben revisar y garantizar los aspectos legales y estrategias para futuros convenios colectivos. Luego de elaborado, el protocolo deberá atravesar por la jerarquía de aprobación correspondiente. A continuación, se indica las etapas de aprobación del protocolo, estimado su duración:

- i. Elaboración protocolo → dos meses
- ii. Aprobación Superintendente Relaciones Laborales → un mes
- iii. Aprobación Gerente Recursos Humanos → un mes
- iv. Aprobación Gerente General → un mes
- v. Aprobación Directorio grupo minero → un mes
- vi. Comunicación de Protocolo aprobado → un mes

5.2.2 Etapa 2 Capacitación jefaturas y Beneficiarias

El líder de Diversidad e Inclusión será responsable de solicitar al área de capacitación un plan de capacitación para las jefaturas y las beneficiarias. Esta capacitación debe incluir todos los aspectos definidos en el protocolo de maternidad. Asimismo, debe constituirse en una oportunidad para que las jefaturas se empoderen en la gestión de sus trabajadoras madres, favoreciendo su desarrollo de carrera y conciliación del trabajo con su vida familiar. Estas capacitaciones se deben incluir en el plan de capacitación anual

- i. Capacitaciones jefaturas → dos meses
- ii. Capacitaciones beneficiarias → dos meses

5.2.3 Etapa 3 Rediseño de Inducción

Se debe rediseñar la inducción de los nuevos trabajadores, informando sobre el protocolo de maternidad y además de generar una inducción a las trabajadoras que se reintegren luego de su posnatal. Líder de Diversidad e Inclusión es responsable de gestionar estos cambios a ejecutar por el área de capacitaciones, quien lidera el proceso de inducción.

- i. Rediseño de Inducción → dos meses
- ii. Comienzo de inducciones → área de capacitaciones debe comunicar

5.2.4 Etapa 4 Diseño de mentoring a mujeres embarazadas

El área de Relaciones Laborales debe incorporar en los alcances que tiene con empresa de apoyo de asistencia social a trabajadores, el mentoring a mujeres embarazadas y apoyo asistencial cuando trabajadora toma consciencia del embarazo., Orientación y gestión de ayudas sociales en embarazo y orientación y gestión de ayudas sociales postnatal.

- i. Propuesta modificaciones alcance contrato → dos meses
- ii. Aprobación nuevo alcance → un mes
- iii. Apoyo asistencial y mentoring a mujeres embarazadas → área relaciones laborales de comunicar el inicio

5.2.5 Etapa 5 Diseño de monitoreo de mujeres embarazadas como apoyo asistencial

Se debe monitorear desde el día que la trabajadora declara estar embarazada, generando un mentoring y apoyo asistencial desde entonces (etapa 4). Este monitoreo se encargaría a la empresa colaboradora del área relaciones laborales, que presta el servicio de apoyo asistencial. Esta empresa le debe reportar al líder de Diversidad e Inclusión quien consolida e informa resultados al comité ejecutivo.

5.2.6 Etapa 6 Evaluación y análisis de factibilidad

Parte importante del protocolo es definir un horizonte temporal, hitos parciales y de qué forma se medirá el “éxito” de la implementación. Para ello se propone lo siguiente:

- i. Encuesta en línea para obtener línea base→un mes
- ii. Elaboración línea base→un mes
- iii. Encuesta línea resultados primer semestre→ dos semanas
- iv. Entrevistas grupales a trabajadoras→ un mes
- v. Encuesta línea resultados segundo semestre→ dos semanas

Como estrategia de sustentabilidad y perdurabilidad de este protocolo, se propone incorporar al menos algunos puntos a remuneraciones y beneficios como también a la reincorporación al trabajo en convenio colectivo de trabajadores. La incorporación de algunos puntos, como el turno de reincorporación al trabajo a los convenios colectivos, genera a corto plazo un avance estratégico, de manera de obtener aprobaciones formales de los sindicatos, lo que luego podrá generar el protocolo.

La factibilidad de poder implementar este protocolo de maternidad sugerido va a estar sujeto al nivel de avance de las actividades programadas asociadas a fomentar la diversidad e inclusión del grupo minero. Es necesario considerar un apoyo político desde el corporativo de la compañía, de manera de poder conocer y alinear la estrategia de corto a largo plazo que se tiene planificado difundir, de manera de poder anexar o complementar estratégicamente esta iniciativa de parte de Compañía.

Existe el riesgo que las prioridades y estrategias de Compañía respecto a la maternidad, sean abarcadas a nivel de grupo minero, de esta forma, esta propuesta de protocolo de Maternidad podrá generar una pugna política en la que se buscará una co-construcción de alguna política o protocolo a nivel global.

Otro riesgo identificado, es que esta iniciativa propuesta, quede en solo buenas intenciones y no se generen acciones de corto o mediano plazo, permitiendo que prioridades operacionales o de fuerza mayor pasen a ser más prioritarias, quedando solo como una buena intención.

Para implementar este protocolo propuesta, no existen costos significativos, ya que se cuenta en estos momentos con una empresa asesora de asistencia social y seguimiento de enfermedades o licencias médicas y por otro lado se propone ajustar algunos procedimientos focalizados a capacitaciones e inducciones, que todos los años se presupuestan.

A través de los años, existe un cambio en la cultura minera, sobre todo en las faenas que realizan el trabajo a distancia de los centros urbanos, mejorando el control de las condiciones de trabajo, declarando valores y principios como base para la operación. Sin embargo, existe un cambio cultural sobre todo en los trabajadores con muchos años insertos en este rubro, incluso mujeres que vivieron experiencias y culturas antiguas donde era aceptada la discriminación de género y acoso laboral, normalizando y justiciándolo por ser un ambiente de difíciles condiciones, por las grandes distancias a los centros urbanos, la altura a nivel del mar que se trabaja y el foco a la producción. Debido a esto, puede existir una resistencia a la implementación de estos beneficios, generando percepción de apoyo discriminatorio y desigual, al considerarlos como un privilegio especial para la mujer y no asociarlo al bien común o social que todo trabajador pueda tener.

Respecto a la flexibilidad laboral, existe una resistencia cultura, de que el si el jefe no advierte la presencia en terreno, no se está trabajando. Esto puede generar una brecha de percepciones, al no estar trabajando en la faena minera y hacerlo desde una oficina en la ciudad o por teletrabajo, lo que puede obstaculizar su desempeño.

Es indispensable involucrar a los sindicatos actuales de la compañía, de manera de asegurar un buen alineamiento del propósito de este protocolo, asegurando el entendimiento de las acciones propuestas, de tal forma de que sean un socio estratégico en la difusión y capacitación de la proposición.

Eventualmente podrán aparecer situaciones de mujeres que se sientan menoscabadas o disminuidas, por tener la percepción que se les está otorgando una ayuda reprochable, que no ha sido solicitada y además de dejarlas, con diferencias frente al resto de los trabajadores. Sin embargo, esto se debe gestionarse informando y clarificando el fin de mejorar la calidad de vida

y conciliación familiar y la importancia de destacar los aspectos naturales de las mujeres y su protección maternal.

Es trascendental fomentar e impulsar estas prácticas de gestión necesarias para un protocolo de maternidad en minería, de manera de poder impulsar buenas prácticas de parte de la compañía con el fin de aportar e influir en una política o protocolo a nivel global.

6 Reflexiones finales

El nacimiento de un hijo o legitimación por adopción, respecto de una mujer trabajadora de la empresa, constituye un desafío doble, primero en cuanto responde al desarrollo natural de la especie humana, que la ley le reconoce derechos irrenunciables, cualquiera sea el régimen o estatuto al que se encuentra adscrita y, en segundo lugar, para la empresa en cuanto debe tener la creatividad y adaptabilidad que no sólo respete dichos derechos irrenunciables, sino facilitar un trabajo estable y sustentable, en orden a incorporar nuevas formas de cumplir las funciones, como teletrabajo, flexibilidad horaria, turnos adaptativos y facilidades para la lactancia materna y cumplimiento de licencias pediátricas, incorporando así a la trabajadora como parte de la empresa y al recién nacido como un regalo al grupo de trabajo

Además, la llegada de un nuevo hijo es un gran acontecimiento para el núcleo familiar. Si bien es de mucha alegría, es una noticia que tiende a alterar los sistemas familiares por las tensiones a las que se ven enfrentados las nuevas madres. Asimismo, existe un temor natural que avanza con el embarazo y se acerca el parto, comienzan a crecer las preocupaciones de cómo afrontar los desafíos propios de la maternidad, lo que puede genera un estrés familiar.

En el caso de las empresas mineras, las labores se desarrollan en faenas ubicadas en de altura geográfica sobre el nivel del mar, a una distancia considerable de centros urbanos y en sistema de turnos pernoctando en faena. Todas estas condiciones constituyen un desafío para la incorporación de mujeres en edad reproductiva y con hijos. Adicionalmente, dada la exclusión histórica de mujeres de la actividad minera, la cultura minera es masculinizada y resistente a la inclusión de la mujer como un par con un proceso de desarrollo equitativo con las mismas

facultades para tomar decisiones como los hombres. Se han realizado muchos esfuerzos para cambiar las condiciones para la inclusión de la mujer incentivando la equidad de género, pero la cultura minera se resiste y es lenta en el cambio de las prácticas inclusivas. A lo anterior, se suma la brecha generacional en la consideración de la mujer como un par en la minería. Mientras los jóvenes pudieran tener una disposición favorable a la inclusión de la mujer, las personas mayores y con más antigüedad en la minería, son las más reacias a este cambio.

En este contexto, la gestión de personas enfrenta un desafío importante para disminuir las barreras de la inclusión de mujeres. Una de estas barreras es la maternidad, la cual se podría considerar, incluso, contraindicada para el trabajo en faena. Sin embargo, la definición de prácticas de gestión de personas que ofrezcan las adaptaciones necesarias para hacer compatible la maternidad con el trabajo en faena permitiría superar la creencia que la maternidad es incompatible.

La minería enfrenta la demanda social de incluir a la mujer como trabajadora en el rubro. Asimismo, la Compañía se plantea como pilar estratégico la inclusión de mujeres para incrementar la proporción de mujeres que se desempeña en faena.

En este estudio se pudo identificar que las mujeres, una vez que se embarazan experimentan un alto nivel de incertidumbre respecto de su futuro laboral que les afecta injustamente a su calidad de vida. Asimismo, se identificó que las mujeres que han tenido hijos mientras trabajan en faenas mineras, les resulta importante las redes de apoyo como también que la empresa ofrezca flexibilidad para asumir las demandas que implica la crianza de los hijos. Las mujeres en la Compañía poseen como expectativa que se proteja la maternidad por medio de procedimientos claros y prácticas de gestión de personas que faciliten su capacidad de asumir sus deberes maternos.

Por lo anterior, se propone implementar un protocolo de maternidad en marco de la estrategia de Diversidad e Inclusión del grupo minero, para gestionar de forma eficaz y oportunamente la maternidad de las trabajadoras. En este contexto, las jefaturas del equipo de trabajo juegan un rol fundamental en generar una red de apoyo para el trabajador o trabajadora que se convertirá en padre, prestando apoyo, empatía y flexibilidad en esta etapa de transición. Así, es importante que los superiores directos destinen parte de sus funciones a conversar con sus trabajadores,

gestionen los estresores y sean activos en la prevención de problemas de salud mental, tales como ansiedad o depresión derivados de la incertidumbre que experimentan las mujeres respecto de su futuro laboral. Esto no sólo impacta a las futuras y nuevas madres, sino que también en los padres, por lo que es relevante estar atentos a las señales del entorno y entregar las herramientas a los trabajadores, levantando alertas en caso de que sea necesario. Dado lo anterior se propone diseñar e instalar un protocolo que asegure procedimientos claros que se implementen en forma estándar respecto de la condición laboral de las mujeres desde el momento en que se embarazan, garantizando su desarrollo de carrera al término de su licencia maternal y la conciliación de su vida laboral con su vida familiar y personal.

La reflexión sustancial surge sobre la importancia de una buena gestión de personas, sobre todo en temas de familia como es el embarazo, donde se ve directamente involucrado el bienestar personal y calidad de vida familiar, favorece el clima organizacional, el prestigio de la empresa, con un impacto directo en el compromiso organizacional, la productividad, así como también en la capacidad de la empresa de reclutar mujeres y retenerlas. Es por ello, la necesidad de normar un protocolo de maternidad, posicionando a Recursos Humanos de manera de liderar un cambio en las dinámicas organizacionales, que se adecue al tiempo que vivimos y a las necesidades futuras de la minería.

Un cambio de la percepción en la participación de la mujer en minería tendría efectos en las dinámicas organizacionales, que mejora la relación de las trabajadoras con sus jefaturas y colegas, y amplía las oportunidades de desarrollo de carrera, con las bases necesarias para fomentar una organización con igualdad de oportunidades y equidad de género.

En el desarrollo de este proyecto fue fundamental la experiencia en la gerencia de Recursos Humanos durante diez años de trabajo en la Compañía, en calidad de especialista de Recursos Humanos, que permitió conocer cómo la inclusión se ha ido posicionando como un tema estratégico en la empresa, propiciando un cambio cultural que, aunque insuficiente todavía, ha sido gigantesco, desde el año 2010 a la actualidad, reconociendo a través de los tiempos y con el conocimiento adquirido en este magister, las estrategias y acciones implementadas por la Compañía con el propósito de fomentar la inclusión laboral de trabajadoras, con un ambiente de respeto, que impulsa valores de equidad e igualdad de género. Esto no ha sido fácil, ya que los

cambios culturales no son a corto plazo, por lo que es un trabajo que se debe reforzar constantemente, sobre todo a trabajadores que han laborado en un “ambiente minero” por muchos años, lo que identifican este rubro como agresivo, donde constantemente existe el sesgo de que lo puede desarrollar de mejor forma un hombre.

El estudio fue parte de las actividades estratégicas de la gerencia de recursos humanos, al punto que se tomó este trabajo para poder tener una base para una negociación colectiva considerando aspectos relacionados con la diversidad e inclusión. Se trabajó en conjunto con la líder de diversidad e inclusión, con el propósito de incluir en el futuro convenio colectivo a negociar algunas prácticas de gestión de personas, directrices o simplemente aclaraciones de cómo actuar ante un embarazo de una trabajadora, de manera de estipular formalmente prácticas que disminuyan la incertidumbre analizadas en este estudio, sobre la reincorporación laboral de una trabajadora post embarazo y la mantención de su puesto de trabajo.

La formación obtenida en el Magister constituyó un apoyo en el desarrollo del proyecto. Particularmente los aprendizajes respecto de la legislación laboral y los derechos de maternidad establecidas por la ley chilena permitió analizar los beneficios mínimos con que deben contar las mujeres embarazadas y en periodo de crianza. Asimismo, la gestión de la diversidad cultural, particularmente la gestión con perspectiva de género facilitó la comprensión de las barreras exógenas y endógenas que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. Además, los sistemas de compensaciones, tanto en relación con los beneficios que otorgan las organizaciones, como en relación con la equidad de género en las remuneraciones, fueron temas abordados en este proyecto. Finalmente, las teorías de comportamiento organizacional revisadas en el programa también entregaron un marco de referencia para analizar las distintas situaciones abordadas en el proyecto.

7 Bibliografía

- Biblioteca congreso nacional. (2020, 3 marzo). Código del trabajo. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>
- Caamaño Rojo, E. (2009). Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 33, 175-214.
- Camhi, R. & Jimenez, S. (2010). Mujer, Maternidad y Trabajo. Serie Informe Social N°126. Santiago Chile: Libertad y Desarrollo. Recuperado de https://archivos.lyd.org/other/files_mf/siso126mujermaternidadytrabajorcamiysjimenezjulio2010.pdf
- Centro de Estudios del Cobre y la Minería (2019). La incorporación de la mujer en minería es “un camino sin retorno”. Recuperado de <http://www.cesco.cl/2019/08/16/la-incorporacion-de-la-mujer-en-mineria-es-un-camino-sin-retorno/>
- CEPAL (2016), La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.
- ComunidadMujer. (2018). *Informe GET 2018: Género, Educación y Trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. Santiago, Chile: Comunidadmujer. Recuperado de http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-GET-2018_Tres-Generaciones.pdf
- Consejo Minero. (2017). *Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2017-2026*. Recuperado de http://www.ccm.cl/wp-content/uploads/2017/11/ReporteCCM_13-11_FINAL.pdf
- Consejo Minero. (2019). Cifras actualizadas de la Minería. Recuperado de <https://consejominero.cl/chile-pais-minero/cifras-actualizadas-de-la-mineria/>
- Centro de Investigación CIELO (2018). *Buenas prácticas en materia de igualdad de genero de empresas socias consejo minero*, Universidad Santo Tomás. Recuperado de <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2019/03/informe-final-Buenas-Prácticas-Género-en-Consejo-MInero-v6-1.pdf>
- Davey, B., Murrells, T., & Robinson, S. (2005). Returning to work after maternity leave: UK nurses' motivations and preferences. *Work, employment and society*, 19(2), 327-348.
- Dirección del Trabajo. (2011). *Conciliación, trabajo y familia*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf

- Dirección del Trabajo. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf
- Foncea, K. R. (2014). Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110158_recurso_1.pdf
- Halpert, J. A., Wilson, M. L., & Hickman, J. L. (1993). Pregnancy as a source of bias in performance appraisals. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 649-663.
- Instituto de Prevención Social. (s.f.). Asignación Maternal. Recuperado de <https://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810828994/asignacion-maternal>.
- Klerman, J. A., & Leibowitz, A. (1994). The work-employment distinction among new mothers. *The Journal of Human Resources*, 29(2), 277.
- Leiva Gómez, S., & Comelin Fornes, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis. Revista Latinoamericana*, Volumen 14 (42), 1-22.
- Lewis, S., & Taylor, K. (1996). Evaluating the impact of family-friendly employer policies: A case study. *The work family challenge: Rethinking employment*, 112-127.
- Lyness, K. S., Thompson, C. A., Francesco, A. M., & Judiesch, M. K. (1999). Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave, and return to work. *Sex roles*, 41(7-8), 485-508.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (s.f.). Sobre MinmujeryEG. Recuperado de https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=34975
- Ministerio de Minería. (2018, noviembre 29). Ministerios de Minería y la Equidad de Género impulsan inéditas medidas para aumentar participación femenina en el mercado laboral. Recuperado de <http://www.minmineria.gob.cl/nacionales/ministerios-de-mineria-y-la-equidad-de-genero-impulsan-ineditas-medidas-para-aumentar-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-2/>
- Ministerio de Salud. (s. f.). Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud. Santiago, Chile: Departamento de Salud Ocupacional- División de Políticas Públicas Saludables y Promoción. Ministerio De Salud. Recuperado de https://www.minsal.cl/sites/default/files/guia_hipobaria_altitud.pdf

- Portal Minería Chilena. (2018, junio 11). Inclusión de la mujer. Recuperado de <https://www.mch.cl/editorial/inclusion-la-mujer/>
- Salinas, Paulina, Barrientos, Jaime y Rojas Pablo (2012), “Discursos sobre la discriminación de género en los trabajadores mineros del norte de Chile”, *Atenea*, 505, pp. 139-158.
- Stefanovic, A., & Saavedra, M. (2016). Las mujeres en el sector minero en Chile. Propuestas para políticas públicas de igualdad. Cepal, Cooperación Alemana. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40405/4/S1600926_es.pdf
- Superintendencia de Seguridad Social. (2016). Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación. Recuperado de https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf
- Vantaz. (2019). II Perfil de la Mujer en Minería –Página <https://vantaz.com/es/ii-perfil-de-la-mujer-en-mineria/>
- Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile (2017) Página
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1019/663>
- Yáñez Andrade, J. C. (2000). Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925): Hacia una legislación social universal. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, (22), 317-332.

Anexos

Anexo 1: Invitación a participar encuesta



**TU OPINIÓN NOS
IMPORTA ¡PARTICIPA!**

Entre el 26 julio y el 01 de agosto estará disponible esta encuesta, para conocer tu opinión respecto a temas relacionados con la vida laboral y la maternidad

Contestar esta encuesta no te tomará más de 5 minutos, son sólo 11 preguntas



¡Participa haciendo CLICK aquí !

Seamos Diversidad algunos Inclusion de Género

The poster features a light blue background with a white grid pattern. It is decorated with several large, colorful circular arcs in shades of teal, purple, and red. At the bottom, there is a logo with the text 'Seamos Diversidad algunos Inclusion de Género' and several small circular icons containing diverse human faces.

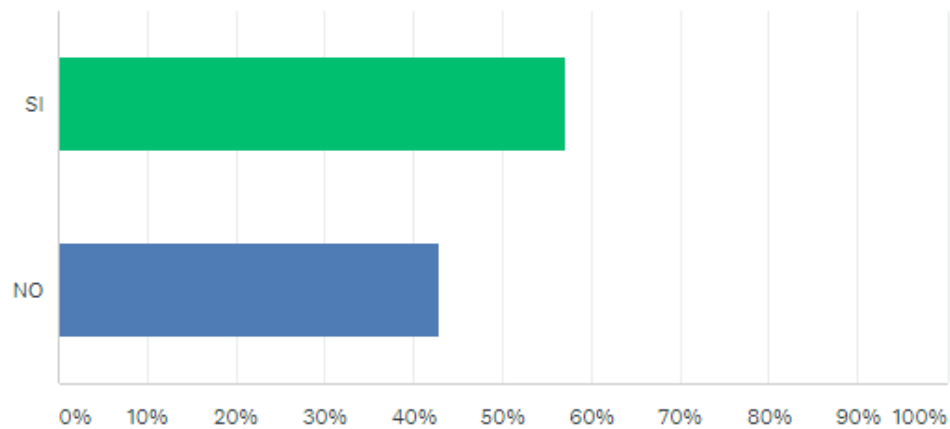
Anexo 2: Resultados encuesta

P1



Por favor coméntanos si conoces o no los beneficios que otorga la ley respecto a la maternidad

Respondidas: 28 Omitidas: 0

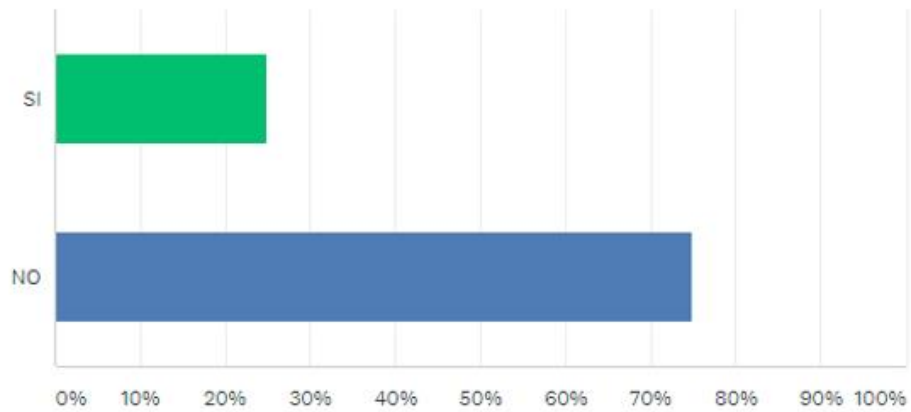


P2



Durante su estadía en la compañía ¿Ud. ha sido madre?

Respondidas: 28 Omitidas: 0



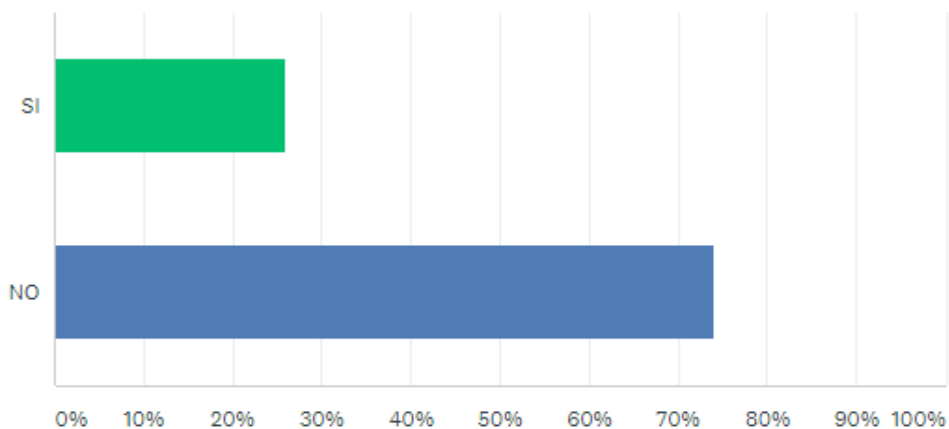
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	25,00%	7
NO	75,00%	21
TOTAL		28

P3



¿Ha hecho uso de algún beneficio o permiso por motivos de maternidad?

Respondidas: 27 Omitidas: 1



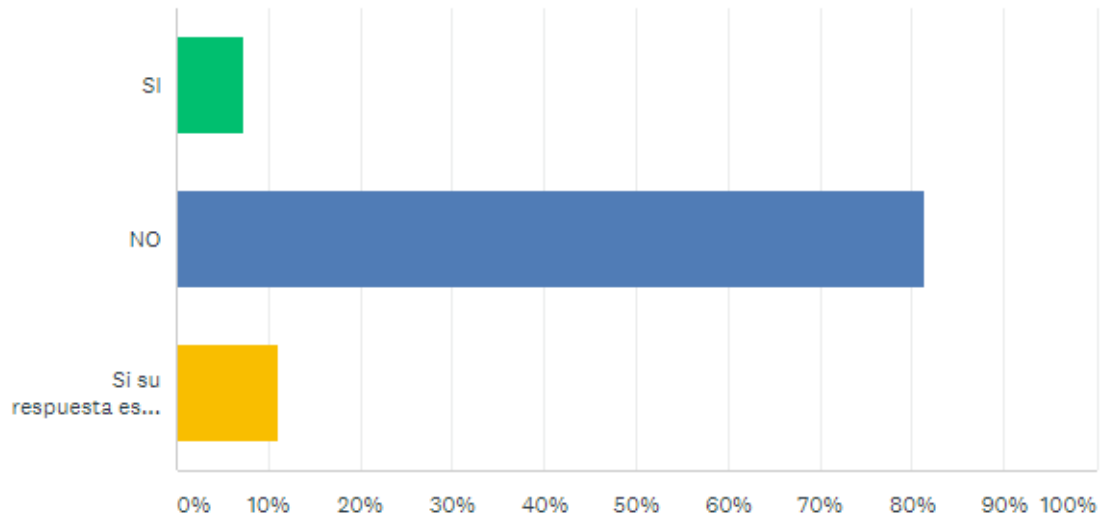
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	25,93%	7
NO	74,07%	20
TOTAL		27

P4



¿Conoce algún procedimiento, política o protocolo relacionado con la maternidad en la compañía?

Respondidas: 27 Omitidas: 1



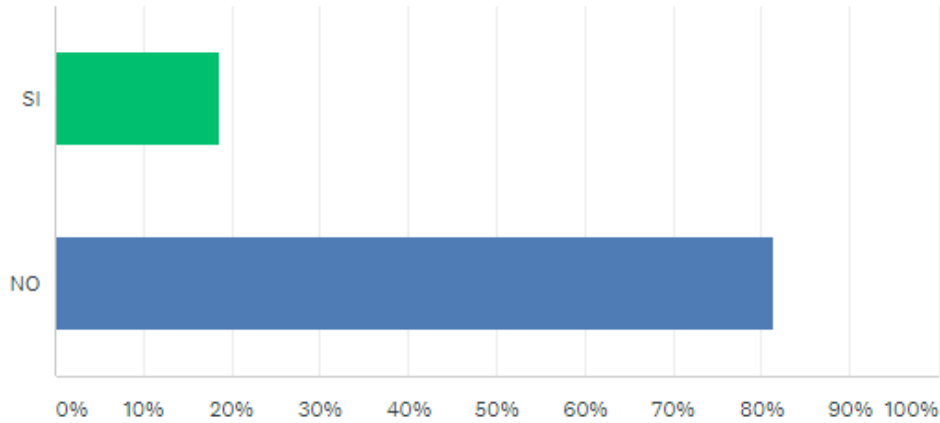
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	7,41%	2
NO	81,48%	22
Si su respuesta es SI. Indique lo que conoce	Respuestas 11,11%	3
TOTAL		27

P5



¿Usted conoce algún protocolo o procedimiento de maternidad de otra compañía del grupo?

Respondidas: 27 Omitidas: 1



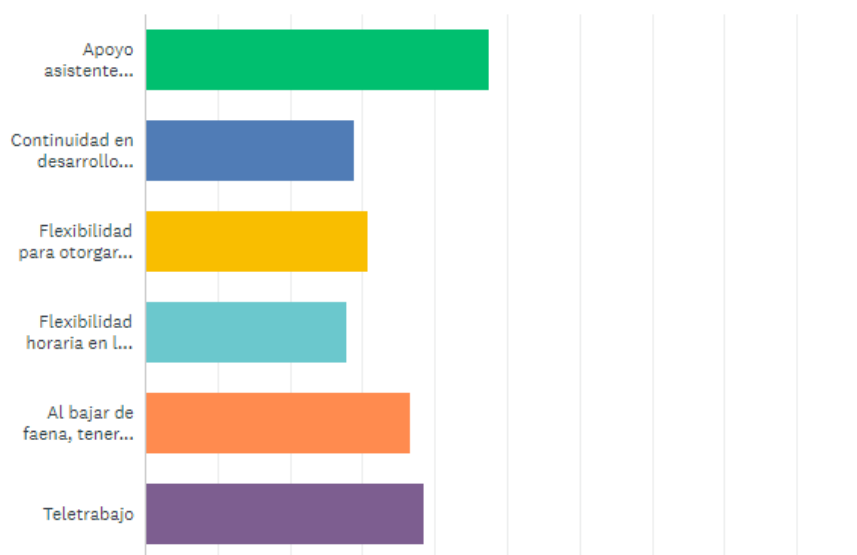
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
SI	18,52% 5
NO	81,48% 22
TOTAL	27

P6



Bajo el escenario de un embarazo, por favor ordene los siguientes temas relacionados de acuerdo al orden de importancia que usted le otorga. (Donde 1 es el menos importante y 6 el con más importancia, no se pueden repetir)

Respondidas: 27 Omitidas: 1



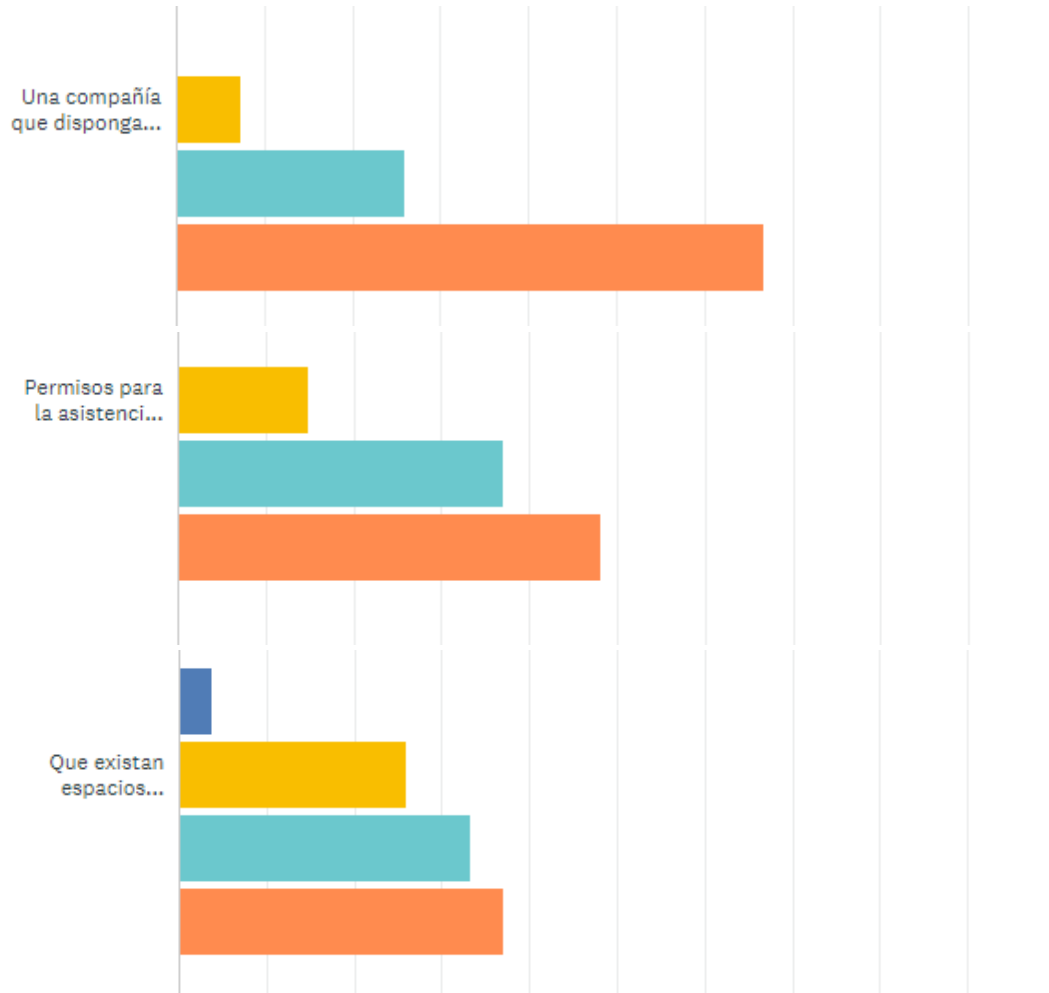
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	PUNTUACIÓN
Apoyo asistente social, terapeutas profesionales	66,67% 18	7,41% 2	0,00% 0	3,70% 1	3,70% 1	18,52% 5	27	4,74
Continuidad en desarrollo profesional	0,00% 0	14,81% 4	22,22% 6	25,93% 7	11,11% 3	25,93% 7	27	2,89
Flexibilidad para otorgar permisos médicos	0,00% 0	22,22% 6	25,93% 7	3,70% 1	33,33% 9	14,81% 4	27	3,07
Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo	7,41% 2	7,41% 2	14,81% 4	22,22% 6	22,22% 6	25,93% 7	27	2,78
Al bajar de faena, tener definición acerca de las nuevas funciones	14,81% 4	18,52% 5	14,81% 4	29,63% 8	14,81% 4	7,41% 2	27	3,67
Teletrabajo	11,11% 3	29,63% 8	22,22% 6	14,81% 4	14,81% 4	7,41% 2	27	3,85

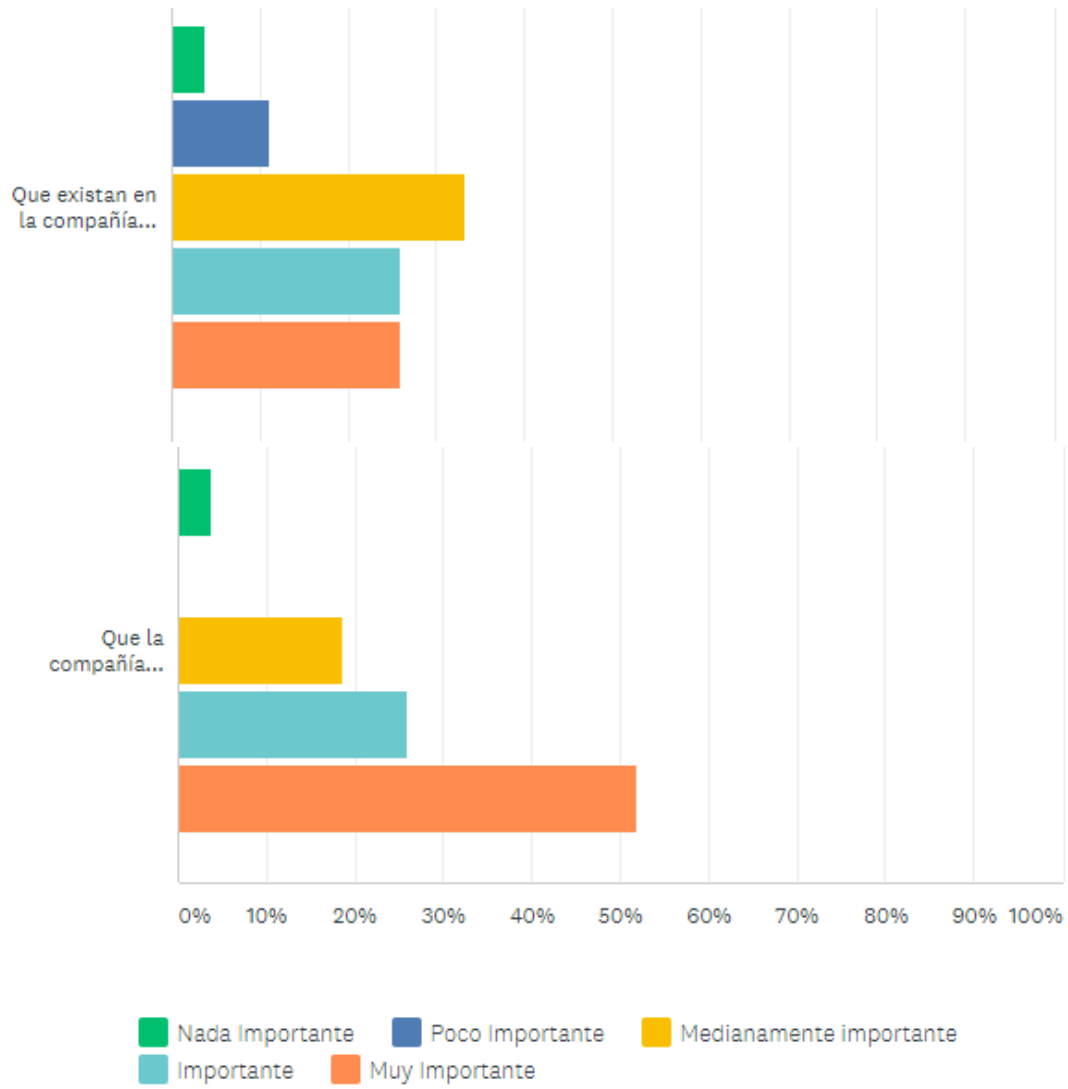
P7



¿Qué tan importante son los siguientes atributos para usted en relación con la vida laboral y su rol como madre?

Respondidas: 27 Omitidas: 1



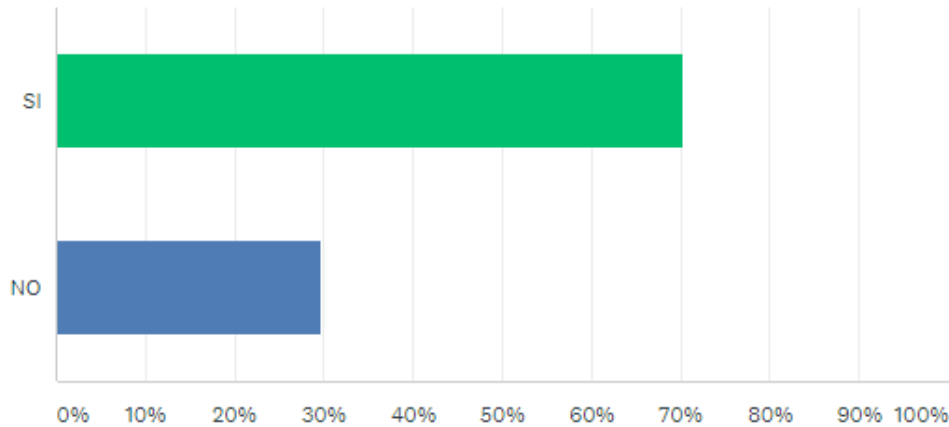


P8



¿Durante su vida, usted ha postergado la maternidad por temas laborales?

Respondidas: 27 Omitidas: 1



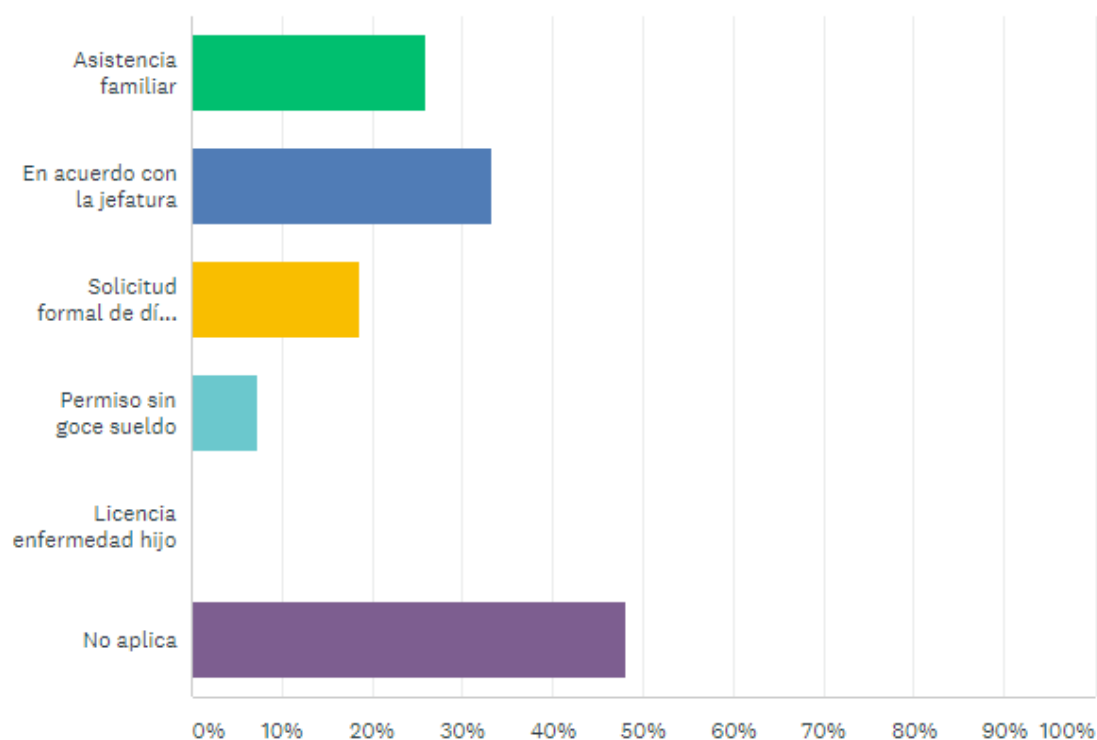
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	70,37%	19
NO	29,63%	8
TOTAL		27

P9



¿Cómo ha manejado la asistencia a los controles de salud o cuidados de su hijo (a) en caso de enfermedad? (puede ser más de una opción):

Respondidas: 27 Omitidas: 1



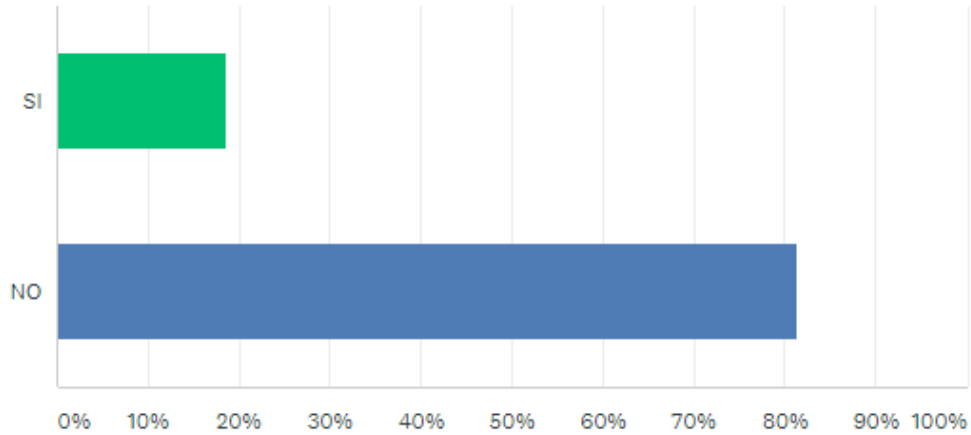
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Asistencia familiar	25,93%	7
En acuerdo con la jefatura	33,33%	9
Solicitud formal de día de vacaciones	18,52%	5
Permiso sin goce sueldo	7,41%	2
Licencia enfermedad hijo	0,00%	0
No aplica	48,15%	13
Total de encuestados: 27		

P10



En caso de embarazo. ¿Usted conoce cuál sería su turno de reintegración laboral luego del post natal?

Respondidas: 27 Omitidas: 1



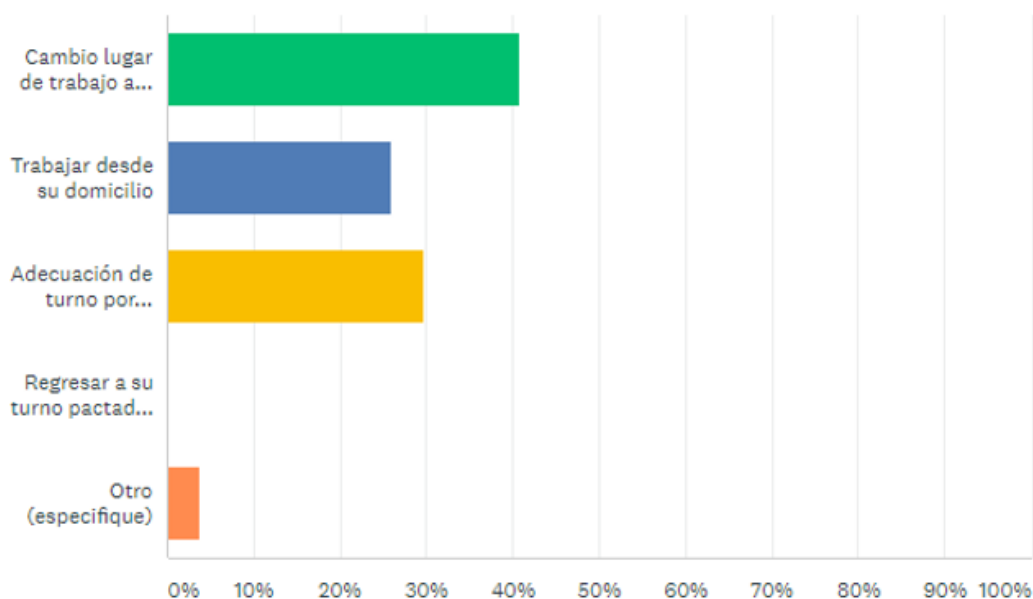
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	18,52%	5
NO	81,48%	22
TOTAL		27

P11



Respecto del derecho de alimentación del hijo y bajo el contexto que la compañía es una faena que se encuentra alejada del centro urbano, señale ¿cuál de las siguientes opciones preferiría al regreso de su postnatal?

Respondidas: 27 Omitidas: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Cambio lugar de trabajo a una oficina de la empresa en centro urbano	40,74%	11
Trabajar desde su domicilio	25,93%	7
Adecuación de turno por permiso de alimentación	29,63%	8
Regresar a su turno pactado inicialmente	0,00%	0
Otro (especifique)	Respuestas 3,70%	1
TOTAL		27

Anexo 3: Resultados presentados a Gerente Recursos Humanos



Encuesta



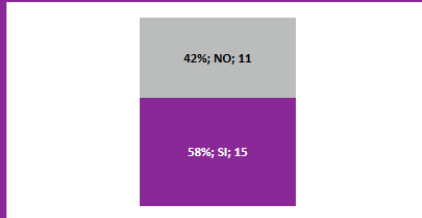
06 de agosto 2019

🔍 Metodología

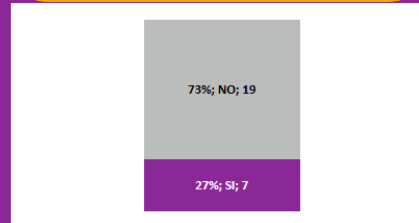
	¿Objetivo?	<ul style="list-style-type: none"> Busca obtener información para tomar medidas de protección y bienestar para que fomenten la atracción y retención del talento femenino
	Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> La aplicación realizada en el mes de julio Modalidad de aplicación: Encuesta online 31 rol supervisor 26 respondieron

Análisis de respuestas encuesta

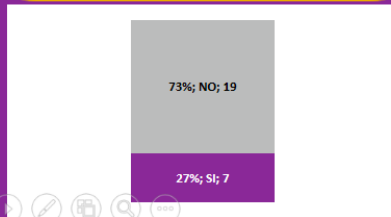
Por favor coméntenos si conoces o no los beneficios que otorga la ley respecto a la maternidad



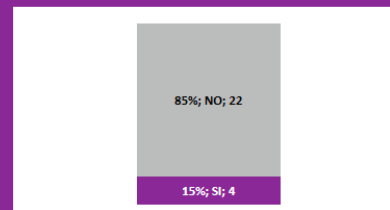
Durante su estadía en Zaldivar, ¿Ud. ha sido madre?



¿Ha hecho uso de algún beneficio o permiso por motivos de maternidad?

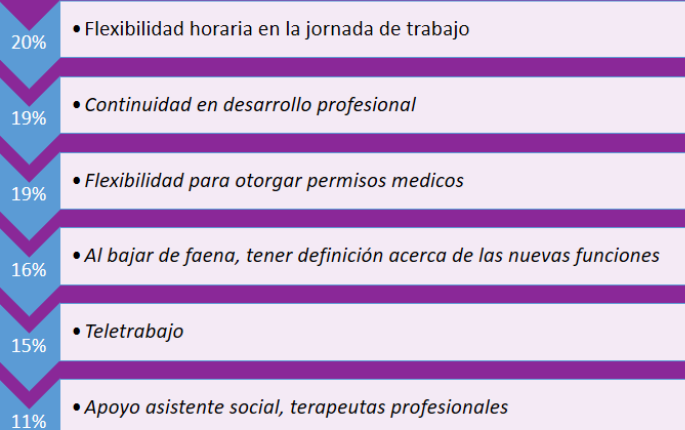


¿Conoce algún procedimiento, política o protocolo relacionado con la maternidad en la compañía?

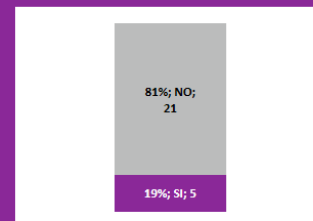


Análisis de respuestas encuesta

Bajo el escenario de un embarazo, por favor ordene los siguientes temas relacionados de acuerdo al orden de importancia que usted le otorga. (Donde 1 es el menos importante y 6 el con más importancia, no se pueden repetir)



¿Usted conoce algún protocolo o procedimiento de maternidad de otra compañía del grupo?

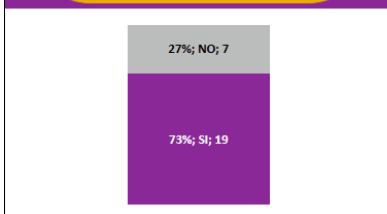


Análisis de respuestas encuesta

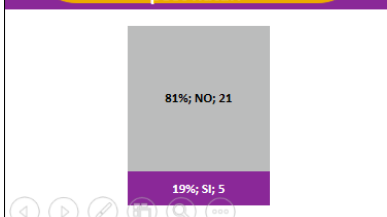
¿Qué tan importante son los siguientes atributos para usted en relación con la vida laboral y su rol como madre?	Nada Importante	Poco Importante	Medianamente importante	Importante	Muy Importante
Una compañía que disponga de iniciativas para la inclusión adecuada de trabajadoras que son madres	0%	0%	8%	27%	65%
Permisos para la asistencia de actividades del hijo (a) (ej: actividades jardín, colegios)	0%	0%	12%	38%	50%
Que existan espacios dentro de la compañía para la maternidad como las sala alma, sala de comunicación familiar.	0%	4%	23%	35%	38%
Que existan en la compañía actividades extraprogramáticas (charlas, seminarios, talleres) que permitan orientar sobre la maternidad y el rol en el trabajo, lactancia, la corresponsabilidad parental.	4%	12%	35%	27%	23%
Que la compañía disponga de asesorías respecto a los derechos legales asociados por la maternidad	4%	0%	19%	23%	54%

Información de la industria minera

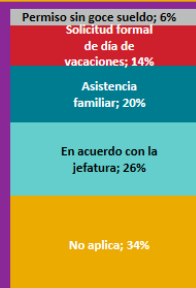
¿Durante su vida, usted ha postergado la maternidad por temas laborales?



En caso de embarazo, ¿Usted conoce cuál sería su turno de reintegración laboral luego del post natal?



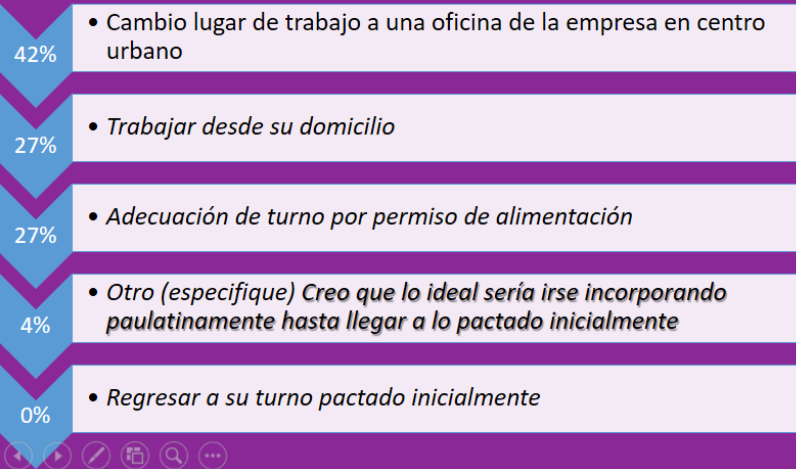
¿Cómo ha manejado la asistencia a los controles de salud o cuidados de su hijo (a) en caso de enfermedad? (puede ser más de una opción):



0% licencia enfermedad de Hijo (a)

Aanálisis de respuestas encuesta


Respecto del derecho de alimentación del hijo y bajo el contexto que *Mínera Zaldívar*, es una faena que se encuentra alejada del centro urbano, señale ¿cuál de las siguientes opciones preferiría al regreso de su postnatal?



Focus Group


06 de agosto 2019

Metodología



¿Objetivo?

- Busca obtener información para tomar medidas de protección y bienestar para que fomenten la atracción y retención del talento femenino



Aplicación

- La aplicación realizada en el mes de julio
- Modalidad de aplicación: Codificación abierta en análisis cualitativo.
- 2 sesiones de 1 hora y media con 6 mujeres

Resultados Focus group

Cuadro resumen 2 sesiones

Pregunta	Resumen percepción participantes	Factor común
1.- Actualmente, ¿cómo concilias tu vida laboral con la personal?	- Difícil conciliación entre el rol de ser madre, mujer, hija y trabajadora. - Conflictos familiares por trabajos fin de semana - Responsabilidad de las jefaturas	<i>Calidad de vida / No se concilia la vida laboral con la personal</i>
2.- Dicho lo anterior, ¿cuál es la mejor manera para compatibilizar el desarrollo laboral con la proyección familiar/personal?	- Planificación de tareas, y conciencia en establecimiento metas - Respetar jornada de trabajo en faena, todos los roles - Fechas entregables reportes con corporativo y faena	<i>Regular jornada de trabajo/Planificación tareas</i>
3.- Durante tu vida, ¿has postergado la maternidad por temas laborales?	- Por falta de red de apoyo para cuidar al hijo(a) - Por contrato plazo fijo o incorporación reciente (percepción de los demás) (validación de competencias) - Por la responsabilidad del cargo	<i>Continuidad laboral/Desarrollo profesional</i>

Resultados Focus group

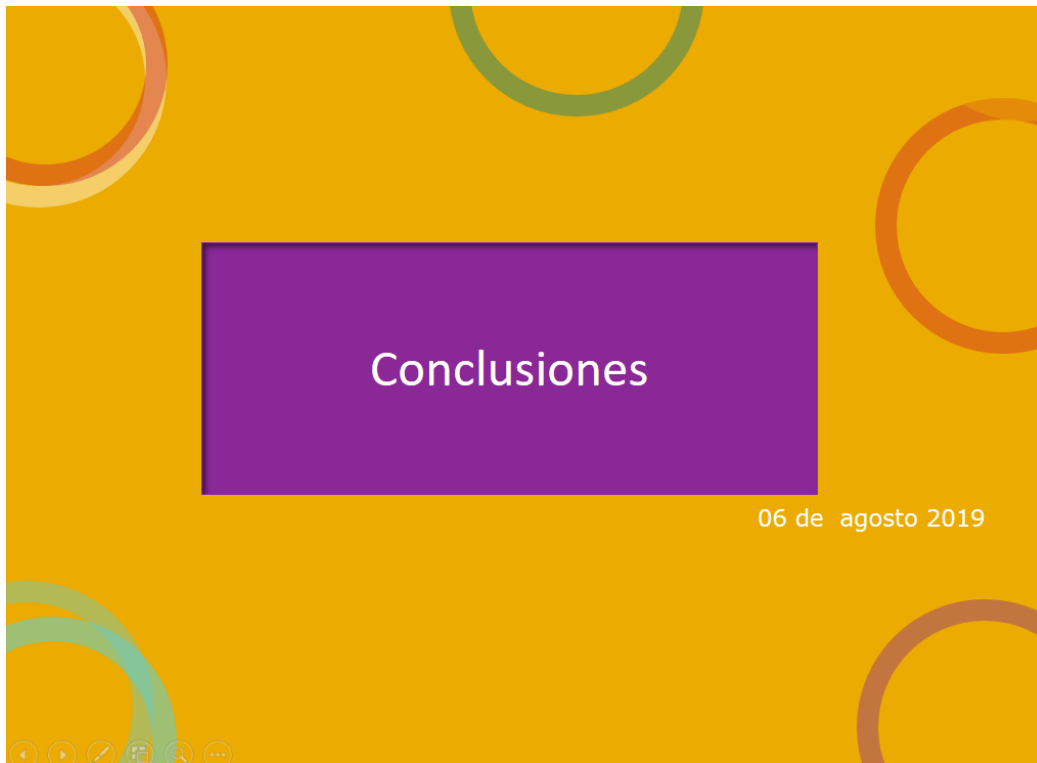
Cuadro resumen 2 sesiones

Pregunta	Resumen percepción participantes	Factor común
4.- <i>Cuéntanos acerca de tu experiencia durante el embarazo y el trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado a Antofagasta con otro cargo, incertidumbre de desvinculación -revisión de funciones en cargos que puedan realizarse desde ciudad -Validación constante en el trabajo por ser mujer 	<i>Incertidumbre</i>
5.- <i>¿Cuál es tu opinión acerca de los trabajos por turno en una faena alejada del centro urbano y cómo este sistema puede compatibilizarse con el rol de madre</i>	<ul style="list-style-type: none"> - No compatible si viviera en otra región y sin una red de apoyo para el cuidado de mi hijo -Mala conectividad de internet en faena dificulta una comunicación más cercana. - Trabajo en minería la mujer se auto limita la maternidad. - Costo emocional alto v/s mejor calidad de vida para la familia, la vida se adapta. 	<i>Condiciones laborales</i>
6.- <i>¿Conoces las salas ALMA? ¿sabes cómo funcionan?</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Inhabilitada por no contar con luz ni electricidad -La sala está cerrada y hay que pedir las llaves diariamente. -Mayor difusión existencia y funcionamiento 	<i>Comunicación/Condiciones del lugar</i>

Resultados Focus group

Cuadro resumen 2 sesiones

Pregunta	Resumen percepción participantes	Factor común
8.- <i>Cuéntanos tu experiencia en los casos de control de salud o enfermedad de su hijo(a) para estar presente</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Día de vacaciones por miedo a que no me autoricen el permiso. - Permiso sin goce de sueldo - Utiliza días viernes en su descanso para controles - Depende del criterio de la jefatura. - Conciencia de jefaturas ante los casos de emergencia de salud familiar o del mismo trabajador. 	Falta conciencia de jefaturas



PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Se percibe que no se logra una conciliación adecuada de vida laboral y personal, principales motivos están relacionados con la jornada de trabajo y planificación de tareas.
- En relación para obtención de permisos asociados a enfermedad de hijo(a) o control de salud, las decisiones son por criterio de jefatura directa dado que no existe formalidad.
- Un 42% de mujeres declara no conocer los beneficios legales respecto a la maternidad
- Un 27% de las mujeres encuestadas indica que ha hecho uso de beneficio o permiso por motivo de maternidad
- El 85% de las mujeres no conoce ningún procedimiento, política o protocolo relacionado con la maternidad en Zaldívar y 81% no conoce alguno del grupo minero.
- Bajo un escenario de un embarazo, lo más valorado es tener una flexibilidad de horario en la jornada de trabajo.
- Se necesita formalizar los pasos a seguir en una reintegración laboral luego del postnatal (plan de reintegración)
- A corto plazo se debe asegurar el funcionamiento de la sala ALMA faena y protocolizar un uso accesible.
- El 65% de las mujeres encuestadas valora como muy importante que la compañía disponga de iniciativas de inclusión para trabajadoras que son madres.
- El 50% de las mujeres, considera muy importante contar con permisos para la asistencia de las actividades de hijo.
- El 73% considera importante el contar con espacios para la maternidad, ejemplo salas ALMA, buena conexión de internet que facilite comunicación.
- Se necesita formalizar proceso para obtener beneficio legal de sala cuna y listado que aplica al convenio. Entre los 2 y 4 años no existe algún beneficio