

# MUJER Y MINERIA

---

Funcionamiento y eficacia de las políticas y procedimientos de denuncia, investigación y sanción en materia de acoso y violencia sexual, laboral y maltrato en minería

**Carla Rojas Neculhual**

**Palabras Clave:** Género, minería, energía, industrias extractivas, Chile



<http://www.iadb.org>

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional. Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

## **Agradecimientos**

El BID agradece el apoyo y compromiso de las entidades y personas participantes de este estudio, elaborado en el marco de sus esfuerzos regionales para promover una mayor la equidad de género en el sector minero y la erradicación del acoso y la violencia sexual en todos los ámbitos.

Ha sido fundamental el apoyo y patrocinio de WIM Chile, a través de Carla Patricia Rojas Neculhual, investigadora principal y autora de este estudio, y de su equipo de investigación, María Fernanda Sáez del Pino, Martina Paz Ferretti Escobar, Daniel Ricardo Piquer Franco y Bárbara Rivera Mesas.

La revisión de este estudio por parte del BID estuvo a cargo de Martin Walter, especialista sectorial, y se ha beneficiado de los valiosos comentarios y sugerencias de colegas de la División de Energía, Irene Irarázabal, Gabriela Montes de Oca Fehr y Lenin Balza, y de la División de Género y Diversidad del BID, Andrea Saldarriaga Jiménez.

La preparación de este estudio fue financiada con recursos del proyecto RG-T3494 - CANEF: Promoviendo la Igualdad de Género y Mejores Prácticas en el Sector Minero-Energético Fase II, de la Facilidad Canadiense para el Sector Extractivo ejecutada por el BID.



## Resumen

La principal actividad económica de Chile corresponde a la minería, la cual representa el 62% de las exportaciones del país dentro de las cuales la más importante es el cobre. La participación laboral de la mujer en minería ha venido creciendo de manera sostenida, sin embargo, al 2022 no representa más del 10,39%. El objetivo principal de esta investigación es generar datos primarios que aporten a la información disponible de la industria minera en Chile para caracterizar las condiciones de las mujeres desde un enfoque de género, para ello se realizó un enfoque de investigación mixta, en donde se realizaron entrevistas en profundidad, grupos focales y una encuesta. En los resultados se encontró una cultura con predominancia masculina, lo cual genera relaciones de poder asimétricas y aumenta la probabilidad de sufrir acoso y presenciar o vivir agresiones sexuales. Debido al ambiente hostil de la industria, las mujeres se han visto obligadas a emplear estrategias de validación con el fin de mantenerse en el sector. En la violencia de género se identifica la dificultad que enfrentan

las víctimas para reconocer que han sido objeto de agresiones físicas, verbales o psicológicas, también se logra identificar distintos tipos de violencia de género. Se genera un impacto psicológico, emocional y laboral en las víctimas, en donde hay un sentimiento de tristeza, rabia y decepción con la industria, cuestionamiento propio acerca de sus capacidades y competencias en el rubro, así como también cuestionamiento de continuar sus carreras profesionales en la industria. En los desafíos se plantea la importancia de una infraestructura adecuada que no facilite la violencia, incorporar reglamentos de higiene y de seguridad con enfoque de género, establecer procedimientos de denuncia que sean claros y conocidos por los trabajadores y trabajadoras, priorizar la implementación de mecanismos de prevención de violencia y de seguridad, realizar capacitación a las personas a cargo de realizar las investigaciones y tomar medidas concretas y empáticas de reparación, sin esperar la constatación de los hechos denunciados para actuar y tomar medidas de protección.



**1.**

# **Introducción**

---

---

## **“La inclusión y participación de las mujeres en la industria minera se ven condicionadas por estereotipos de género arraigados, que consideran la minería como una ocupación exclusivamente masculina”.**

Chile es un país reconocido por sus abundantes recursos minerales y ocupa un lugar destacado a nivel mundial en la producción de cobre y molibdeno, los cuales representan el 29% y 18.9% respectivamente de la producción mundial. La actividad minera se concentra en siete regiones del país: Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins. La industria minera contribuye significativamente al Producto Interno Bruto (PIB), siendo responsable del 54% del PIB de la Región de Antofagasta en 2020 (Consejo Minero, 2020).

La minería es una de las principales actividades económicas de Chile y ha sido fundamental para su desarrollo. En 2021, la gran minería, especialmente la minería del cobre representó el 14.6% del PIB nacional. Asimismo, las exportaciones mineras representaron el 62% del total de las exportaciones, siendo el cobre el principal componente con un 91% de participación. En la región de Tarapacá, la minería contribuye con el 97% de las exportaciones (Consejo Minero, 2020).

En cuanto a los ingresos fiscales, la minería representó aproximadamente el 13% en 2021, principalmente gracias a la contribución de Codelco (neto de capitalización) y los impuestos a la renta de la minería privada. Además, la gran minería aporta el 15% de la inversión total del país y concentra la mayor parte de la inversión extranjera directa en comparación con otros sectores económicos (Consejo Minero, 2022).

En términos de empleo, la industria minera representó el 9.5% del empleo total del país en

2021. Las regiones de Atacama, Antofagasta y Coquimbo tienen una mayor participación en el empleo minero, alcanzando el 69%, 57% y 37% respectivamente. Los salarios en el sector minero son más altos en comparación con otros sectores, con salarios medios y medianos reales de \$1.089.237 y \$810.695 mensuales respectivamente, mientras que en todos los sectores económicos los valores son de \$681.039 y \$457.690 mensuales respectivamente (INE, 2021).

La incorporación efectiva de mujeres en la industria minera puede tener un impacto significativo en la realidad y calidad de vida de muchas familias, así como en la independencia económica, desarrollo personal y profesional de las mujeres, beneficiando su salud física y mental. En la última década, la participación laboral femenina en la minería ha aumentado gradualmente debido a cambios culturales en las empresas, el crecimiento de la economía chilena, la expansión del sistema educativo y el avance de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas (Consejo de Competencias Mineras, 2020).

Según los datos de dotación proporcionados por el Sernageomin, la participación femenina en la industria minera aumentó del 5,71% al 10,39% entre 2008 y 2022. Sin embargo, esta cifra sigue siendo baja en comparación con la porción de mujeres que participa en el mercado laboral chileno en general, que representa el 49,8% durante el trimestre móvil de marzo-mayo de 2022, según el INE. Además, la participación femenina en la industria minera también

es inferior a la de otros países mineros como Australia y Canadá, donde alcanza el 16,6% y el 17,9% respectivamente (Comisión Chilena del Cobre, 2021).

En la gran minería, la mayoría de las mujeres empleadas se desempeñan en áreas como administración, relaciones públicas y servicios, así como en empresas contratistas del sector minero. Mientras que la inserción técnico profesional dentro de las operaciones mineras se ha centrado principalmente en la prevención de riesgos (Escalona, 2021). Sin embargo, es importante destacar que estos tipos de empleos suelen estar asociados con condiciones laborales precarias y salarios bajos.

El desarrollo histórico del sector minero en Chile revela algunas de las causas subyacentes de la baja participación femenina. La industria minera ha sido tradicionalmente dominada por hombres, lo que ha creado un ambiente propenso a la discriminación de género.

Las mujeres que trabajan en este entorno se ven envueltas en relaciones de poder asimétricas y de subordinación, lo que refuerza las identidades de género desequilibradas y perpetúa la desigualdad. Por lo tanto, la inclusión y participación de las mujeres en la industria minera se ven condicionadas por estereotipos de género arraigados, que consideran la minería como una ocupación exclusivamente masculina (Eftimi et al., 2009), afianzando así los roles de género tradicionales.

Además, la naturaleza de las jornadas laborales en las faenas mineras dificulta la conciliación entre las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos, hijas o personas dependientes, y otros deberes y responsabilidades que por los

estereotipos de género recaen, principalmente en las mujeres. Esta incompatibilidad resulta crítica al tomar decisiones sobre permanecer en un puesto dentro de la empresa, en la industria o incluso en el mercado laboral en general. Estas barreras obstaculizan la entrada de las mujeres en el sector minero, su progreso y desarrollo profesional, y generan desigualdades en el acceso a oportunidades, lo que afecta su capacidad de generar ingresos propios y lograr autonomía económica. Como resultado, las mujeres se ven afectadas de manera doble, ya que les resulta difícil insertarse en la fuerza laboral debido a un modelo minero diseñado principalmente por y para hombres, lo que perpetúa su marginalización y se extiende a otras esferas de la vida social y doméstica y las mujeres que logran superar las barreras de ingreso se ven expuestas a distintas expresiones de discriminación directa e indirecta.

En conclusión, la inclusión efectiva de las mujeres en la industria minera representa un desafío importante para abordar los problemas estructurales en términos de igualdad de género, como la oferta de empleo, los sistemas de turno, la igualdad salarial y la seguridad adecuada. Además, es fundamental abordar los problemas de acoso sexual y violencia de género que enfrentan las mujeres en su vida laboral diaria. Las empresas mineras deben planificar y ejecutar iniciativas que fomenten la igualdad de género, erradiquen las prácticas discriminatorias y promuevan un entorno laboral libre de violencia que sea seguro y respetuoso para las mujeres.



**2.**

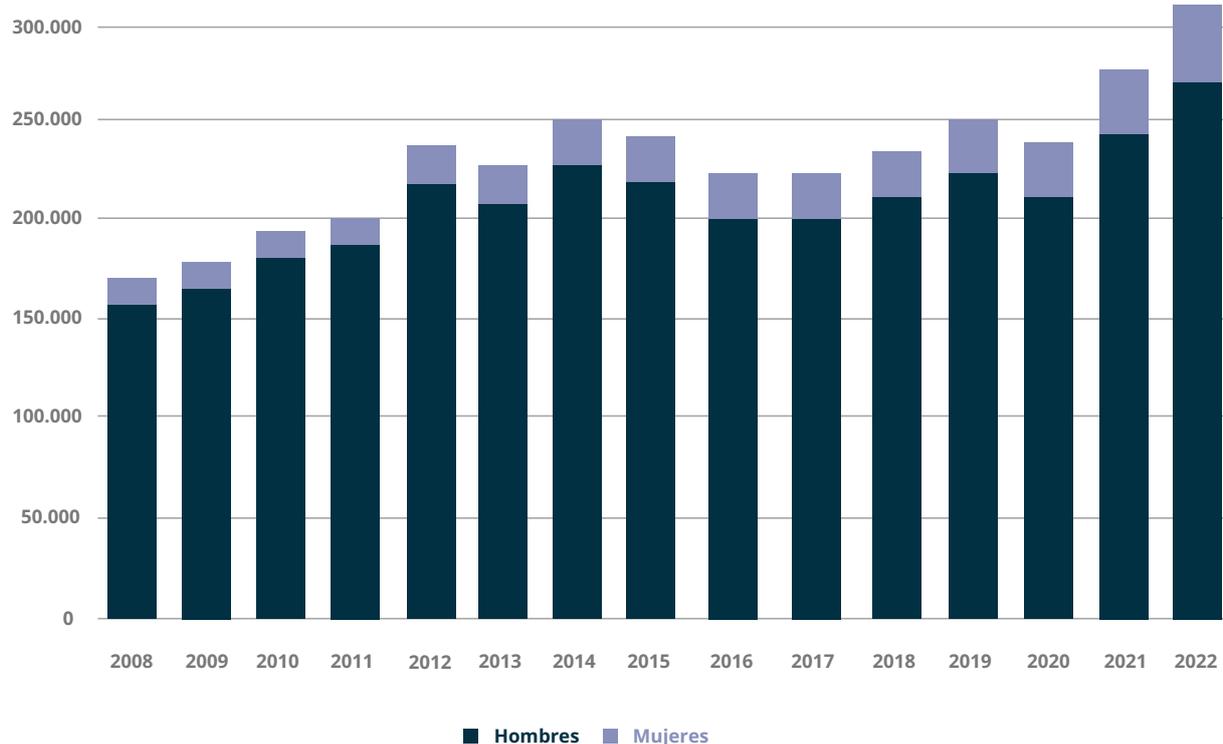
# **Participación de la mujer en la industria minera**

---

---

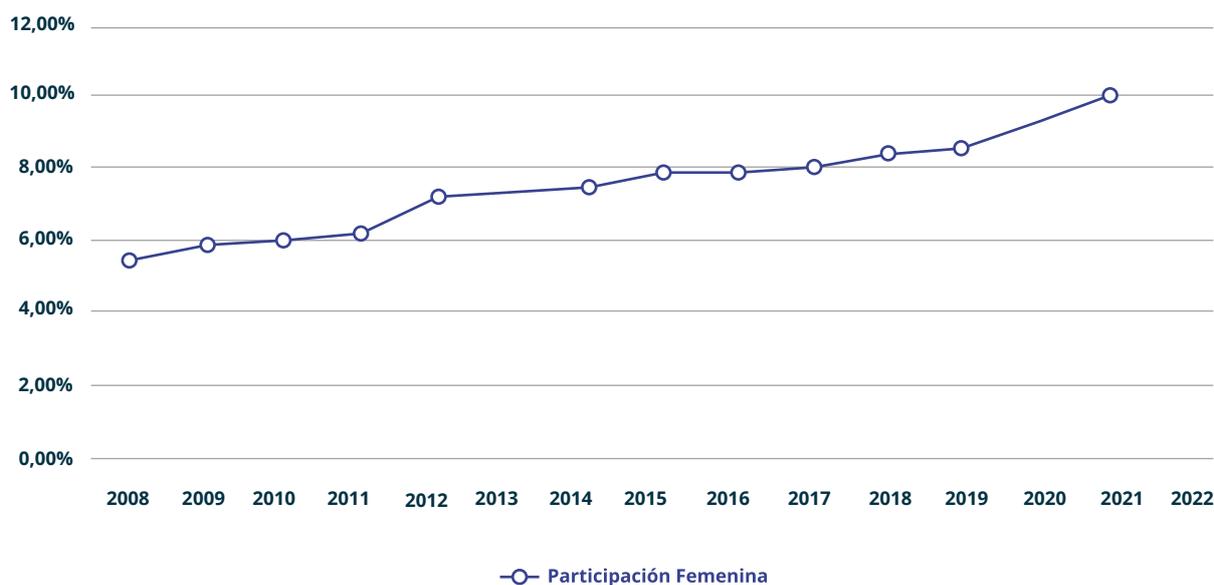
## La participación de las mujeres en la industria minera ha experimentado un aumento a lo largo de los años, pero aún se mantiene baja en comparación con la participación masculina.

Según los datos proporcionados por el Sernageomin, que incluyen información sobre la dotación de trabajadores por faena y empresa minera desde 2008 hasta 2022, se observa un crecimiento significativo en el número de mujeres empleadas en el sector. Durante este período, la industria pasó de contar con 9.409 mujeres a ser 32.642 trabajadoras, lo que se traduce en un incremento de 23.233 mujeres en un lapso de 14 años.



Fuente: Elaboración propia con datos del Sernageomin

Estos datos revelan un aumento constante en la participación femenina en la industria minera chilena a lo largo del tiempo. En 2021, se superó por primera vez el umbral del 10%, alcanzando un 10,14%, y en 2022 esta cifra aumentó a 10,39%.



Fuente: Elaboración propia con datos del Sernageomin

En cuanto a la participación femenina en carreras mineras, los datos disponibles en el sitio web de Mi Futuro<sup>1</sup>, a cargo de la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación, muestran que el porcentaje de mujeres graduadas varía según la carrera. Las carreras con mayor participación femenina son técnicas en química (análisis e industrial) con un 60,71%, seguida de técnico en prevención de riesgos con un 46,93% e ingeniería en prevención de riesgos con un 46,79%. Por otro lado, las carreras con menor participación femenina son ingeniería en mecánica automotriz con un 2,47%, seguida de técnico en mantención industrial con un 3,06% y técnico en electricidad con 3,67% (**Anexo 1**). Estos datos también nos permiten ver que entre el 2010 y el 2020 egresan en promedio más de 5.700 mujeres por año. Solamente entre esas fechas egresaron un total de 62.809 mujeres, lo que contrasta con las 32.642 que realmente trabajan en la industria (**Anexo 2**).

Al examinar la participación femenina por ocupación, según los datos del Consejo de Competencias Mineras del año 2019, que representan aproximadamente el 68,7% de los trabajadores totales de la industria en el país y está principalmente compuesto por grandes mineras, se observa que la ocupación con mayor presencia de mujeres es la de geólogo con un 23%, seguida de ingeniería especialista en procesamiento con un 20%. Por otro lado, las ocupaciones con menor participación femenina son mantenedor mecánico con un 2%, seguido de supervisor de mantenimiento y mantenedor eléctrico, ambos con un 4% (**Anexo 3**).

Es importante destacar que las labores relacionadas con el mantenimiento y la operación son las ocupaciones clave en la cadena de valor de la minería y se proyecta una alta demanda de empleo en estas áreas para 2028. Sin embargo, también son las ocupaciones con menor participación femenina en la industria. Por lo tanto, aumentar la presencia de mujeres en estas áreas representa un desafío estratégico a mediano plazo, que requiere considerar la capacitación específica en estas tareas. Además, es importante señalar que la participación femenina es menor en las ocupaciones que requieren un nivel de escolaridad más bajo, por lo que los esfuerzos dirigidos a la capacitación técnica de las mujeres podrían tener un impacto significativo en su integración en la cadena de valor principal de la industria.

<sup>1</sup> <https://www.mifuturo.cl/bases-de-datos-titulados/>



**3.**

# **Acoso sexual, laboral y maltrato**

---

---

## **El acoso sexual, laboral y maltrato se encuentran estrechamente relacionados con las dinámicas culturales de poder y constituye una forma de discriminación de género.**

El censo de 2017 revela que las mujeres representan el 51,1% de la población en Chile. Además, diversos estudios han demostrado que la diversidad de género, edad, nacionalidad y otros factores agrega valor a los negocios y mejora su competitividad, tanto en términos de imagen como de reputación (Caro et al., 2019). En la industria minera, donde la participación femenina es solo del 10,39%, no solo enfrentamos el desafío de incluir a las mujeres en el sector, sino también de asegurar su continuidad y desarrollo profesional, permitiendo el acceso a cargos de poder que puedan servir como referentes para las nuevas generaciones.

Para lograr esto, es crucial comprender las limitaciones que enfrentan las mujeres y los factores que contribuyen a su menor permanencia en la industria, así como a la falta de atractivo que esta representa, lo cual se traduce en una menor inserción femenina en el ámbito minero, a pesar de que un mayor porcentaje de mujeres se gradúan de carreras relacionadas con la minería en comparación con aquellas que realmente trabajan en el sector. Las condiciones ambientales extremas, la cultura organizacional en la minería, los confinamientos físicos, los riesgos para la salud y los sistemas de turnos que implican desplazamientos complican la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares, que recaen principalmente en las mujeres debido a la división sexual del trabajo (doble jornada,

falta de tiempo, roles de género).

Estos factores sitúan a las mujeres en desventaja. A lo largo de la historia y en diferentes sociedades, se ha asociado a los hombres con la producción y a las mujeres con la reproducción (Stefoni, 2005). Por lo tanto, la percepción de “abandonar” el papel tradicional de cuidado en el hogar conlleva una “condena social a la que se exponen, ya que, en una sociedad tradicional, alejarse de la figura materna conlleva cuestionamientos” (Escalona, 2021). Existe la percepción de que las mujeres pueden ser juzgadas y criticadas por incorporarse al trabajo y “abandonar” sus roles de género tradicionales (Stefanovic y Saavedra, 2016).

La menor permanencia de las mujeres en la industria minera, junto con la evaluación de desempeño, las exigencias de acreditaciones teóricas y las evaluaciones psicológicas, dificultan su desarrollo profesional y les impiden ascender a puestos de mayor responsabilidad y autoridad (Stefanovic y Saavedra, 2016; Rojas, 2014; Caro et al., 2019). Además, las ocupaciones masculinizadas se encuentran entre las tres razones más importantes por las cuales las mujeres deciden no incorporarse al mundo laboral, junto con las responsabilidades familiares y la doble jornada laboral (Molina, 2018). Estas circunstancias llevan a las mujeres a adoptar diversas estrategias de validación para enfrentar un entorno adverso, lo cual tiene consecuencias negativas para su salud mental y dificulta su continuidad en la industria (Rojas, 2016).

En este contexto, el acoso sexual, laboral y maltrato representan una problemática de gran importancia, ya que la percepción de inseguridad y el temor a ser víctimas dificultan la inserción y permanencia laboral de las mujeres en la industria. El acoso laboral se define legalmente en Chile como *“cualquier conducta de agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o uno o más trabajadores, que cause menoscabo, maltrato, humillación o amenace perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo de la persona afectada, siempre y cuando estas conductas se practiquen de manera reiterada”*<sup>2</sup>. En la industria minera, que se caracteriza por su masculinidad, las mujeres suelen ser vistas en una posición inferior y más vulnerable debido a su condición de minoría en un entorno cultural y socialmente no destinado para ellas según la masculinidad hegemónica. Las relaciones de género se entienden como relaciones de poder, dejando claro que la industria minera es un espacio en el cual lo masculino ejerce poder sobre lo femenino (Rojas, 2016).

El acoso sexual, laboral y maltrato se encuentran estrechamente relacionados con las dinámicas culturales de poder y constituye una forma de discriminación de género. Se plantea que durante el proceso de normativización de género se introduce una *escisión en complementariedad* que convierte a los hombres en sujetos y a las mujeres en objetos. Así, se legitima que los hombres expresen su deseo mientras que las mujeres son reducidas a ser objeto de ese deseo (Rojas, 2016). No sorprende entonces que se observe que los hombres en la mina vean a las mujeres como objetos de deseo o rechazo, siendo estas últimas percibidas como representantes de la sexualidad y el sexo débil (Jiménez, Rojas y Troncoso, 2014).

Es importante considerar que los aspectos sociales del género son construcciones culturales, productos de la sociedad y no meramente derivados de la biología. La violencia de género es la violencia perpetrada por los hombres

para mantener el control y dominio sobre las mujeres (Casique y Ferreira, 2006). En un contexto históricamente dominado por hombres, donde recién en 1996 se modificó el código del trabajo permitiendo el acceso de las mujeres a minas subterráneas, se genera un trato discriminatorio y un riesgo de violencia de género debido a las dinámicas culturales de poder en la mina. Los hombres sienten amenazado su espacio y reaccionan de manera negativa y muchas veces violenta, manifestando su dominación a través de la discriminación contra las mujeres, lo cual está vinculado con la construcción de su propia identidad (Stefoni, 2005; Escalona, 2021). Esto implica que las mujeres deben estar en un estado de alerta constante y modificar su comportamiento, ya que buscan dejar de ser objetos de deseo y alejarse de la imagen femenina para recibir un trato igualitario en las relaciones laborales y desempeñar su trabajo de manera satisfactoria (Jiménez, Rojas y Troncoso, 2016).

El acoso sexual laboral se establece como cualquier práctica, ya sea implícita o explícita, con connotación sexual que ejerce una persona o grupo hacia otra en un contexto laboral, ya sea en una relación horizontal o vertical. Estas prácticas se llevan a cabo sin el consentimiento de la persona afectada, generando problemas psicológicos y de socialización, lo que impacta negativamente en el desarrollo profesional, personal y familiar de la persona afectada. Las prácticas de acoso sexual pueden ser no verbales, verbales, físicas, audiovisuales o por chantaje como amenazas o presiones para obtener favores sexuales.

Al existir una amplia diversidad en las prácticas que se consideran como violencia sexual, se genera una brecha significativa entre aquellas personas que reconocen y pueden identificar haber sufrido acoso sexual en el trabajo, y aquellos que han experimentado estas situaciones, pero no las reconocen o problematizan como tal. Es importante destacar que, a pesar

---

<sup>2</sup> Código del Trabajo, Artículo 2

de que el acoso sexual es un hecho negativo, muchas mujeres lo toleran o aceptan en silencio debido a sentimientos de vergüenza, confusión, angustia y miedo a las consecuencias que pueden afectar su reputación o sufrir represalias. También se enfrentan al sentimiento de culpa debido a la tendencia social de culparse basándose en estereotipos y mitos sobre la “mujer tentadora” (CEPAL, 1996).

Es importante destacar que cualquier agresión contra una mujer se puede identificar como violencia de género, ya que está directamente relacionada con la desigual distribución de poder y las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. Esto perpetúa la desvalorización de lo femenino y la subordinación de las mujeres a los hombres. Lo que distingue a esta forma de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o vulnerabilidad radica en el simple hecho de ser mujer (CEPAL, 1996).

En cuanto a las víctimas, es fundamental identificar y tomar medidas para enfrentar el riesgo físico y el daño psicológico que implica compartir un espacio de trabajo con un agresor. Esto permitirá que el entorno laboral vuelva a ser seguro y que todas las personas se sientan cómodas y protegidas junto a sus colegas. Sin embargo, en muchos casos, las víctimas prefieren no denunciar debido al temor a las represalias que podrían enfrentar. *“Es importante destacar que las víctimas de violencia psicológica a menudo consideran que lo que les sucede no es lo suficientemente grave como para tomar medidas que puedan detener estos actos, incluyendo presentar denuncias ante las autoridades competentes”* (Casique y Ferreira, 2006).

Los actos de acoso sexual, acoso laboral y maltrato constituyen una forma de terror psicológico que causa daño mental y puede llevar a la exclusión de la víctima tanto del lugar de trabajo como del mercado laboral (Guimaraes, Cançado y Carvalho, 2015). Desde la perspectiva de la víctima, se han observado fuertes vín-

culos entre todo tipo de abusos y depresión, trastornos del sueño, fatiga, lesiones en el lugar de trabajo y problemas musculoesqueléticos. Estas asociaciones son más pronunciadas en aquellos que han sufrido abusos de manera más frecuente (Gale et al., 2019). Desde la perspectiva de la organización, esto puede resultar en una disminución en la calidad del trabajo y la productividad, aumento del absentismo, enfermedades y accidentes, así como la pérdida de trabajadores altamente calificados (Guimaraes, Cançado y Carvalho, 2015), además de una menor implicación con la organización y el retiro anticipado (Gale et al., 2019).

Según los datos proporcionados por la Dirección del Trabajo (DT), se registraron 867 denuncias presuntas por acoso sexual en el año 2022, 593 denuncias en 2021, 737 denuncias en 2020 y 685 denuncias en 2019. Es evidente que el número de denuncias aumentó significativamente en 2022 en comparación con años anteriores (Dirección del Trabajo, 2023a). Al observar las denuncias realizadas por trabajadores con género identificado, se puede apreciar que, en 2019, el 87,5% de las denuncias fueron presentadas por mujeres, mientras que en 2020 y 2021 el porcentaje fue del 100% y 89,7% en 2022 (Dirección del Trabajo, 2022). En el sector minero, se registraron solo 6 denuncias en 2019, aumentando a 25 denuncias en 2020, 18 en 2021 y 17 en 2022 (Dirección del Trabajo, 2023a). Estas cifras son bajas en relación a lo que podemos observar que realmente ocurre en la industria.

Por otro lado, en términos de acoso laboral, se registraron 1.809 denuncias presuntas en el año 2022, 1.555 denuncias en 2021, 1.436 denuncias en 2020 y 2.187 denuncias en 2019 (Dirección del Trabajo, 2022; Dirección del Trabajo, 2023a). De las denuncias realizadas en 2021, el 62,7% fueron presentadas por mujeres (Dirección del Trabajo, 2022). En el sector minero, se reportaron 34 denuncias de acoso laboral en 2019, 39 denuncias en 2020, 38 denuncias

en 2021 y 20 denuncias en 2022 (Dirección del Trabajo, 2023a). Específicamente en esta industria, la mayoría de las denuncias corresponden a violaciones del “derecho a la integridad psíquica”, con 19 denuncias en 2022, seguidas de violaciones al “honor de la persona y su familia”, “integridad física y respeto” y “protección de la vida privada”, con 11, 6 y 8 denuncias respectivamente (Dirección del Trabajo, 2023a).

Además, se obtuvieron datos sobre los términos de contratos por causas contempladas en el artículo 161, N°1, que incluyen falta de probidad, acoso laboral y acoso sexual. En el sector minero, se registraron 60, 47, 58 y 66 desvinculaciones por estas causas en los años 2019, 2020, 2021 y 2022 respectivamente.

En cuanto a la distribución regional de las denuncias por acoso laboral en 2021, se observa que un 27% de las denuncias provienen de la Región Metropolitana, seguida por un 12,8% en la Región de Antofagasta y un 4,2% en la Región de Atacama (Dirección del Trabajo, 2022). En términos de actividad económica, la industria minera se encuentra en el puesto 14 de 22 categorías, representando solo el 2,4% de las denuncias en el año 2021 (Dirección del Trabajo, 2022).

Estas cifras no solo evidencian la mayor propensión de las mujeres a ser víctimas de acoso en el trabajo, sino también el aumento en el número de denuncias de acoso sexual a lo largo de los años. Además, resaltan la presencia de las regiones de Antofagasta y Atacama, donde se concentra principalmente la industria minera, como las segundas y octavas regiones con mayor cantidad de denuncias a nivel nacional. Todo esto sin tener en cuenta que estas cifras ocultan muchos casos invisibles que no se denuncian por temor a las consecuencias y/o al proceso, lo que lleva a que las víctimas opten por renunciar o guardar silencio para evitar la revictimización. *“Para las víctimas no es fácil recopilar pruebas de acoso, lo que agrava las consecuencias negativas, no sólo para su salud mental, sino también en el ámbito laboral, ya que el acoso afecta su eficiencia y productividad, su motivación para enfrentar el trabajo y su desarrollo profesional, así como el clima laboral en general”* (CEPAL, 1996). Esto puede ser un factor determinante en el bajo nivel de denuncias a nivel institucional, especialmente en la industria minera.

Por todas estas razones, resulta urgente revisar las políticas relevantes y tomar medidas y normas reparadoras que prevengan, regulen, investiguen y sancionen de manera más efectiva el acoso sexual y laboral, fomentando los canales de denuncia y generando confianza en el sistema, al mismo tiempo que se incorpora una perspectiva de género activa en todo el proceso.



**4.**

# **Objetivos y metodología de la investigación**

---

---

# Diagnosticar con enfoque de género el funcionamiento y eficacia de las políticas y procedimientos de denuncia, investigación y sanción en materia de acoso y violencia sexual, acoso y maltrato laboral en la Minería.

## Objetivos específicos

- I | Recopilar testimonios y experiencias de mujeres trabajadoras en la industria minera, para obtener una perspectiva directa sobre las condiciones laborales y la presencia de acoso sexual, laboral, maltrato y discriminación.
- II | Identificar los procedimientos de prevención y denuncia existentes en la industria minera en relación con la violencia de género, evaluando su eficacia y accesibilidad para las mujeres afectadas.
- III | Analizar los mecanismos de investigación y sanción que se aplican ante casos de violencia de género en la industria minera, evaluando su efectividad y transparencia.
- IV | Proponer reformas y acciones concretas que promuevan la erradicación del acoso sexual, laboral, maltrato y discriminación en la industria minera, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y promover la igualdad de género.
- V | Ser un insumo para impulsar reformas sectoriales, tomar decisiones y acciones a nivel público y privado que permitan minimizar la ocurrencia de este tipo de fenómenos y se adopten medidas que favorezcan un ambiente laboral digno y propicio para el desarrollo personal de las mujeres en la minería.

## Metodología de investigación

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se adoptó una metodología mixta que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, con el fin de generar y verificar teorías en el mismo estudio y obtener resultados más completos (Ugalde y Balbastre, 2013, p. 184).

**Desde el enfoque cualitativo,** se emplearon métodos de recolección de datos primarios, como entrevistas en profundidad y grupos focales. Estas técnicas permitieron capturar los sentimientos y experiencias de los participantes, así como obtener información relevante para comprender el entorno laboral de las trabajadoras (Buss Thofehn, Maira et al., 2013). El análisis de los datos se llevó a cabo mediante la técnica de codificación axial (Strauss, A., & Corbin, J., 2016), que implicó la identificación de categorías descriptivas, su desglose en categorías analíticas y subcategorías y la posterior determinación de la categoría principal.

**Desde el enfoque cuantitativo,** se utilizaron datos secundarios del estudio "Mujer y Minería 2022". Estos datos fueron recopilados a través de una encuesta estructurada en línea aplicada a las trabajadoras de empresas e instituciones adheridas al estudio. Se consideraron diversas dimensiones, como infraestructura, proceso de selección, formación y capacitación, sistema de remuneraciones, acoso sexual, discriminación y canales de denuncia (Rojas Neculhual et al., 2022).

La metodología de investigación seguida en este estudio se rigió por los más altos estándares éticos, de fiabilidad y validez. Se implementaron diversas medidas para garantizar la inte-

gridad y confidencialidad de los participantes, así como la calidad de los datos recopilados. Estas medidas incluyeron:

- 1.** Se informó detalladamente a todas las participantes sobre los objetivos del estudio y se les aseguró su derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento, sin ninguna repercusión negativa.
- 2.** Se estableció un estricto protocolo de confidencialidad para proteger la privacidad de las participantes. Las opiniones, experiencias e información recopilada en las entrevistas, grupos focales y encuestas se mantienen en absoluta confidencialidad. Se garantizó que no se revelarían nombres ni datos que pudieran identificar a las participantes, ni organizaciones y que la información recopilada sólo se utilizaría con fines de investigación.
- 3.** Se solicitó el consentimiento explícito de cada participante antes de utilizar grabadoras de voz durante las entrevistas y grupos focales. Se les explicó claramente el propósito de la grabación y se les dio la oportunidad de negarse o dar su autorización previa.

Con estas medidas, se buscó obtener datos confiables y significativos que contribuyan a una comprensión más completa del fenómeno del acoso sexual, laboral y maltrato en la industria minera. El enfoque integral y ético de esta metodología garantiza el respeto por la privacidad de las participantes y la generación de conocimiento válido y confiable.

## Caracterización de la muestra

### Entrevistas en profundidad y grupos focales

**Las participantes de las entrevistas de víctimas y grupos focales**, son mujeres que trabajan en la industria minera, ya sea en organizaciones privadas o públicas, tanto mandantes como contratistas. Se ha logrado una diversidad en términos de experiencia laboral en la industria minera, con participantes que tienen desde menos de 1 año hasta 35 años de experiencia. En relación a la antigüedad en sus respectivas organizaciones, las participantes abarcan desde menos de 1 año hasta 15 años de permanencia. Además, en cuanto a las ocupaciones, se ha observado una amplia variedad que incluye ingenieras, mecánicas, administración pública, contadoras auditoras, geólogas, supervisoras, técnicas en programación y psicólogas entre otras.

**Los participantes de las entrevistas de investigadoras/es y profesionales encargados de los procedimientos preventivos y protocolo de investigación**, son de organizaciones tanto privadas como públicas de la industria minera, y abarcan tanto a mandantes como contratistas con diversas capacidades de personal.

**Las participantes de las entrevistas a expertas** corresponden a profesionales de distintas áreas, dentro de las cuales se entrevistaron a dos abogadas expertas en género, una profesional de SERNAM y una psicóloga canadiense, especializada en violencia de género.

En la **tabla 1** se detalla la cantidad de entrevistas en profundidad realizadas por cada tipo y la cantidad de grupos focales y participantes totales de la investigación.

**Tabla 1: Distribución de participantes de entrevistas grupos focales por tipo**

Tipo de entrevista	Cantidad
Víctimas	10
Expertas	4
Investigadoras/es	3
Encargadas y encargados procedimientos y protocolo de distintas empresas	10
Grupos focales <sup>8</sup>	(56 participantes)
<b>Total entrevistas</b>	<b>27 participantes</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Sernageomin

## Encuesta estructurada estudio Mujer y Minería 2022

En este estudio, se utilizaron datos secundarios del estudio “Mujer y Minería 2022”, el cual incluyó un universo de 1362 trabajadoras de la industria minera. De estas, se obtuvo una muestra de 1.245 trabajadoras que aceptaron participar y completar la encuesta. Considerando que la población de mujeres en minería fue de 32.642 al 2022, la muestra es representativa al 99% de confianza. A continuación, se presenta la distribución de la muestra y las características sociodemográficas correspondientes a dicho estudio. Respecto a los tramos etarios de las participantes, el 16% tiene entre 18 y 30 años, el 38% tiene entre 31 y 40 años, el 30% tiene entre 41 y 50 años y el 12% tiene entre 51 y más (tabla 2).

Respecto al estado civil, el 54% de las trabajadoras es soltera, el 28% casada y el 15% tiene otro estado civil (tabla 3).

**Tabla 2: Distribución tramo etario trabajadoras (N= 1245)**

Intervalo etario	Distribución por edad
Entre 20 y 30 años	16%
Entre 31 y 40 años	38%
Entre 41 y 50 años	30%
Entre 51 y más	12%
No responde	4%

Fuente: Elaboración propia con datos del Sernageomin

**Tabla 3: Distribución estado civil trabajadoras (N= 1245)**

Estado civil	Distribución Estado Civil
Soltera	16%
Casada	38%
Otro estado civil	30%
No responde	12%

Fuente: Elaboración propia con datos del Sernageomin

Referente a los hijos/as, el 38% de las trabajadoras no tiene ningún hijo/a, mientras que el 58% tiene 1 o más hijos/as (tabla 4).

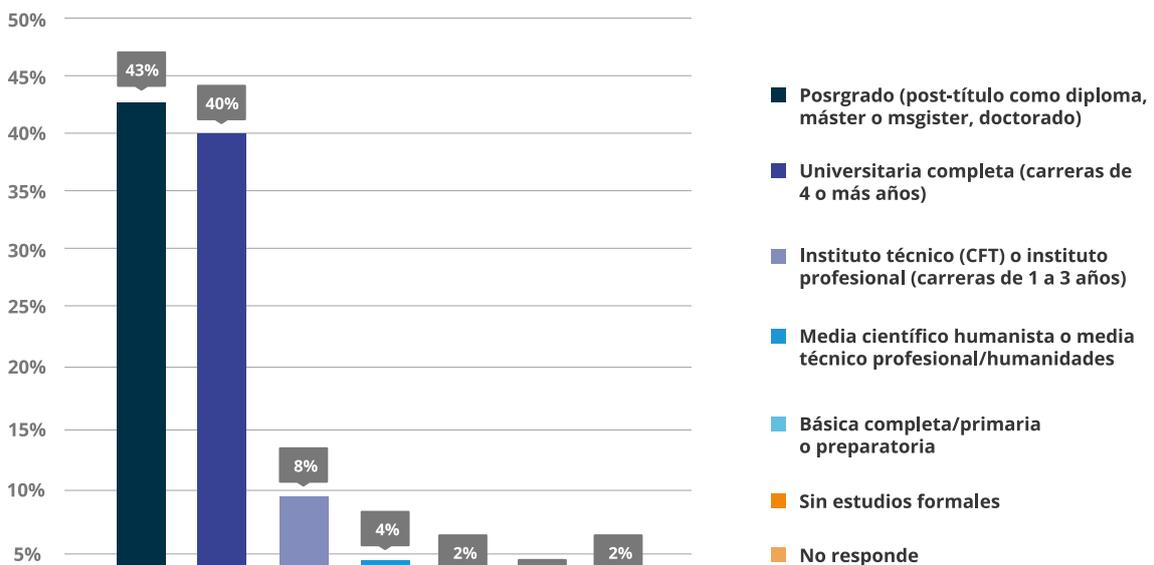
El nivel educacional de las trabajadoras (gráfico 1) es en su mayoría de Postgrado (43%) y Universitaria (40%), teniendo un nivel bastante alto y profesional. Mientras que el 8% corresponde a Instituto técnico o profesional.

**Tabla 4: Distribución N° Hijos/as trabajadoras (N= 1245)**

Hijos	Distribución por número de hijos/as
Ninguno	38%
1 hijo/a	24%
2 hijos/as	23%
3 o más hijos/as	11%
No responde	4%

Fuente: Elaboración propia con datos del Sernageomin

**Gráfico 1: Distribución del nivel educacional de las trabajadoras (N= 1245)**

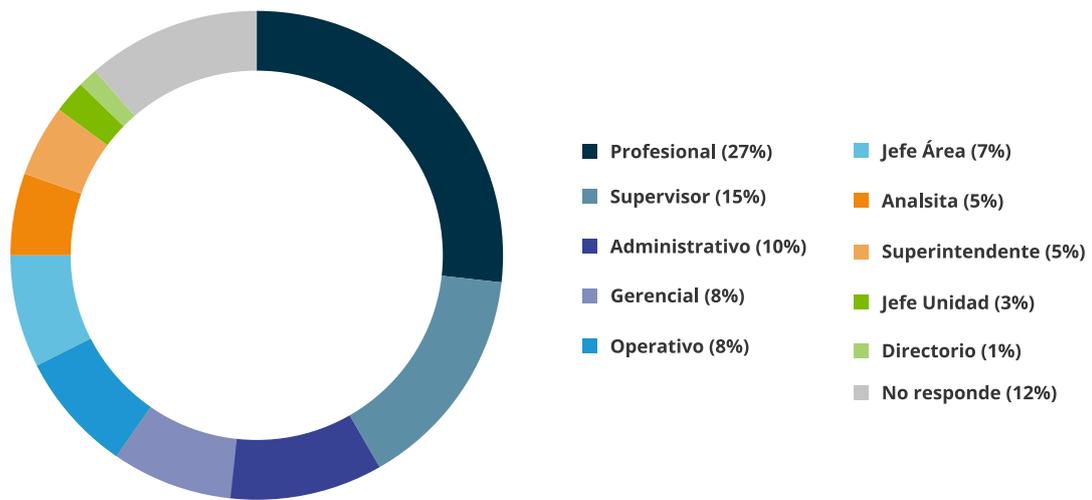


Fuente: Elaboración propia con datos del Sernageomin

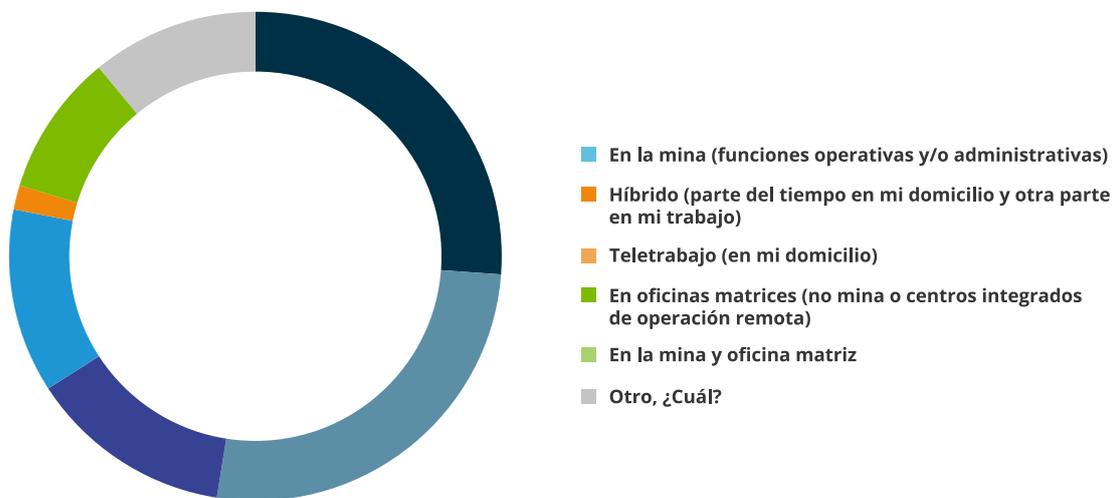
Sobre los roles que desempeñan las mujeres trabajadoras en la minería que contestaron la encuesta (gráfico 2), tenemos un 27% de Profesionales, seguidas de un 15% en el rol de Supervisoras y un 10% Administrativas. El 8% corresponde a cargo operativo.

La mayoría de las trabajadoras que contestaron la encuesta, desempeñan sus funciones en la mina (26%) y en un sistema híbrido entre domicilio y el trabajo (26%). Mientras que el 14% desempeña sus funciones en teletrabajo y un 12% en oficinas matrices (gráfico 3).

**Gráfico 2: Distribución de los roles de las trabajadoras (N= 1245)**



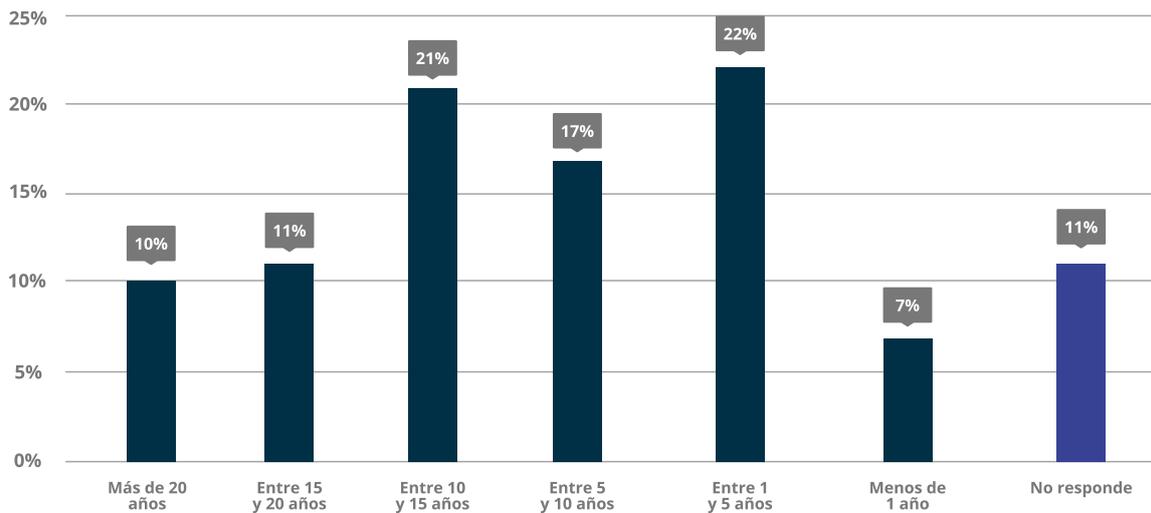
**Gráfico 3: Distribución del lugar de trabajo (N= 1245)**



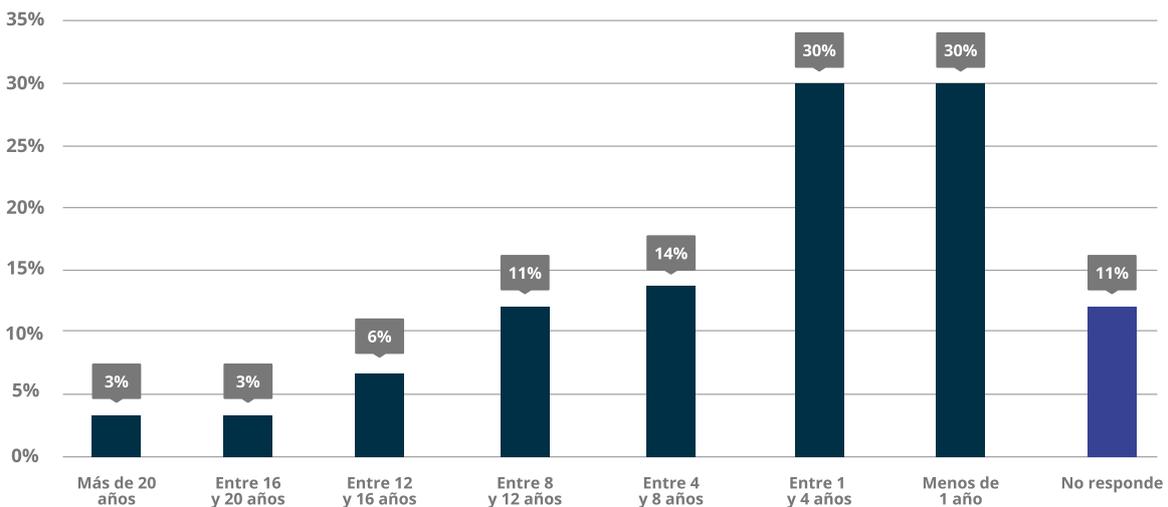
Si analizamos por antigüedad en la industria, el 22% de las trabajadoras lleva entre 1 hasta 5 años en el rubro de la minería, seguido por un 21% que lleva entre 10 a 15 años y un 17% que tiene entre 5 hasta 10 años. Acumulando el 61% de la muestra (gráfico 4).

Si analizamos por antigüedad en la empresa (gráfico 5), nos encontramos con un promedio ligeramente menor. La gran mayoría de las trabajadoras lleva entre 1 y 4 años en su empresa (30%), mientras que el 23% lleva menos de 1 año y el 14% entre 4 hasta 8 años. Acumulando el 67% de la muestra.

**Gráfico 4: Distribución antigüedad en la industria minera (N= 1245)**



**Gráfico 5: Distribución antigüedad en la empresa (N= 1245)**





**5.**

# **Resultados**

---

## Cultura Minera

Se identificaron aspectos culturales relacionados tanto con la cultura minera en general como con las particularidades de cada organización. Es importante reconocer que las relaciones de género son relaciones de poder, por lo que la predominancia masculina en la industria minera aumenta la probabilidad de sufrir acoso y presenciar o vivir agresiones sexuales. Además, se observaron condiciones en el sector que reflejan una sensación de impunidad y una facilidad para normalizar ciertos comportamientos entre los hombres.

Esto genera relaciones de poder asimétricas entre los géneros, como disparidades en las responsabilidades y obligaciones, dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad a pesar de tener las competencias necesarias, así como la existencia de puestos altamente estereotipados en cuanto al género, especialmente en las operaciones mineras, que suelen ser consideradas como masculinas y de difícil acceso para las mujeres. Además, existe el fenómeno del “techo de cristal” en la industria minera, que limita las posibilidades de desarrollo de las mujeres, relegándolas a funciones de apoyo.

El contexto histórico de la industria contribuye a ver la mina como un espacio exclusivamente masculino al cual las mujeres son consideradas recién llegadas. Esto puede generar amenazas y tensiones por parte de los hombres ante el ingreso femenino, aumentando las posibilidades de violencia en el lugar de trabajo. En este contexto, las mujeres deben adoptar diferentes estrategias de validación para enfrentar el ambiente masculino y minimizar los riesgos que enfrentan.

“Yo cuando entré, éramos 3-4 mujeres por grupo en un grupo de 80 hombres. [...] Cuando empecé recién, igual costó un poquito porque el hombre igual era más machista estaba recién la reinserción de la mujer en el mundo minero”

Entrevista 5

“Siento que a nosotras las mujeres, **nos insertaron en un mundo que era de hombres**, que era un tabú antiguamente, las mujeres no podían entrar a la minería, así como cuando las mujeres no pueden ir a la mar, así lo veía yo”

Entrevista 10

La industria minera ha sido tradicionalmente dominada por hombres, presentando un bajo porcentaje de participación laboral femenina, que apenas alcanzó el 10,39% en 2022.

Esta situación ha representado un obstáculo significativo para la plena incorporación de las mujeres en la industria, así como para su desarrollo profesional.

Además, es un factor relevante para considerar al analizar las tasas de deserción laboral femenina en las empresas e industria minera.

“Sabemos que cuando tienes una industria donde los hombres tienen todo el poder, y ese poder está atado a la masculinidad, ahí es donde recae tu problema. El problema no es la industria masculinizada, **el problema es el poder que está atado a la masculinidad**, resultando en personas usando ese poder como una forma de discriminar en contra de la diversidad genérica de las personas y de las mujeres. Entonces no es necesariamente sólo acerca de la masculinidad [...] **Hay personas, que no logran pasar por este cambio cultural, porque ellos no quieren renunciar al poder que esté atado a la masculinidad**”

Entrevista 1, Experta en Género



“Evidentemente hay una **disparidad en responsabilidades, en obligaciones, en confianza que hay en las personas y la posibilidad de acceder a puestos de mayor responsabilidad** que implica toma de decisiones y yo creo que eso es bien transversal a cualquier tipo de trabajo donde hay una predominancia masculina. Creo que eso además genera invisibilizarían de diferentes géneros. Se normaliza mucho más, entonces la posibilidad de sufrir un acoso, la posibilidad de ver alguna agresión sexual, me parece que se incrementa en la medida que ese espacio no se trabaja de una manera equitativa”

Entrevista 2, Abogada

“Es desigual pues, desde la baja participación de mujeres en la industria en las políticas públicas de las organizaciones ha ido avanzando con los años, con la inclusión del modelo para el sector mujeres, pero sigue habiendo brechas importantes, barreras también importantes para las mujeres, no solo para el acceso, sino que también para el desarrollo y mantención de las mujeres para el sector”

Entrevista 4, Experta en género

La baja participación femenina tanto en las instituciones académicas como en el ámbito laboral de la industria minera es evidente. Esta situación conlleva a la aceptación generalizada de la masculinización de estos espacios, lo cual se manifiesta desde la etapa de formación profesional en minería. Es importante reconocer la normalización de comportamientos machistas y agresivos asociados a la masculinidad. En este sentido, **las mujeres resaltan el papel fundamental de las instituciones académicas para fomentar cambios en actitudes y superar los patrones culturales y estructurales arraigados en la industria.**

“El impacto de ver a puros hombres cuando estudié la carrera de minería fue alto, así como dije “ay, qué raro” así como “en qué me metí”. Pero, me acostumbré a hacer un trabajo con hombres, me acostumbré a trabajar con hombres porque éramos 3 mujeres y siempre trabajaba con hombres entonces no se po, en la clase: una mujer y 40 hombres”

Participante 2, Grupo Focal N°5

“Y este tema de tener quizá mujeres, o sea, perdón, estudiantes o profesionales, como con esta visión un poco más de inclusión, sustentabilidad, etcétera, Yo creo que eso es más pega de la academia y del, **cómo del chip con el que vienen las nuevas generaciones nomás de cuestionarse más las cosas y ser más exigente** también con cómo hacemos las cosas”

Entrevista 2

“A mí me tocó entrar a un área en (empresa) en la que nunca había habido una mujer y ni siquiera tuve un plan de entrenamiento. Y las chicas que entraron después que yo tampoco tuvieron plan de entrenamiento”

Participante 1, Grupo Focal N°2

“Tampoco a los hombres se les genera ese tipo de capacitaciones. Tampoco yo creo que a ellos los capacitaron para comenzar a trabajar con mujeres, eso nunca”

Participante 2, Grupo Focal N°3

Debido a la división sexual del trabajo, **la industria minera ha sido históricamente dominada por hombres, se ha llevado a la exclusión de las mujeres en ciertas áreas laborales.** Esta falta de inclusión ha resultado en una **falta de preparación por parte de los hombres para trabajar de manera efectiva con mujeres, y a las mujeres para integrarse a un espacio minero** ya que muchas empresas no han proporcionado el entrenamiento necesario ni el cambio cultural que se requiere. Aunque las relaciones interpersonales pueden parecer relativamente buenas, se observa un cambio cuando se trata del ámbito profesional, **manifestándose incomodidad, deficiencias y una baja tolerancia por parte de los hombres hacia las mujeres.** Esto genera un ambiente de competencia y resistencia a la incorporación de las mujeres en la industria.

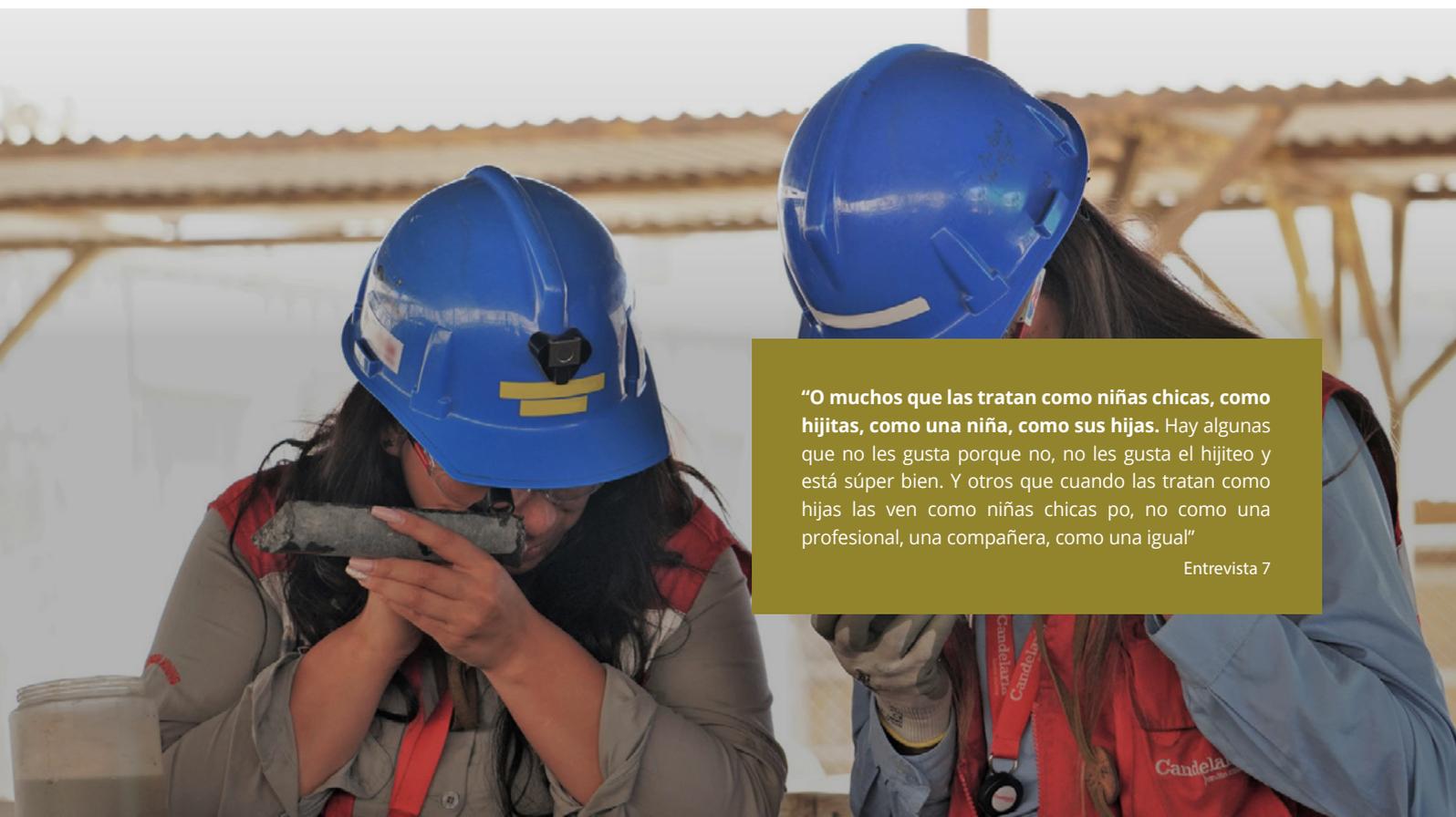
En concordancia con lo mencionado anteriormente, **las mujeres reconocen la dificultad que enfrentan los hombres al distinguir entre su entorno laboral y el familiar, lo cual resulta en la replicación de patrones de comportamiento familiares en el ámbito laboral.** Muchos de estos patrones están asociados a actitudes machistas y se alejan de la igualdad de género que debería prevalecer en las relaciones profesionales entre hombres y mujeres, como la tendencia a infantilizar y minimizar a las mujeres, así como subestimar sus capacidades.

“Al hombre le cuesta relacionarse con las mujeres, le cuesta, y muchas veces les molesta, porque tienen esta, este pensamiento machista de decir “Ay esta mina está aquí porque, Ah porque probablemente le cerró el ojo a alguien”, porque se escucha mucho ese tipo de comentario. Yo creo que **las oportunidades para mujeres y para hombres son distintas**, ósea, yo he visto a colegas que han podido crecer digamos en sus puestos, mucho más fácil que una ¿cachai? Como que a una siempre le cuesta más. Entonces, así como relación interpersonal, si súper bien, buena onda y todo, pero a nivel profesional siento que igual se hace una diferencia, absolutamente; económica, entregando mayores responsabilidades, etc.”

Entrevista 1

“**Tienen como un trato como tratan en la casa**, así como te tratan en lo cotidiano, llegan al trabajo y no alcanzan a hacer el switch de que hay colegas, profesionales y para bien o para mal como tratan en su casa a su hija, a su esposa, a su hermana, a su prima, a su entorno, a sus amistades, el tema es que en el trabajo es otro contexto, hay profesionales exactamente igual que ellos y eso no lo logran visualizar”

Participante 4, Grupo Focal N°4



“**O muchos que las tratan como niñas chicas, como hijitas, como una niña, como sus hijas.** Hay algunas que no les gusta porque no, no les gusta el hijiteo y está súper bien. Y otros que cuando las tratan como hijas las ven como niñas chicas po, no como una profesional, una compañera, como una igual”

Entrevista 7

Esto produce la necesidad de un **sobreesfuerzo** que las mujeres deben realizar para demostrar sus capacidades y competencias, evitando así el cuestionamiento de su desarrollo personal y profesional en comparación con los hombres. **Este mayor esfuerzo implica dedicar más tiempo y asumir una carga laboral más pesada, lo cual afecta negativamente su bienestar físico y mental.**

“Pero aun así de cierta manera te rompen el corazón porque tienes que esforzarte mucho más que un hombre y tienes que aguantar muchas cosas. Yo llegaba a llorar a mi casa”

Participante 4, Grupo Focal N°2

“Como que no había mucho respeto, tampoco había validación y mi sensación es que siempre tenías que demostrar mucho más para que te tomaran en cuenta. Particularmente lo he visto bastante que tienes que demostrar más para que te hagan caso”

Entrevista 7

“Otra vez me recalcaron “es que no puedes ser débil”, entonces me dijeron “te falta más, ¡te falta más, tener cuero de chanco!” Es un dicho, entonces me dijeron “te falta tener más cuero de chanco para esto”

[...] Pero siento que, no debería ósea que uno es, no el hecho de ser mujer o no el hecho de mostrar tu sensibilidad, tus emociones del momento te critiquen por ello, porque eso no significa que tú eres débil, que tú eres, que te pueden pasar a llevar” [...] Al momento que ellos me empezaban a decir eso, yo me sentí no apoyada, me sentí sola y se me bajaron las lágrimas, intenté controlarlo, intenté no emocionarme en el momento, pero sin resultado, igual se me corrieron las emociones, entonces fue un momento, dije ya, y fue donde ellos igual otra vez me recalcaron “es que no puedes ser débil”.

Entrevista 6

Se reconoce que dentro de la cultura minera **existe una característica relacionada con la percepción de debilidad de las mujeres en cuanto a la expresión de sus emociones.** En particular, se concibe a la industria minera como un entorno violento y áspero, donde se valora la fortaleza para poder mantenerse.

**En este sentido, la expresión de debilidad no es aceptada ni valorada,** y son las jefaturas las encargadas de transmitir esta cultura a los trabajadores.

Además de lo mencionado, se reconoce como parte de la cultura minera el empoderamiento gradual de las mujeres en la industria a lo largo del tiempo. Esto se ha manifestado en la reivindicación de sus roles y posiciones en el sector, así como en la capacidad de confrontar y establecer límites frente a conductas machistas y situaciones de violencia que antes eran toleradas e internalizadas. Asimismo, se destaca el rompimiento del silencio ante estas circunstancias, impulsado en parte por el mayor apoyo mutuo entre las mujeres en el rubro. Este empoderamiento, según las participantes, ha generado inquietud en los hombres, ya que temen enfrentar consecuencias legales o confrontaciones por mantener actitudes violentas, machistas y discriminatorias hacia las mujeres lo que puede aumentar la percepción de amenaza por parte de ellos frente a la inserción femenina.

“Pero hoy en día yo creo que como mujer estamos un poquito más empoderadas, ósea hoy día tú ves un comentario como el que escuchamos de la colega u otras cosas y nosotras ya paramos hoy día, intervenimos, hoy día cuestionamos”

Participante 6, Grupo Focal N°1

“Y también hay mucho más, en el fondo, miedo de parte de ellos hacia nosotros ahora. Y miedo en ese sentido, en el buen sentido, en ese sentido de que una ya no se queda callada, una le dice las cosas, los enfrenta, ¿cachái?”

Participante 2, Grupo Focal N°1

“Pero ellos como que, por lo general, la cultura decía, “no te puedo decir nada porque tú me vas a denunciar” o esas cosas “porque las mujeres están súper peligrosas el día de hoy”

Participante 3

Por otra parte, se destaca otro aspecto relacionado con la cultura minera que se refiere a las disparidades existentes tanto entre diferentes empresas como dentro de las diferentes áreas de una misma empresa. En primer lugar, se mencionan diferencias en la hostilidad del entorno laboral para las mujeres entre las empresas contratistas y las empresas mandantes. En segundo lugar, se señala que el área de operaciones mineras es la que presenta el mayor grado de machismo y violencia de género, y a su vez, es la que cuenta con una menor presencia de mujeres en el rubro.

“Yo creo que sí, por ejemplo, en las empresas contratistas no tienen mucha, por lo menos cuando yo he estado, no tienen muchas herramientas de acoso laboral o tener canales de denuncia. En cambio, en la mandante sí”

Entrevista 8

“Son pocas las mujeres igual, en el área de operaciones. Hay más mujeres en el área de relaciones laborales, en arquitectura o en ingeniería ahora también, pero en el área de operaciones que somos las que van a terreno, sipo, ahí yo creo que son pocas, y se nota harto la diferencia, como que las oportunidades se las dan más a los hombres que a nosotras, efectivamente. Hemos tenido que pelear por los cargos para mantenernos ahí con credibilidad”

Entrevista 1

“En el ámbito corporativo, han sido muy escasos los casos que hemos tenido de denuncias asociadas a temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, no así en faena, ¿ya? En faena si se ha visto un fenómeno de, yo diría que de dificultad en la incorporación de la mujer en este rubro. Que es un rubro altamente masculinizado. Y desde ahí, quizás podría decirte que ha existido como mayor tensión entre ambos géneros.”

Entrevista PPPI N°4

“La interacción que está al interior de la compañía, y que yo la describiría como positiva porque hay una, no solo percepción, sino que hay una certeza numérica incluso de que la dotación femenina es la mayoritaria, ¿ya? [...] dónde sí efectivamente pueden existir otros asuntos, otros fenómenos, dice relación más bien con la presencia de nuestras trabajadoras en contextos que son masculinos y que están presentes en los campamentos del mandante”

Entrevista PPPI N°7

“Da harto recelo cuando tú vas a hablar con los trabajadores, es decir, vengo a capacitarlos sobre acoso laboral y sexual, es como “¿qué?! Si aquí esas cosas no pasan”. Siempre es así, entonces siempre entramos de una manera distinta. Ya es como no, venimos a hablarles sobre diversidad, inclusión. Y en realidad, hablamos sobre acoso laboral y sexual, pero nunca podemos llegar de cómo de esa otra forma. Porque es otra la predisposición de los de los trabajadores [...] no mencionamos que tiene enfoque de género. Porque no queremos sesgar a las personas que “ay, es que tiene enfoque de género, entonces ahora somos una empresa feminista” [...] No nos queremos como sesgar o anticipar cierto a las personas de que “ah, si ahora enfoque tiene que género, siempre van a ganar las mujeres”, por decirte algo.

Entrevista PPPI N°6

Desde una perspectiva organizacional, se observa una clara disparidad en la percepción de las relaciones entre hombres y mujeres que desempeñan sus funciones en la casa matriz y las oficinas en comparación con aquellas que trabajan en faenas mineras. En la casa matriz y las oficinas, se percibe una relación positiva con experiencias gratificantes, donde se valora el trabajo de las mujeres y se fomenta un ambiente de respeto y colaboración. Sin embargo, cuando se hace referencia a las trabajadoras en faenas mineras, se evidencia una tensión y dificultad en su integración en un entorno que se considera predominantemente masculino, lo que puede propiciar la aparición de situaciones problemáticas, como el maltrato.

Observamos también que existe una tendencia a evitar abordar directamente los temas de género con su denominación precisa. Los trabajadores muestran una predisposición a rechazar términos como enfoque de género, acoso laboral, acoso sexual, violencia de género, violación o feminismo. Esto dificulta la implementación de un cambio cultural en este aspecto, ya que los trabajadores perciben estos temas como una amenaza que pone en riesgo su estabilidad laboral. Además, sienten que se favorece la discriminación positiva hacia las mujeres y se perjudica a los hombres. En consecuencia, plantean que se aborde la diversidad e inclusión como conceptos más amplios que engloban las temáticas de género, sin mencionarlas directamente, lo cual facilita la aceptación por parte de los trabajadores.

Debido al ambiente hostil de la industria, las mujeres se han visto obligadas a emplear estrategias de validación con el fin de mantenerse en el sector, impulsadas por factores económicos, profesionales y personales. Una de las estrategias de validación que se observa es la necesidad de normalizar, minimizar y tolerar conductas y tratos violentos, machistas y discriminatorios para sobrevivir en este entorno que reconocen como un mundo de hombres. En este sentido, su fortaleza se define por su capacidad de ignorar la violencia y dejarla pasar desapercibida.

Una segunda estrategia de validación surge de la percepción de la industria respecto a la femineidad, la cual es considerada como una debilidad. Como resultado, las mujeres se han visto obligadas a realizar cambios en su apariencia física, tanto en su forma de vestir como en su aspecto corporal, con el fin de no ser percibidas como débiles o femeninas. Esta situación ha sido descrita por las propias mujeres como una masculinización forzada. Esta masculinización, además de ser física, ha llevado a las mujeres a adoptar y replicar patrones y comportamientos asociados a lo masculino, como una actitud violenta y distante, lo cual ha contribuido a incrementar la rivalidad, la falta de solidaridad y la falta de empatía entre las mujeres dentro de la industria.

Una tercera estrategia de validación se refiere al modelo de "mujer objeto sexual", en el cual las mujeres buscan obtener la aprobación masculina al explotar su femineidad y validar los roles tradicionales asignados a ellas. Esto implica utilizar su atractivo físico para generar simpatía y atracción tanto entre sus compañeros como con las jefaturas.

"Lo que me pasaba a mí en mi cabeza es si quiere buscar este espacio entre hombres tienes que aguantar todo este tipo de situaciones y se va absolutamente normalizando las bromas sobre doble sentido, hasta uno muchas veces las hace también. [...] Lo más serio en lo que es normalizar y decir me resbala o como decía un jefe que tenía, "hay que poner el cuero duro, vaya buscarse una escobilla y se la pasa varias veces en la piel para que se vaya endureciendo, porque hay que tener cuero de chancho, en esta organización se tiene cuero de chancho"

Participante 4, Grupo Focal N°4

"Lamento ver cuándo se va gente por formas de trabajo de hombres, y cuando digo gente es mujeres, ósea, mujeres que se van por el trato de hombres. De repente tomamos la conversa de decir: ¿qué está bien y qué está mal? ¿te vuelves cuero de chancho y aguantas o en realidad no tienes que aguantar nada e irte? Y al final es una decisión personal po, cada uno ve hasta dónde le aprieta el zapato, hay personas que aguantan más y otras que menos. Uno lo mira a través de los años y son bien desagradables y te van molestando y llega un punto en el que en verdad decí: que lata trabajar en un ambiente así tan nocivo"

Participante 1, Grupo Focal N°5

"Pero en el tiempo yo después empecé a notar que yo por ejemplo me ponía ojalá el mapero más grande que encontrara porque no se me notara ninguna curva ni nada. Empecé a engordar, engordé hartito, como 10-12 kilos y solo después, así como haciendo la introspección me di cuenta que lo que yo no quería era que mi físico fuera a hablar por mí, y que nadie fuera a pensar que mi trabajo era poco profesional porque yo me podía ver bien"

Participante 4, Grupo Focal N°4



“Se habla del síndrome de la reina. Como queriendo hablar de que ellas son mujeres que llegan a ser líderes y en vez de ser, digamos bastante colaboradoras y generar una perspectiva de género para que más mujeres sean líderes, al menos lo que veo tiene que ver con un nivel de masculinización. Un poco renunciar justamente a una feminidad que puede ser completamente natural y adoptar digamos los mismos hábitos de un supuesto liderazgo”

Participante 4, Grupo Focal N°8

“Las mujeres, aparte de ser poco solidarias, somos más exigentes con las mujeres mismas que con un hombre. Le exigimos a una mujer, la sentimos más como una rival”

Participante 3, Grupo Focal N°2

“Me pasó, en el último trabajo había muchas operadoras que se iban a ofrecer, ponte tú al jefe y vi ahí algún desfile de eso, así como súper objetivamente cuidándome obviamente el rol ahí, realmente eso pasa cachai”

Entrevista 4

“Por ejemplo, así como en jerga bien minera, yo te voy a decir, la compañera nueva se hacía la linda, andaba webiando con uno con otro, con otro. [...] Hay muchas mujeres que vienen con la finalidad esa, buscarse un hombre y chao”

Entrevista 5

Por último, se destaca una cuarta estrategia de validación adoptada por las mujeres, la cual se relaciona con la limitación y represión de sus personalidades debido a una mayor preocupación por su seguridad personal y en el entorno laboral. Esta preocupación surge a partir de experiencias de interacciones personales con sus colegas masculinos, donde se confunde un trato amistoso y cordial con insinuaciones, lo que aumenta la posibilidad de sufrir agresiones y/o acoso.

"Tú no puedes ser muy directa con ellos porque lo pueden tomar en otro sentido, o no puedes ser demasiado cordial porque igual se toma en otro sentido. Entonces hay que tener bastante cuidado, bastante este... que uno se limita a ser su propia versión, como que te limitas. Sí acá en la ciudad tú, no sé, tú con un grupo de amigas y amigos, tú eres bien parlanchina o tu personalidad es eufórica así, entonces con ellos no puede ser la misma, como, uno se limita esas cosas"

Entrevista 6

En otro aspecto, se destaca una percepción positiva del cambio en la cultura de la industria, reflejado en el trato hacia las mujeres y sus compañeros en general, así como en los cambios en el entorno laboral que se ha adaptado a la presencia femenina en las operaciones. Estos avances han sido impulsados por la implementación de políticas y normas dentro de las empresas, la aplicación de cuotas de género en la industria, la diversidad en los equipos de trabajo y los avances legales en este ámbito. De manera unánime, se reconoce que las condiciones actuales difieren significativamente de las que se experimentaban hace 10-15 años, cuando prevalecían condiciones precarias, discriminatorias y violentas.

"Igual la evolución ha sido, digamos la evolución del trato, del respeto que ha cambiado, ósea ha generado hoy por hoy, es mayor. Ya sea porque pusieron mayores reglas, porque pusieron mayores normas en función de lo mismo, nos tuvieron que, "oye no puedes dirigirte a una persona de esa forma, indistintamente esta sea mujer o no". Entonces finalmente le tuvieron que enseñar como una escuela, una escuela de nuevo. Y por tanto castigos en función de que si no cumplían con estas normas que están impuestas en estos lugares"

Participante 5, Grupo Focal N°4

"Hoy en día más que verse las relaciones entre mujeres y hombres, hombres mujeres es como más ver la relación con el equipo, con el equipo de trabajo en sí, porque ya ahora no afecta como era antes que "ah no, que son mujeres", no, ahora eso no se ve tanto"

Entrevista 5

Una trabajadora también reconoció el impacto de las presiones sociales, donde las mujeres salieron a marchar en defensa de la igualdad de género, el respeto y el movimiento "Ni Una Menos". Esto ha llevado a los hombres a moderar su comportamiento en acciones que antes eran consideradas normales, como los comentarios o piropos.

"Siento que a lo mejor una ruptura o un quiebre importante se dio cuando empezaron a ser las marchas de los estallidos sociales y dónde muchas mujeres salieron a las calles a marchar en base a que no queremos ni una menos, a que queremos igualdad, que queremos respeto, en las que también se les solicitó mucho a los hombres que tenían que ser cuidadosos en la forma de piropo a una mujer"

Entrevista PPPI N°8

En cuanto a lo expuesto, se reconoce el papel fundamental de la generación en el cambio cultural y en el avance hacia la inclusión de las mujeres. Es evidente que las nuevas generaciones tienen una mentalidad distinta, una percepción del entorno laboral más abierta y una visión de los roles de género más inclusiva. No obstante, existen obstáculos para impulsar estos cambios que son impuestos por las empresas y los trabajadores más veteranos, quienes mantienen arraigadas conductas y patrones machistas. Estos hombres mayores son identificados por las mujeres como fuente de violencia de género y como transmisores de la cultura minera tradicional, ya que son quienes entrenan a los nuevos ingresos en las empresas mineras, perpetuando así esta cultura ancestral y obsoleta.

“En el lado de los hombres, que he estado asesorando, para los jóvenes no es tema, para las nuevas generaciones no es tema, la inclusión la diversidad no es tema. Todo lo contrario, es algo natural y existe la paridad. Para los que son mayores de 45 ha sido tema, pero también se han dado cuenta de que si no generan cambios se quedan fuera de la rueda y aquellos que están más cercanos en trabajar en estos cambios son aquellos que además tienen hijas. [...] pero los más viejos tienen a varios mentores, y esos mentores los siguen y les hacen caso y es toda una cadena. Muchas veces ellos, el club de toby, se juntan a cantar y siguen estos comentarios, y sigue este club de toby y esto no es nepotismo porque no son hijos, pero al final es una cadena que todavía está inserta... nosotras no vamos a ir a un topples a acompañarlos”

Participante 4, Grupo Focal N°1

“Pasa por un tema cultural, por lo machista que es la industria, pero también por la historia de la minería. O sea, hace 20, 30 años las mujeres no podían entrar en operación minera y no se podía. Entonces como que hay mucha gente que está trabajando actualmente en operaciones mineras, que trabajaba en esos tiempos también. Entonces cambiar la forma de relacionarse con sus pares, o sea, ha sido muy distinto para toda esa gente que, si trabajaba antes, ¿cachai?”

Entrevista N° 2

A pesar de la barrera generacional presente, las mujeres tienen expectativas de una mejora en el entorno laboral a futuro. Por un lado, esta mejora se manifestará a medida que se produzca el relevo generacional y las personas de mayor edad vayan dejando la industria. Por otro lado, con el aumento de la participación femenina en el sector minero, las mujeres ahora tienen la oportunidad de transmitir conocimientos y capacitar a nuevos trabajadores y trabajadoras desde una perspectiva diferente y más inclusiva. Esto podría representar un avance en el cambio estructural de la cultura minera, permitiendo romper la transmisión de la cultura tradicionalmente machista que ha prevalecido en la industria.

“Todavía tenemos esos próceres que se creen tus papás, tus tíos, etcétera dentro del trabajo así que eso, falta todavía, pero esa es una generación más mayor que nosotras todavía. Entonces, cuando vaya saliendo esa generación, yo creo que las cosas van a ir mejorando un poco”

Participante 2, Grupo Focal N°1

“Como te dije anteriormente todo lo que yo sé lo aprendí de un varón, y sé que el día de mañana, y ahora, yo le enseño a mujeres, y así nos vamos a ir relacionando”

Entrevista 10

No obstante, es importante destacar que esta percepción de cambio positivo en la cultura minera no es uniforme, sino que varía según el tipo de minería, la empresa y su tamaño. En particular, se reconoce que estos avances son más evidentes en la gran minería, mientras que las empresas mineras medianas y pequeñas se encuentran más alejadas de alcanzar este estándar en cuanto a la incorporación de mujeres en la industria. Es necesario reconocer que aún queda mucho por avanzar.

Aunque ha habido una notable mejora en el trato e inclusión de las mujeres en la minería, persiste una barrera cultural, especialmente de naturaleza machista, que dificulta su incorpora-

ción efectiva. Es importante señalar que, debido a las características propias de la industria, a medida que más mujeres se integren a la minería, es posible que se evidencien más situaciones de violencia y agresiones, lo cual pone de manifiesto la hostilidad que prevalece en el sector.

Ocurre, o lo que yo veo es un poco más en la gran minería. Pero en la mediana minería estamos en un proceso de transición, sin embargo, en la pequeña y artesanal, no hay mujeres profesionales, y las que hay son las dueñas de las minas y ellas trabajan a carretilla y absolutamente en un concepto masculinizado. [...] Hay realidades muy diferentes, en los diferentes tratos y en los diferentes tipos de empresas que tenemos en la industria."

Participante 2, Grupo Focal N°4

"Si acepto que todavía hay cosas que todavía nosotras no entramos o penetramos al 100% ¿cachai Yo creo que para que eso pase van a tener que pasar por lo menos unos 10 años más donde ya podemos decir que hace 30 años están las mujeres reinsertadas en el mundo de la minería, atrás. La mujer lleva recién 12-13 años reinsertada en el mundo de la minería, ¿cachai? Así como de frentón, que llegaron compañeras que por ejemplo en el caso mío, a manejar camiones, ósea hace 12 años atrás no había ni una mujer manejando un camión po"

Entrevista 5

Esta situación presenta un problema significativo, ya que la minería es percibida por las mujeres como una oportunidad económica debido a sus altos salarios en comparación con otras industrias. Esto brinda la posibilidad de alcanzar independencia económica y personal. No obstante, mientras persistan obstáculos que impidan una verdadera inclusión de las mujeres en el sector minero, esta oportunidad se verá limitada y frustrada.

"Yo no me veo en esta cuestión así, a un plazo de cinco años más, yo ya, no. Voy a haber colgado mi casco y mis bototos, espero. Pero lamentablemente hoy día económicamente no me puedo dar el lujo de irme. Si tú me preguntas, yo ya me habría ido, honestamente. De verdad que cinco años más la misma... No, o sea, esto tiene que, no sé, uno o dos años más y sería para mí. No creo que me dé mucho más. En verdad, ni familiar, ni emocional, ni físicamente. No creo, porque es demasiada carga"

Entrevista 1

Por otro lado, se destaca la existencia de una cultura organizacional sexista y poco inclusiva que tiene un impacto negativo en el desarrollo personal y profesional de las mujeres. Específicamente, se menciona que el acceso a oportunidades y la toma de decisiones laborales se llevan a cabo en espacios que se consideran exclusivamente masculinos, como cafés con piernas y cabarets, en los que se realizan encuentros fuera del horario laboral y en los cuales las mujeres no participan. Esta situación limita las oportunidades de las trabajadoras para establecer contactos y redes profesionales, así como también afecta su participación en la toma de decisiones de la empresa, que son relevantes para sus roles y responsabilidades.

"Supone que entre las empresas mandantes igual está regulado, se supone que podemos hacer relaciones con proveedores y todas esas cosas, pero no podemos cerrarnos los ojos de que existe igual. Igual existe y de hecho existen realmente estas cofradías de hombres que muchos tratos se cierran en lugares peores que en cafés con piernas, tengo que decir. Y tristemente no participo de eso, como mujer quedó fuera de estas cosas y ahí se deciden puestos, se deciden ascensos, se deciden movimientos, se deciden contratos, se deciden muchos temas. Entonces en ese mundo también la mujer, nos sentimos violentadas porque yo creo que debe existir muy pocas que siguen ese ritmo de instituciones, entonces complejo también por ese lado"

Participante 2, Grupo Focal N°2

“Las grandes tomas de decisiones de los gerentes porque en este minuto tengo un cargo ejecutivo, se toman en los espacios varoniles cuando estaba en las faenas con un cargo corporativo en Santiago. Sin embargo, se toman las decisiones jugando pool, en un partido de fútbol, y te dicen “no si ya lo decidimos ya”, “y en qué minuto lo decidieron, yo no estuve o en qué reunión”, “ah no es que fuimos no sé a cualquier parte y lo conversamos y lo decidimos” ¡Pero yo no estuve! Entonces eso creo, que eso se da hasta el día de hoy en todos los niveles de las decisiones, uno no participa muchas veces en esa toma de decisiones. Y esa es una discriminación frecuente”

Participante 2, Grupo Focal N°4

Adicionalmente, se observa una discrepancia entre los valores que las empresas mineras intentan transmitir y las acciones que realmente toman con respecto a la inclusión laboral de las mujeres. Por un lado, se implementan iniciativas y campañas en colaboración con instituciones públicas y privadas para fomentar la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, en la práctica, las empresas adoptan soluciones sexistas cuando se presentan conflictos en el entorno laboral, encubriendo agresiones y sin comprometerse realmente con la inserción de las mujeres en un ambiente que les brinde respeto y apoyo. Esta contradicción contribuye a que persistan sesgos de género, hostilidad e inseguridad en el lugar de trabajo, lo que lleva a que las trabajadoras perciban los avances como meros gestos simbólicos por parte de las empresas en relación a la adopción de políticas y medidas de género e inclusión.

“Creo que nos falta mucho, falta en la cultura, en el apoyo de las jefaturas, que efectivamente esto no sea un solo saludo a la bandera. [...] estamos viendo acá no está siendo real esta incorporación de la mujer, a lo mejor vemos muchas campañas y cosas así que se traspasan a empresas colaboradoras, pero efectivamente no estamos cuidando a las chicas”

Participante 3, Grupo Focal N°2

“Es súper bonito decir “tenemos 30% de mujeres” pero ¿a qué costo? ¿Cuántas de nosotras nos estamos yendo? o ¿a cuántas de nosotras nos inventan cosas para sacarnos? ¿Ya? entonces, eso”

Participante 1, Grupo Focal N°2

“Yo encontré que esa situación se manejó muy mal, porque estaba contra los valores de la empresa, que la empresa se llena la boca, cachai, de estos valores, de integridad y respeto. Resulta que acá se pasaron a llevar todos los valores a pisotear máximamente. [...] A mí se me cae la cara de vergüenza trabajar en una empresa así ¿cachai? Se llenan la boca con valores de respeto, que las personas son lo primero y que la seguridad y está contra la seguridad de las personas.”

Entrevista 4

A pesar de todo lo mencionado anteriormente, se observa una percepción de cambio positivo a lo largo del tiempo en cuanto a la cultura organizacional, lo que ha llevado a las empresas a darle mayor importancia a las cuestiones de género e inclusión. En este sentido, se reconoce un cambio en la estructura de liderazgo de las organizaciones, destacando una mayor preferencia por líderes colaborativos e inclusivos. Esta transformación es valorada positivamente por las mujeres, ya que ha permitido una mayor diversidad en los equipos de trabajo y una evaluación de desempeño basada en habilidades blandas más que en la mera productividad, lo que tiene un impacto positivo en el entorno laboral y en las relaciones dentro de los equipos. A pesar de que esto representa una evolución favorable, también se reconoce que aún queda mucho por hacer en las empresas para garantizar una verdadera incorporación efectiva de las mujeres.



“También han cambiado yo creo, también hoy en día se busca que en el liderazgo sea un liderazgo mucho más colaborativo, transparente, entonces también cambió por ese lado. Y principalmente, como hoy en día buscamos la diversidad y la inclusión, principalmente hoy en día ya no se buscan como ya más características de tú como liderazgo, sino entender también como tú puedes liderar a distintas personas. [...] Como te decía, hoy en día el liderazgo no es que tú seas de una forma como antiguamente te decían “un líder tiene que ser a, b, c, d” hoy en día en particular el líder tiene que adaptarse al equipo que tiene ósea, teni que hacer las cosas con lo que tienes, con la gente que tienes”

Entrevista 7

“Yo sé que es súper difícil que esto cambie de un día para otro, pero sé que este tipo de trabajos, estas investigaciones, estos apoyos, van a ir cambiando el sistema de a poquito po. Quizás servirá el día de mañana para mi hija, para mi nieto o mi nieta”

Participante 1, Grupo Focal N°7

## Liderazgo en la industria minera

En cuanto a las barreras que enfrentan las mujeres en la industria en términos de cultura organizacional, las participantes señalan **la jerarquía como un factor determinante en la violencia hacia las mujeres**. Específicamente, los cargos de mayor poder como jefes, supervisores, superintendentes y gerentes son identificados como los responsables de ejercer violencia, machismo y discriminación hacia las trabajadoras de menor rango.

**Además, se destaca la existencia de cofradías, pactos patriarcales y abuso de poder que son validados por la industria, lo que resulta en el encubrimiento de la violencia y de las denuncias.** Esto afecta los procesos de investigación, que tienden a favorecer a los agresores con el fin de proteger tanto su imagen personal como la de la empresa. Estas circunstancias pueden llevar a que las mujeres se vean obligadas a abandonar sus empleos e incluso la industria en su conjunto.

“Para mí el problema ni siquiera eran los técnicos, era a nivel de supervisión, nivel de senior y para arriba. Ellos son los que creen que pueden hacer lo que quieran con nosotras como mujeres y que nosotras tenemos que quedarnos calladas o que como ellos ganan lucas por trabajar en minería, ellos tienen la potestad para tirarse encima tuyo, tratar de darte besos, tratar de decirte que quieren tener intimidad contigo y que nadie haga nada, eso a mí por lo menos no me parece. Si me preguntas a mí el tema de la relación, a nivel de supervisores y jefaturas: muy malo. Los técnicos, otra cosa. Los técnicos, te hablo mecánicos u operadores, ningún problema”

Participante 1, Grupo Focal N°2

“Ósea yo sabía que si hablaba con el gerente era la única forma porque le iba a traspasar la responsabilidad a él, pero si lo hacía por el otro medio, que también estaba el otro gerente, que era el gerente de operaciones, que es muy amigo de esta persona, entonces lo iban a tratar de ocultar. Eso también fue un consejo que me dió (persona), que ella me dijo “habla con el gerente porque si hablas con él, ósea con el gerente general, porque si hablas con el gerente esto lo van a tapan y lo va a tratar de salvar”

Entrevista 3

“Una mujer que se equivoca y que es joven, es súper cuestionada. Un hombre que se equivoca no recibe tanto cuestionamiento. Y eso es bastante fome en el sentido de ¿por qué po? Tú decí “si tuvimos el mismo error, ¿por qué a mí me apuntas con el dedo y al otro no? ¿por qué me quieres molestar a mí?” No digo que, a mí, pero ¿por qué quieres molestar al género femenino y no al masculino? ¿por qué lo amparas más? ¿por qué lo proteges más? Y te cuestionai esas cosas y son fomes. [...] Por qué son tan malos en el fondo de dañar tanto a alguien que cometió un error, totalmente humano, versus otra persona que te estás dando cuenta que comete el mismo error, pero te quedas callado y da lo mismo y pasa desapercibido”

Participante 1, Grupo Focal N°5

Las mujeres identifican discriminación de género por parte de los líderes, jefaturas y colegas, principalmente en el desempeño de sus funciones y actividades laborales. Esta discriminación se expresa en la **diferencia de trato** entre hombres y mujeres cuando se cometen equivocaciones, reconociendo que ellas son fuertemente juzgadas y cuestionadas en cuanto a sus competencias y capacidades laborales en comparación con sus colegas hombres, que suelen ser amparados y protegidos por las jefaturas.

Sin embargo, de manera transversal, se reconoce que la violencia, generalmente, **es ejercida por los cargos de mayor jerarquía dentro de las empresas** (supervisores, gerentes y superintendentes), los cuales abusan de su poder y lo ejercen sobre las trabajadoras de menor rango, aprovechando la vulnerabilidad jerárquica de las víctimas. En suma con lo anterior, se reconoce la existencia de un **pacto patriarcal entre los hombres en general, que les permite protegerse entre ellos mismos y también por las empresas, para no dañar tanto la reputación del hombre agresor como la imagen corporativa**. Lo anterior, se expresa en amenazas hacia las víctimas acerca de su éxito y continuidad profesional para conseguir su silencio lo que, en ocasiones, desencadena en la salida de las afectadas de sus empresas.

“Donde somos menos, cuando se equivoca una mujer se nota mucho más que cuando se equivoca un hombre, ¿ya?, en términos de cómo de estadísticas porque adonde somos menos obviamente que se nota más. Se nota más y obviamente somos personas, ósea, todo el mundo se va a equivocar, ya sea no sé po, que estén empezando su carrera, o a mediados o al final.”

Participante 2, Grupo Focal N°5

“Yo trabajaba mucho con mecánicos, con supervisores, más bien es un tema de gerencia y jefes de área. Eso, de acoso, miradas raras de formas distintas con otras mujeres, como que hay diferencia.”

Participante 3, Grupo Focal N°8

“A ver, maltrato en realidad, bueno igual hay. Yo creo que el maltrato igual se ve más de jefaturas. De hecho, tengo una compañera, que ella tuvo una demanda súper grande por un jefe que la acosaba”

Entrevista 5

“Un supervisor no cierto, haciendo seguimiento de la línea de servidumbre, me dijo “oye quieres salir conmigo o si no hasta aquí nomás llegai en esta pega”, cosas así.”

Participante 3, Grupo Focal N°2

“La gran mayoría son hombres, como que se avalan un poco eso, y claro, si bien yo creo que la empresa evoluciona mucho todo el tema de acoso, yo creo que sigue faltando. Este tema y yo lo relaciono mucho con que todavía hay jefes que no son líderes, jefes que tienen esa mentalidad antigua [...] Mucho patrón de fundo. Yo sé que gente incluso, no sé, parece que llevan muchos años o no sé por qué está ahí, tiene muchas quejas esta persona y al parecer por algo no la pueden desvincular”

Participante 11, Grupo Focal N°2

## Conciliación vida personal y laboral

**Las mujeres reconocen la incompatibilidad entre la industria minera y la vida familiar, principalmente debido al sistema de turnos utilizado en la industria. Sin embargo, también se identifican prácticas dentro de las propias empresas que agravan esta incompatibilidad, como despidos y la falta de políticas de protección a la maternidad. Por un lado, no se brinda apoyo, comprensión, ni empatía a las mujeres que son madres en relación a sus responsabilidades y momentos importantes en la vida de sus hijos/as, lo que evidencia la falta de enfoque de género.**

**Por otro lado, existe dificultad para reintegrarse al trabajo después de la licencia de maternidad debido a la escasa preocupación de las empresas por facilitar la reintegración efectiva de las mujeres tras meses de ausencia. Esta incompatibilidad lleva a que las mujeres mineras se vean impulsadas a buscar empleos en áreas que ofrecen mayor flexibilidad laboral, como consultorías o docencia, lo que genera una brecha en la participación y representación femenina en las faenas mineras.**

"Igual he sentido últimamente que han como abusado un poco en el sentido de que, como te decía, ayer ya debía ser mi primer día de descanso y me seguían pidiendo cosas y era como; "Pucha y te voy a llamar en tu descanso para que fortalezcamos tal cosa, para que no sé qué, y yo así como, weon cachai que ahora yo tengo que cumplir acá en mi casa también, como que a qué hora descanso, y a qué hora le cumplo a mis niños ¿cachai? [...] Yo te diría que lo que más percibo, bueno de hecho lo he visto, yo vi a una colega que la echaron por ser mamá, lo vi. Como que terminó su fuero, hicieron lo mismo que conmigo, ya blablablá, el fuero y ya chao pa la casa"

Entrevista 1

"Soy mamá, dejé de ser tan aprensiva, por lo mismo, porque dejé de estar 7 días con mis hijas, donde tenía que subir, y compraba todo, todo, todo. Ese temor que yo sentí, lo siento en las que están ingresando ahora y trato de transmitirles que, con el tiempo, todo va tomando un orden, que nosotros podemos. Hay días que dan pena, porque es el cumpleaños de tu hija y tú no estai. Pero el primer año a lo mejor te va a dar pena, el segundo, el tercero, pero ya... Aprender a convivir con eso, y a solucionarlo de la mejor manera"

Entrevista 10

"Yo veo mucho el tema, no solo en esta empresa, mujeres que duran 2-3 años trabajando, porque no soportan, por estos temas, por la carga laboral, porque tienen que dejar sus niños y no tienen todo el apoyo correspondiente. [...] Creo que esas cosas van a hacer que en un futuro no muy lejano se note mucho que las mujeres no van a mantenerse durante mucho tiempo en la minería"

Participante 3, Grupo Focal N°2

## Políticas organizacionales

Es fundamental destacar el papel de las empresas en fomentar ambientes laborales libres de violencia al enfatizar la importancia del clima laboral, la prevención del acoso sexual y laboral, y los comportamientos inapropiados en la organización. Por ejemplo, una empresa se basa en mantener un buen clima laboral, promoviendo la ausencia de acoso y practicando medidas de conciliación. Otra empresa establece claramente los comportamientos adecuados e inadecuados para prevenir cualquier forma de acoso, abuso o discriminación. Por último, la propietaria de una empresa adopta una perspectiva pro mujer, fomentando la inclusión de mujeres en su empresa y, por ende, en la industria.

Las políticas organizacionales desempeñan un papel crucial en la efectiva inclusión de la diversidad y en la lucha por eliminar la segregación ocupacional presente en la industria. Algunas empresas han adoptado enfoques para fomentar la incorporación de mujeres en roles con baja representatividad femenina, especialmente en cargos directivos y operativos. Otras empresas priorizan el desarrollo de carreras con un enfoque de género y establecen metas claras de inclusión femenina para un año determinado. Una empresa en particular ha implementado una política de paridad de género, mientras que otra se enfoca en temas de calidad de vida y conciliación, y otra más tiene una política de tolerancia cero ante el acoso sexual. Observamos que las empresas certificadas según la

“Es un pilar del sistema de gestión de igualdad de género, de conciliación, donde tenemos todo lo que clima laboral, acoso, sexual, laboral y hay hartas temáticas. Pero este es un pilar súper importante para nosotros, nuestro sistema de gestión. [...] Nosotros no hemos tenido denuncias de acoso sexual hace 12 años. Que es harto tiempo [...] tenemos directrices y tenemos comportamientos que consideramos adecuados para las personas que somos parte de la organización y comportamientos que son inadecuados. Así que, sin duda, el acoso sexual es algo que no está permitido dentro de nuestra organización.”

Entrevista PPPI N°3

“y además que la dueña de esa empresa es, pero pro, pro mujer. No, ósea, bien, feminista, entonces obviamente había un trabajo bien serio ahí, respecto a eso.”

Entrevista PPPI N°4

“Nosotros acá vemos, trabajamos harto en el tema de diversidad, tenemos hartas personas de también de diferentes países. Tratamos de ingresar mujeres a la mayoría de los cargos. Aún hay algunos cargos con baja representatividad femenina [...] [la empresa] está certificada bajo la norma chilena 3262 [...] De conciliación, de corresponsabilidad en ese aspecto hemos venido trabajando desde el año 2018. Podemos ver también que trabajamos en temas de desarrollo de carrera con enfoque de género, buscando también un poco la igualdad entre hombre y mujer e ir viendo también... cómo logramos también que la mujer tenga representatividad, por ejemplo, en cargo directivo de que es que un foco súper importante para ir tomando decisiones igual en base al género”

Entrevista PPPI N°3

norma chilena NCH 3262 impulsan políticas que promueven la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de fomentar la igualdad.

**Se destaca la influencia que puede ejercer la empresa mandante en dos sentidos.**

La primera es la solicitud de mujeres en los cargos, si esta es una solicitud de la empresa mandante, obliga a los contratistas a manejar una nómina de trabajadores más igualitaria. El segundo sentido son las condiciones de infraestructura y ambiente dispuestas por el mandante para las trabajadoras. En las empresas donde el mandante tiene un manejo de diversidad e inclusión más trabajado y la infraestructura acorde para la inserción de mujeres en minería, se presentan procesos más exitosos.

Una empresa habló también sobre el reconocimiento de las mujeres trans en la minería, lo cual es actualmente un tema tabú. **Los equipos de diversidad e inclusión presentes en la industria minera permiten tener acciones de acompañamiento durante los procesos de transición que son importantes para brindar apoyo a las trabajadoras, las cuales, sin esto, podrían tener un desincentivo a iniciarlos.**

“yo creo que la mientras la empresa mandante, en nuestro caso a nosotros como contratistas, lo que ellas señalen o cómo ellas favorezcan es fundamental. Porque nosotros como contratistas, en el fondo estamos supeditados a las normas y reglamentos que la minera tenga [...] si yo tengo una minera donde dice “sí, qué mujer, qué se yo” pero no tiene habilitado para mujer en un campamento yo malamente podría... te fijas. Entonces, lo que te digo yo, lo higiénico, eso es fundamental y trabajado desde el mandante hacia nosotros. Porque distinto es si yo tengo un mandante que tiene todo impecable, qué se yo, como corresponde etcétera y yo llevo a mis viejos y los meto en un sucucho, qué sé yo, que están 4 en 1 metro cuadrado, obviamente ahí hay una responsabilidad”

Entrevista PPPI N°4

“Es disímil digamos la visión porque hay muchos clientes mineros y cada uno de estos clientes mineros también tienen un tratamiento distinto de digamos los niveles de diversidad y particularmente los niveles de género. Creo que se nota mucho, en efecto, la buena relación, y una relación virtuosa, en aquellos clientes que tienen bien abordado digamos el tema de la diversidad, y que se alinean de alguna manera a nuestras propias políticas con respecto por ejemplo a la violencia de género. No así, cierto, cuando nos vemos enfrentados a clientes que todavía no han abordado la materia.”

Entrevista PPPI N°7

“Lo acompaño también de otras acciones que también son bastante tabú en otras compañías y que en estos momentos también estamos abriendo camino. Y las menciono porque también tienen que ver con género como el cómo es ser mujeres trans dentro de la minería.”

Entrevista PPPI N°7

## Continuidad Operativa

Las empresas mineras tienen una clara orientación hacia la continuidad operativa, lo que implica que la industria funcione las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Sin embargo, esta disponibilidad no es igual para todos los cargos, lo que puede generar dificultades para abordar casos de acoso sexual, acoso laboral y maltrato. Además, esta fuerte orientación hacia la continuidad operativa puede llevar a proteger a los perpetradores, especialmente aquellos que son considerados profesionales destacados o que ocupan roles clave, todo ello con el fin de mantener la producción.

Por otra parte, se destaca una práctica preocupante en relación a la operación de camiones, donde algunas operadoras optan por hacer sus necesidades fisiológicas sin detener el vehículo, utilizando diferentes métodos como bacinicas o botellas. Aunque esto permite ahorrar tiempo y mantener la producción, se considera inapropiado desde una perspectiva ética y en términos de condiciones laborales adecuadas. Si bien se comprende la presión por mantener los indicadores de producción, es importante reconocer que esta no es una solución apropiada y se debe abordar este problema de manera distinta.

“En este caso nos funaron a un administrador de contrato, una persona que venía con 15 años en la minería intachable y le tocó este caso. Y claro, su nombre, su prestigio profesional, que se vea intachado por una denuncia también es grave, es complicado”

Entrevista PPPI N°1

“Hay veces, es tan difícil porque hay veces que la persona es técnicamente impecable, y además de técnicamente impecable y tener conocimientos la persona es súper trabajador o trabajadora, pero tiene un tema con algo específico y pucha que cuesta sacarlo. Pucha que cuesta.”

Entrevista PPPI N°4

“Lo que no me gusta que... y lo encuentro terrible, pero igual como de la producción lo entiendo: las operadoras de camión, para no parar el camión hacen pipi en cualquier lado, porque igual la salida de la cabina del camión, tú sales, hay como una rejita y podí hacer pipí. Hay algunas que llevan una bacinica otras llevan botellas, para no parar el camión, cachai. Porque parar el camión implica 20 minutos menos y dejai de producir en el fondo, y eso te pega en tu KPI. [...] “Yo les pregunto, “niñas ustedes ¿cómo lo hacen?” “no, yo tengo esto, y ando con mi botellita, abro la puerta y saco el pie para hacer rapidito” y cuestiones así. Para no parar el camión que, o sea yo digo bacán, si soy líder de producción, que no me paren el camión, yo lo valoro un montón, pero es una condición que no corresponde, ¿cachai? No corresponde”

Entrevista 4

## Condiciones Ambientales

### Infraestructura

La infraestructura laboral juega un papel crucial en la incorporación y retención de las trabajadoras, y en el caso de la industria minera, ha estado tradicionalmente diseñada para atender las necesidades de los hombres. Sin embargo, con el creciente número de mujeres que se incorporan a este sector, algunas empresas han tomado medidas para adaptar sus instalaciones y garantizar un nivel mínimo de calidad y comodidad en los lugares de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la mejora de la adaptabilidad de las instalaciones e infraestructura varía según el tipo y tamaño de la empresa, así como la actitud de sus líderes. En general, se observa que estos cambios son más notorios en la gran minería, mientras que las empresas colaboradoras suelen presentar condiciones menos favorables. Como resultado, existen diferentes percepciones, tanto positivas como negativas, en relación con las instalaciones en los campamentos y lugares de trabajo.

Se han identificado percepciones negativas en relación a la disponibilidad y accesibilidad de servicios y comodidades básicas para las mujeres en el entorno laboral. Se señala una falta de infraestructura adecuada en áreas como comedores, camarines y baños, así como una deficiencia en espacios destinados a la lactancia materna, tanto en términos de comodidad como de privacidad. En particular, se destaca la disparidad en la calidad de los baños, siendo los destinados a las mujeres más precarios, lo que resulta en una falta de privacidad e higiene a causa de la existencia únicamente de baños mixtos compartidos tanto en las faenas como en los campamentos.

Dentro de lo que más se señala se encuentra la falta de disponibilidad y acceso a los servicios y comodidades básicas, tal como el acceso a comedores y baños, principalmente para el área operativa.

“Hay algunos que claramente mantienen condiciones sin tantas mejoras como son otros. Dista mucho un campamento de otro. Siento que con el tiempo han ido mejorando, se han ido acondicionando a los tiempos y sobre todo con el tema de la mujer. También es un tema para las empresas colaboradoras, siento que la que se nota la diferencia en cuanto al mandante con la empresa colaboradora pero que con el tiempo se ha ido mejorando y avanzando”

Participante 3, Grupo Focal N°6

“Cuando yo llegué a trabajar en el 2011 a ese lugar de faena, era súper mínima la cantidad de mujeres que había. Por ende, las condiciones de las habitaciones eran totalmente diferentes: eran pocas. Entonces lamentablemente te ponían, era: una pieza, un baño, otra pieza. Baños compartidos por decirlo así y de repente te ponían un tipo al lado, en la otra pieza. Hoy en día por lo menos sé que pueden hacer un poquito más las diferencias y dejar a las mujeres a un lado, a los hombres en otro y no tener este tipo de conflictos que después pueda generar algún problema”

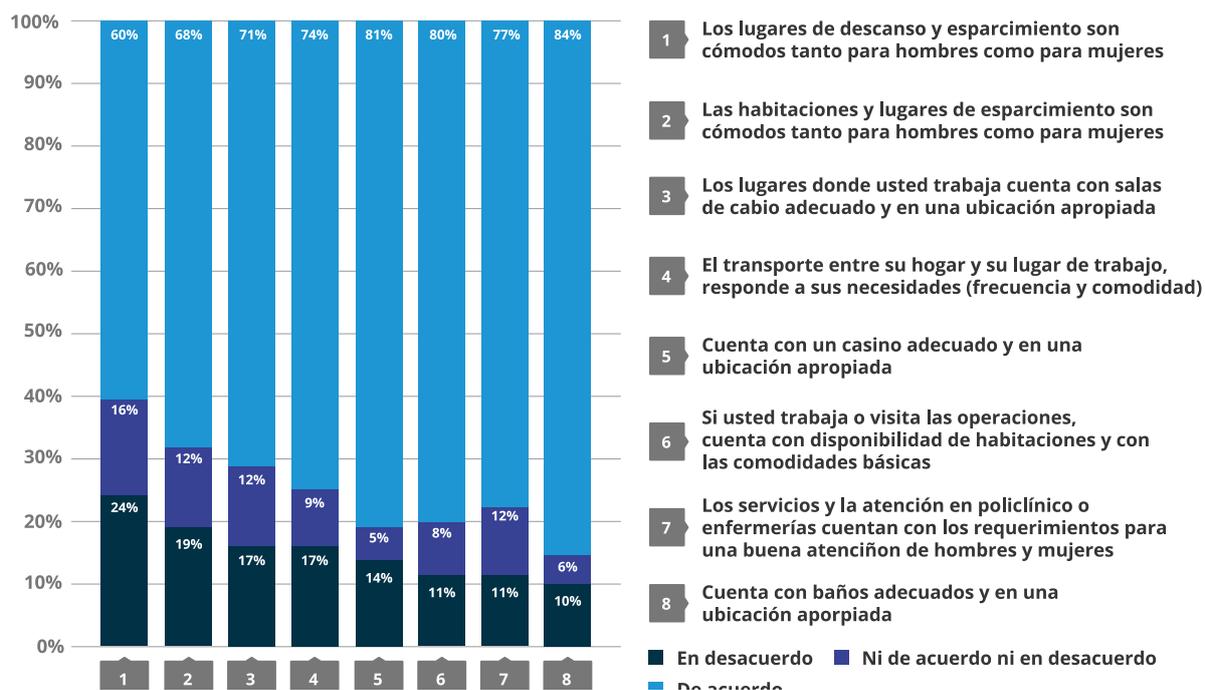
Participante 3, Grupo Focal N°7

“El baño siempre fue compartido, y también lo reclamamos varias porque por último dos habitaciones por mujeres, pero baños compartidos solo con mujeres. Pero en este caso nunca, se hizo caso omiso porque había un baño compartido con uno o dos o tres o cuatro hombres de la habitación contigua que era la que teníamos”

Participante 2, Grupo Focal N°4

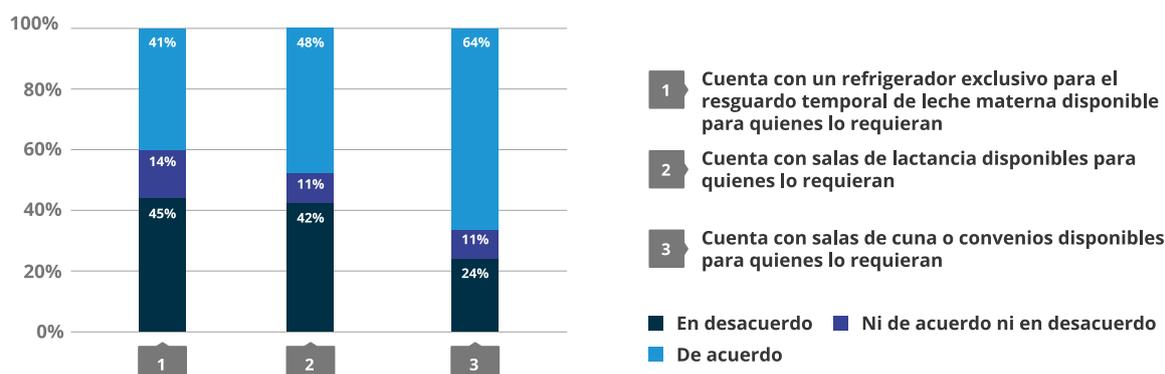
En la encuesta del estudio Mujer y Minería (2022) se consultó acerca de las instalaciones y servicios de la minera y oficinas matrices (gráfico 6a), en donde el 24% de las trabajadoras afirma que los lugares de descanso y esparcimiento no son cómodos tanto para hombres como para mujeres, el 19% afirma que las habitaciones y lugares de esparcimiento del campamento no son adecuadas para hombres y mujeres y el 17% afirma que el lugar donde trabaja no cuenta con salas de cambio adecuado y en una ubicación apropiada.

**Gráfico 6a:** Instalaciones y servicios de la minera y oficinas matrices (N=1065)



En materia de maternidad, se menciona la dificultad que han tenido que enfrentar las mujeres que se embarazan o atraviesan períodos de lactancia en sus trabajos debido a la carencia de infraestructura adecuada para esto (gráfico 6b). En este sentido, las carencias son mucho más marcadas, en donde el 45% de las trabajadoras afirma no contar con un refrigerador exclusivo para el resguardo temporal de la leche materna disponibles para quienes lo requieran, el 42% afirma no contar con salas de lactancia disponibles para quienes lo requieran y el 24% afirma no contar con salas cuna o convenios disponibles para quienes lo requieran.

**Gráfico 6b:** Instalaciones y servicios de la minera y oficinas matrices asociada a maternidad (N=1065)



No obstante, es importante destacar que existen percepciones positivas en cuanto a la infraestructura, las cuales varían según las diferentes empresas. Algunas trabajadoras han mencionado mejoras significativas en los espacios que habitan, tanto en las faenas como en los campamentos. Se destaca la comodidad y la higiene de las habitaciones, así como la adaptación de la infraestructura para garantizar la inclusión de personas con discapacidad. Además, se ha observado un mayor acceso y disponibilidad de baños exclusivamente para mujeres, lo que contribuye a una mayor privacidad y comodidad en el entorno laboral.

Por último, se percibe la existencia de oportunidades para mejorar y abordar el tema de la infraestructura, junto con sus implicaciones. No obstante, se reconoce que los procesos de implementación de cambios son lentos y burocráticos. Además, se observa una falta de voluntad por parte de los líderes para impulsar dichos cambios, quienes a menudo minimizan las demandas planteadas por las mujeres. Esta situación dificulta la materialización de mejoras significativas en la infraestructura laboral y demuestra la necesidad de un compromiso real y una acción efectiva por parte de los responsables de tomar decisiones.

“Antes había solo una ducha y nadie podía entrar porque cerraban la puerta con pestillo entonces teníamos que esperar a que terminara la niña de bañarse, que se vistiera y que saliera y cada una. Ahora hay cuatro duchas, un solo baño, pero es más grande, tiene más espacio y comodidad también para que las niñas se cambien y eso”

Participante 4, Grupo Focal N°3

“Y nada, yo fui a revisar también unas instalaciones para personas con discapacidad y nosotros hemos avanzado muchísimo en ese aspecto, tenemos accesibilidad, tenemos 10 piezas acondicionadas para personas con discapacidad, y bueno lo que yo viví esta semana, había calefacción exquisita, las piezas son súper nuevas”

Participante 3, Grupo Focal N°2

“Yo me demoré mucho en gestionarlo, no era así como levantar la manito y sacar la ampolleta y cambiarla, si no que tenía que pedirle a un gallo la cuestión, de otra área, si te puede hacer el cambio, si te puede revisar el foco, si te puede revisar acá”

Entrevista 4

“Entonces les digo en la mañana; “oye po, pero pucha, podi hablar con la gente del lugar porque sabi que ya 3 días con el agua.” El primer día les dije, segundo día, el tercero con el agua fría cachai, que igual. “Ayy, pero weón, ¡ríco bañarse con agua fría! ¡Ay las minas po! Viste si son tan cuaaaticas, si no tienen el agua, así el baño lleno de vapor la weá no es baño”. Y era como ¿enserio?, ¿enserio?, tener que soportar ese tipo de comentarios”

Entrevista 1

“Yo por lo menos con lo que es habitación no tengo nada que decir, yo tengo mi pieza sola ¿cachai? Mi baño, pucha, llego, mi cama está hecha, mi baño está limpio, en cuanto a comodidad, donde quedarse, nada que decir, por lo menos yo ahora que estoy en faena”

Entrevista 5

## Seguridad

Al igual que en la infraestructura, la seguridad laboral en la industria minera muestra disparidades en función del tipo y tamaño de la empresa, así como del liderazgo presente. Se observa una marcada diferencia en términos de seguridad entre la gran minería y la minería mediana y pequeña, así como entre las empresas mandantes y colaboradoras, siendo estas últimas las que presentan condiciones menos favorables. Esta diversidad de condiciones genera percepciones tanto negativas como positivas en relación a la seguridad laboral en la industria minera.

“Hay una división o una diferencia por decirlo mejor, respecto al personal propio como el personal colaborador. El personal de la empresa mandante, las condiciones son mucho mejores que las condiciones que le dan en el campamento a las empresas colaboradoras, al personal de las empresas colaboradoras. Yo creo que ahí hay trabajo que hacer, porque independiente del logo que tenga nuestro casco o nuestra ropa de trabajo todos somos personas y merecemos el mismo trato, el mismo respeto”

Participante 1, Grupo Focal N°7

“En general las condiciones no eran las mejores en comparación con la gran minería. En (empresa) nada que decir, son bien preocupados sobre todo en el tema de los transportes”

Participante 3, Grupo Focal N°5

En relación a las percepciones negativas, la privacidad en habitaciones y baños en algunos campamentos y faenas son motivo de preocupación. Estas deficiencias, junto con la iluminación inadecuada, se consideran riesgos para la integridad física de las trabajadoras, ya que las expone a posibles situaciones de agresión y acoso sexual. Además, se destaca la presencia dominante de hombres en los espacios recreativos, como los gimnasios de los campamentos, lo que genera una sensación de inseguridad entre las mujeres que se sienten sumamente observadas.

“Hoy hay, claro que tienes que asegurarte que, si tú eres una mujer que efectivamente te pongan una mujer al lado, pero también no hay mucha seguridad porque a veces no tienes una llave. A mí me pasa que yo cierro porque como vas a estar que si alguien se equivoca entra y como son pabellones mixtos, yo jamás dejo la puerta abierta, nunca, tema mío y también lo he hablado y yo me encierro.”

Participante 3, Grupo Focal N°6

“La iluminaria de la mina no está correcta, de hecho, no está casi nada iluminado. Dentro de la oficina si hay luz entonces no hay problema, si en el transcurso de que tú vas de la oficina a tomar unos carros o los buses para que trasladen a faena si está oscuro. Bueno ha sido una problemática para personas que han sufrido de abuso en esas instancias”

Entrevista 9

“Surgió una situación de que ella fue, se metió a la ducha cuando era contratista y había un celular, después que se había secado toda desnuda había un celular grabándola”

Entrevista 4

En este contexto, se reconoce que la falta de medidas de prevención de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y maltrato dentro de las empresas contribuye a una percepción negativa en cuanto a la seguridad y confianza en los espacios de trabajo. Entre las deficiencias en la prevención de la violencia, se destaca la falta de capacitación y recursos para el personal de seguridad, así como la falta de difusión e información sobre los canales de denuncia y los procedimientos a seguir en caso de sufrir agresiones. Estas carencias generan un ambiente de incertidumbre y desconfianza entre las trabajadoras.

En contraste, también se destacan percepciones positivas en relación a la seguridad para las mujeres y la **evolución que se ha experimentado con el tiempo.**

Se menciona la implementación de medidas de protección y resguardo tanto en los campamentos como en las faenas mineras. **Entre estas medidas se destaca una mayor iluminación en áreas estratégicas, así como la adopción de sistemas y dispositivos de seguridad mejorados en las habitaciones. Se valora especialmente la asignación de habitaciones exclusivas para mujeres, lo cual brinda un sentido de privacidad y protección adicional.** Asimismo, se reconoce que se ha logrado alcanzar una mayor igualdad en cuanto a las condiciones y equipos de seguridad tanto para hombres como para mujeres, generando un ambiente laboral más equitativo.

“No hay seguridad en el sentido que no hay ningún, no, ósea todo es por cámara, entonces qué seguridad va ser una cámara, porque no se sabe si te están cuidando o no. Entonces seguridad no, no creo porque para mi seguridad es como una persona que te está monitoreando, está caminando, está rondando, está mirando”

Entrevista 9

“Hay una persona, se supone que queda como toda la noche como un guardia, se supone que queda como guardia en la entrada, ¿cachai? Pero no sé qué puede hacer un guardia ... Ósea, tú me decí, ósea si pasara algo, no sé po, ¿qué va a hacer un guardia? Ósea no va a hacer nada, tiene que proteger su vida nomás, que va a hacer”

Entrevista 1

“Las condiciones eran súper buenas, la pieza era segura, todas tenían persianas de blackout, en el fondo unas persianas plásticas que no permiten la visibilidad hacia dentro, pensando en que de repente te pueden estar mirando cachai. Pero en general estaba todo bien iluminado para moverse entre, como entre galpones por decir así o para ir al casino y todo, obviamente uno podía circular tranquilamente”

Participante 4, Grupo Focal N°2

“No he tenido inconveniente tal como lo dije, creo que se está mejorando cada vez, y esto ha ido en aumento, respecto a rutas con guardias, o las mismas protecciones de las instalaciones, de los campamentos, las habitaciones por lo menos que me ha tocado estar en los lugares que me ha tocado son súper seguras, te entregan una llave, tienen un seguro, entonces no he tenido inconvenientes ni visto tampoco algún tema más inseguro”

Participante 1, Grupo Focal N°7

De manera adicional, la existencia de medidas preventivas de violencia, a través de la difusión e implementación de protocolos y canales de denuncia, **refuerza la percepción positiva en términos de seguridad y confianza para las trabajadoras.** Estas medidas incluso incentivan a las mujeres a elegir empresas que cuenten con estas políticas, ya que perciben que estas organizaciones están comprometidas con abordar estos problemas.

**La confianza se ve fortalecida cuando se observa una respuesta eficiente y consecuencias claras para los agresores,** lo que envía un mensaje de protección y salvaguardia hacia las mujeres.

Finalmente, es importante destacar el reconocimiento por parte de las mujeres de la **existencia de un factor clave que influye positivamente en su seguridad e integridad:** la formación de una red de apoyo entre ellas dentro de las faenas y los campamentos. Dado que algunas empresas carecen de suficientes medidas de seguridad, la protección y el acompañamiento mutuo entre las trabajadoras resulta fundamental.

“Una de las razones por las cuales yo decidí venirme a esta compañía es porque, cuando yo llegué vi muchos carteles que decían “aquí en (empresa) no aceptamos el acoso”, entonces allí tienen como unas pancartas con códigos QR donde tú puedes escanearlos y llegar allí. [...] Y por lo menos muchas pancartas y letreros que dijeran “esto no lo aceptamos aquí”, ni por ninguna persona. Entonces esos tipos de slogan es por lo menos, se van quedando en la mente de las personas y yo realmente me siento mucho más segura en esta industria, creo que, ósea en (empresa), creo que puedo ser yo”

Entrevista 3

“Está bastante empatizado ese tema. Si hay medidas, hay protocolos en que uno puede tomar acción de acuerdo a si pasara algo en la empresa, y es bastante tajante, ese tema de acoso y de abuso hacia las mujeres, la empresa lo toma con el mayor resguardo posible, y, además, es bastante crítica en ese aspecto, y es bastante tajante. Ha pasado que en algunas ocasiones ha habido esto, y han desvinculado a esa persona, entonces la empresa si toma acción”

Entrevista 6

“Porque independiente que seamos más eso no significa que estemos tan resguardadas tampoco, ¿cachai? Pero si teni que hacer unión para cuando pasen cosas de este tipo te sientas apoyada y no juzgada cachai y te sintai en un lugar dónde, me pasó esto, pero puta tengo el apoyo de mis compañeras, ¿cachai?”

Entrevista 4

“En otros comentarios he sabido lo contrario, que igual te apoyan, que es bueno tener una red de mujeres dentro de la faena”

Entrevista 8

## Violencia de género

Antes de analizar detalladamente cada una de estas situaciones por separado de distintos tipos de violencia de género, es importante destacar algunos aspectos generales. En primer lugar, las trabajadoras reconocen que existen diferencias tanto entre empresas como dentro de una misma empresa. Esto implica que las experiencias de violencia y agresiones pueden variar entre diferentes organizaciones, así como también dentro de diferentes áreas o departamentos de una misma empresa.

Por otro lado, se identifica la dificultad que enfrentan las víctimas para reconocer que han sido objeto de agresiones físicas, verbales o psicológicas. Esta dificultad surge debido a la falta de conocimiento acerca de los diferentes tipos de violencia y cómo se manifiestan, así como a la resistencia y negación a verse a sí mismas como víctimas. Esto conduce a la normalización y minimización de la violencia, en ocasiones atribuyendo la responsabilidad de establecer límites tanto a las acciones personales como a los agresores, lo cual refleja una falta de enfoque de género en relación con las víctimas y la forma en que las mujeres en general enfrentan la violencia en la industria.

**En las entrevistas a víctimas y los grupos focales, se lograron identificar distintos tipos de violencia de género, entre ellos, micromachismos, acoso sexual, abuso sexual, acoso laboral y maltrato, así como discriminación laboral basada en el género.**

**Micromachismos.** Las mujeres reconocen que tienen que enfrentarse diariamente a ciertos micromachismos en su entorno laboral. Dentro de estos se reconoce el trato diferenciado entre hombres y mujeres tanto en el trato personal como profesional, lo que se manifiesta en una constante subvaloración y cuestionamiento de sus competencias laborales particularmente, reconocen que no son escuchadas, no validan

“Yo vengo de un área en (empresa) dónde siempre fue un muy buen trato, dónde siempre creyeron en la gestión que uno hacía, y ahora en esta nueva área en la que estoy trabajando me vi afectada por temas de maltrato y por tu como, ineficiencia, porque así me lo hicieron ver”

Participante 3, Grupo Focal N°7

“Esa fue mi experiencia y bueno después que salí de esa empresa la verdad fue impresionante porque cuando yo me cambié de trabajo y le llevaba ponte tú un café a mi jefe, el tipo te decía “muchas gracias, disculpe la molestia” entonces yo dije, un cambio, pero radical”

Participante 2, Grupo Focal N°7

“Pero sí de repente sientes cosas que, ahí uno ya entra a cuando tú dices “sentir” es como que tú decí ¿es o no es? Pero como te digo y te insisto, al final son sentires, porque no es algo que esté escrito, no es algo que en el fondo tú digai, ¿cómo lo demostrai? ¿cómo te demuestro a tí que, en el fondo, esa discriminación es tan válida como yo la siento?”

Participante 1, Grupo Focal N°5

“Y quizás cuántas otras cosas más hay como acoso laboral que uno no sabe porque uno se acostumbró a vivir de esa manera. Quizás hay otras formas de acoso laboral que he vivido y no lo he notado. Las que son más notorias, así como gritos o cosas despectivas, yo no lo he vivido ni he visto que otras personas las vivan por lo menos en el entorno en el que yo estoy.”

Participante 1, Grupo Focal N°5

sus opiniones, explican nuevamente lo que ya han dicho o las interrumpen para demostrar superioridad (mansplaining y mansterrumping), prácticas que perpetúan las dinámicas de violencia de género. Adicionalmente, las mujeres deben soportar bromas misóginas de parte de sus compañeros, así como también comentarios acerca de sus apariencias físicas, tanto de sus cuerpos, como de la forma en que se visten y maquillan.

“Si, he notado mucho los chistes que hacen sobre mujeres. No sobre mí, pero si chistes como más misóginos, no sé po, faltando como el respeto a las mujeres. [...] Yo creo que igual va en parte porque no sé si será porque estarán entre hombres, con confianza, pero sí se ve mucho eso de ese tipo de bromas”

Participante 3, Grupo Focal N°7

“Las experiencias que yo he tenido con el micromachismos es ya exuberante, así ya, es todos los días, si una dice algo le repiten lo mismo que una está diciendo y a veces hasta con las mismas palabras, exactamente con las mismas palabras y ellos, si es lo que les acabo de decir”

Participante 3, Grupo Focal N°4

**Acoso sexual.** La mayoría de las participantes reconocen haber vivido o presenciado acoso sexual de distintas formas y por distintos medios. Se mencionan los piropos, silbidos y miradas obscenas de parte de los hombres, tanto de colegas del mismo nivel como de las jefaturas, mientras están desarrollando sus funciones. Estos tipos de acoso sexual, son percibidos por las mujeres como una realidad de la minería, dado que son habituales y constantemente normalizados. Las mujeres deben enfrentar constantes situaciones de acoso sexual físicas y verbales en sus lugares de trabajo, irrumpiendo en su espacio personal y en sus jornadas laborales, así como también, deben lidiar con estas expresiones de acoso sexual, a través de sus redes sociales mientras están fuera de las faenas.

Estos comportamientos suelen ser constantes lo cual, además de acoso sexual, se categoriza como hostigamiento hacia las trabajadoras. También se destacan otros dos tipos de acoso sexual que las mujeres enfrentan en la industria. En primer lugar, se menciona la difusión de rumores falsos sobre sus relaciones y vida sexual, con el objetivo de dañar su reputación dentro de las empresas. En segundo lugar, se destaca el acoso que sufren cuando rechazan solicitudes de favores sexuales por parte de sus supervisores, lo que refleja el abuso de la jerarquía para ejercer violencia tanto psicológica como sexual.

“Presenció una situación que me quedó como súper marcada, que un intendente que es bien conocido en el rubro todos los días cuando llegaba sacaba una de mis compañeras de grupo y entraba con ella a la oficina y después ella salía llorando, y era todos los días. En algún momento que hubo como una actividad de equipo del área en la que él estaba a cargo, estábamos todos ahí y la toma de la mano la pone en el centro y la hace darse una vuelta, la miró desde pies a cabeza, fue súper fuerte ver eso”

Participante 2, Grupo Focal N°1

“Un superintendente daba asco, ósea miraba y se daba vuelta y miraba el glúteo o el poto de la mujer, a todas. Y también cuando uno va caminando y pasa una camioneta se quedan pegados mirando como que no tienen un respeto como no... es una mirada ósea que a veces es una mirada depravada, como con deseo sexual, uno se da cuenta por las expresiones corporales del hombre”

Entrevista 9

“Por ejemplo ha habido algunos casos unas operadoras, ha habido algunos casos de las operadoras que han sentido acoso de los supervisores, cuando no le cumplen algún deseo sexual, al superintendente en este caso, y no la dejan ejercer o crecer para operar a más chicos”

Entrevista 9

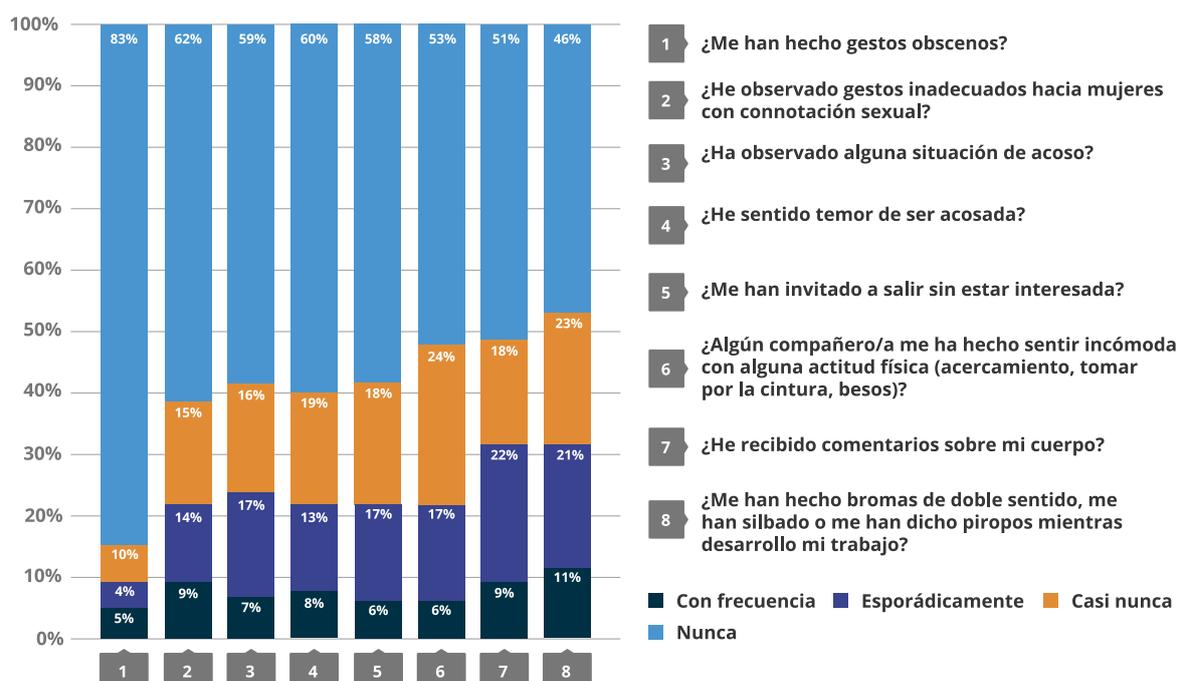
“Sufrió acoso laboral muy silencioso, yo el año pasado lo pasé muy mal, me levantaron un cahuín al final que yo andaba con un operador y un montón de cuestiones. Lo pasé pésimo, estuve enferma por eso. Tuve que salir porque sentía mal en el lugar que trabajaba hasta que al final dije ya, llegué a un punto que sea hasta cuando dure, porque no es el lugar, así como idóneo, no es el lugar donde yo quiero estar, el lugar donde yo quiero trabajar, no quiero trabajar donde te pasan a llevar”

Entrevista 4

En la encuesta del estudio de Mujer y Minería (2022) se evidenció la presencia de los distintos niveles de acoso sexual en la minería (gráfico 7), en donde el 32% afirma que le han hecho bromas en doble sentido, le han silbado o le han dicho piropos mientras desarrollaba su trabajo con mucha frecuencia - esporádicamente, mientras que un 31% afirma han recibido comentarios sobre su cuerpo con mucha frecuencia - esporádicamente y un 23% afirma que algún compañero/a le ha hecho sentir incómoda con alguna actitud física y también que han observado alguna situación de acoso con mucha frecuencia - esporádicamente.

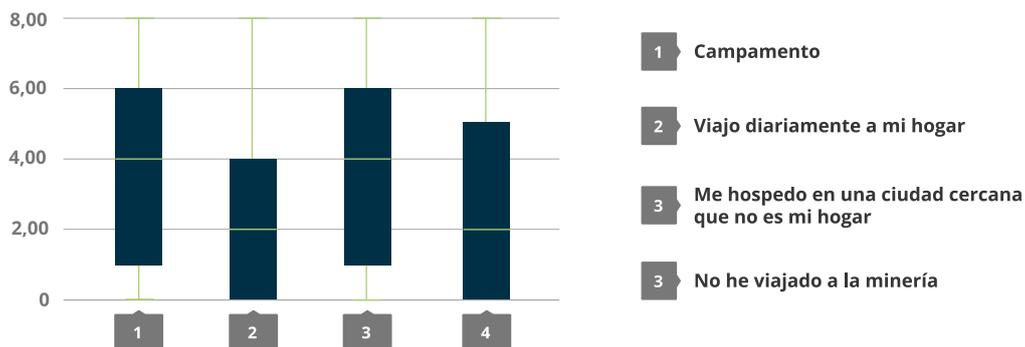
Tenemos que se cumple la teoría de la pirámide de la violencia de género en donde la base está compuesta por comportamientos y actitudes que pueden parecer triviales o normales en la sociedad, pero que contribuyen a perpetuar la desigualdad de género y la discriminación. La importancia de frenar estos comportamientos y actitudes radica en que los niveles superiores de la pirámide se encuentran formas más graves de violencia y son manifestaciones del resultado de un proceso de normalización y escalada de la violencia a lo largo del tiempo.

Gráfico 7: Percepción de acoso sexual (n=961)



La percepción de acoso es transversal a la ubicación de trabajo, pero sí se encontraron diferencias significativas por lugar de hospedaje (gráfico 8), en donde la media de percepción total de acoso del grupo de trabajadoras que se hospedan en el campamento, es mayor que la media del grupo de trabajadoras que viajan diariamente a su hogar (alpha: < 0,001) y mayor que la media del grupo que no han viajado a la minera (alpha: 0,007). Y la media de percepción total de acoso del grupo de trabajadoras que se hospedan en una ciudad cercana que no es su hogar, es mayor que la media del grupo de trabajadoras que viajan diariamente a su hogar (alpha: 0,003).

**Gráfico 8:** Percepción total de acoso por ubicación de trabajo



**Abuso sexual.** Se considera abuso sexual a cualquier tipo de actividad o contacto sexual que se produce sin consentimiento. Dentro de esta categoría se menciona que las mujeres en la industria tienen que enfrentar y presenciar toqueteos de parte de sus compañeros y jefaturas, así como también besos forzados tanto en los espacios laborales como en actividades de distensión fuera del horario laboral.

**Acoso laboral y maltrato.** Si bien algunas mujeres señalan no tener vivencias de acoso laboral y maltrato, la mayoría reconoce haberlo vivido y/o presenciado. En este sentido, se menciona que en la industria existe una normalización de tratos agresivos y dominantes de parte de las jefaturas sobre sus equipos de trabajo, estas conductas se expresan en gritos, garabatos, sobre exigencias, persecución y amenazas en cuanto a la continuidad laboral de los trabajadores y trabajadoras.

“Estaban llenando agua porque manejaban equipos de apoyo a los que riegan con agua los caminos y se echó a perder la luminaria, una luz que tenían directamente entonces estaba oscuro. Se encontraron ahí y este niño le empezó a decir cosas, la empezó a molestar. Entonces ella era como bien chora igual, ella siempre decía yo soy bien chora y era chora igual y le dijo, ya deja de molestarme, se lo dijo en buena lo que me contó y el chico empezó a insistirle. Hasta creo que le pegó un empujón y después se le tiró encima ¿cachai? Según lo que ella me contaba le tuvo que pegar patadas y llamar a un amigo para que la fuera a salvar.”

Entrevista 4

“Eso fue el 2009 fue hace hartos años, él se me acercó a mí porque yo igual como no me estaba yendo bien en el trabajo, no me sentía cómoda entonces como que me dijo “ay no yo te voy a mentorear y te voy a acolchar” y todo eso. Y el tipo tuvo muchas insinuaciones conmigo y también la verdad me agarró hasta el culo y lo encontré ASQUEROSO porque el tipo es un viejo, es un viejo de mierda asqueroso”

Entrevista 7

En relación a este tema, es importante destacar que el acoso y maltrato en el ámbito laboral puede ser percibido de manera diferente según el género. Por un lado, se reconoce que los hombres suelen enfrentar una forma más directa de violencia, que se manifiesta a través de tratos abusivos, lenguaje ofensivo y humillaciones en presencia de otras personas. Por otro lado, las mujeres participantes señalan que en algunas empresas experimentan un tipo de maltrato y acoso laboral más violencia psicológica y sexual, que se refleja en la minimización de sus habilidades y competencias, la pérdida de credibilidad y respeto basada en su apariencia física y expresiones de feminidad. Es importante destacar que, aunque estos comportamientos difieran en su forma, ambos representan formas de violencia en la industria minera. La diferenciación entre maltrato directo e indirecto no debe minimizar la gravedad y el impacto que estas situaciones tienen en la vida de las mujeres.

Adicionalmente, las mujeres enfrentan acoso y maltrato causado por la falta de tolerancia y aceptación de los hombres en cuanto a trabajar y compartir sus espacios con mujeres. Particularmente, se señala que ser mujer ocupando puestos de liderazgos en minería es complejo, dado que tienen que enfrentar faltas de respeto y la constante búsqueda de su desvinculación de sus cargos a causa de esta intolerancia, difundiendo en algunos casos, denuncias y rumores falsos para afectar la evaluación de desempeño de las trabajadoras. En línea con este último aspecto, se percibe una relación entre la difusión de los rumores falsos en un momento, con la dificultad de encontrar empleo en la industria minera.

"Fuimos a la casa de uno de los compañeros[...] tuvimos un asado, estábamos todos los compañeros como del área que somos como unas 5, 6 personas, yo voy al baño y me devuelvo, y como que lo veo cómo, así como afuera del baño y lo encontré como muy extraño, porque él no iba a usar el baño fue como "no no estoy hablando por celular", "ah ya ok" y me devolví. Entonces después el dueño de casa que era el gerente ...me dice que vea algo....entonces me fui a y llega el después, se pone al lado mío, se sienta al lado mío me agarra desde acá y me corre la cara y me da un beso y yo quedé así para dentro como que después me despega su cara y como que vuelve a intentarlo, a hacerlo de nuevo y yo me paro y me voy a donde estaba toda la gente, y quedé tan en shock [...] Lo único que pensé, "si digo algo nadie me va creer" y quedé como en shock y él volvió como si nada, se sentó ahí, siguió hablando"

Entrevista 3

"Tuve una situación de acoso con ella cuando fue mi jefa, en un momento me sentí reventada en la pega que no daba más, un día exploté llorando, me fui a un lugar que me sentía más contenida, un lugar que había menos gente y me puse a llorar porque la verdad era demasiado. Entonces me andaba siguiendo, andaban viendo en qué me equivocaba, andaban detrás mío, cachai, viendo todos mis errores como para molestarme cachai. [...] Y pidió así a la gente que tenía un cargo ver todos mis errores. Me sentí muy mal en un minuto, ósea yo no sé por qué cómo en ese minuto no renuncié, porque de verdad siento que aguanté mucho. [...] En un momento no había criterio, era una máquina de cumplimiento, nada, estaba reventada, el cuerpo no me daba más, el cuerpo no me daba más"

Entrevista 4

"Y también me tocó ver en supervisoras de otras áreas, como te digo, esto como de maltrato por parte de sus compañeros y otras veces como aprovecharse y no hacer bien la pega sabiendo que las mujeres tratamos de hacerla mejor entonces terminan como sobrecargadas y después cuando están reventadas dicen "oye, sabi que la mina es exagerada"

Participante 3, Grupo Focal N°2

“Uno de ellos me comenta respecto de una chiquilla que estaba ahí que era una prevencionista, una ingeniero prevencionista de riesgo que estaba muy arregladita, estaba maquillada qué sé yo, estaba con las uñas pintadas me acuerdo y este señor me dice así como, no me acuerdo exactamente las palabras, pero así como ella pensará que porque está así de maquillada le vamos a creer más así como que su credibilidad estaba en juego por el hecho de estar ella maquillada, lo que podríamos denominar arreglada”

Participante 4, Grupo Focal N°1

“Consideraba que también había ciertos comentarios como de “ah no es que ella subió porque es mujer” o “ella subió porque ahora están contratando puras mujeres”. [...] Yo creo que era distinta la forma como discriminaban, a las mujeres las discriminaban como de “ya entró ella como graduada solo porque es mujer” o “van a ascender”, por ejemplo, la (persona) ascendió porque es mujer nomás, no porque tenga las capacidades”

Entrevista 3

“Tengo una de una amiga ingeniero eléctrico que tenía a cargo un turno e igual era re joven, debe tener como 39 ahora, y en ese tiempo que tenía personas de más de 40, todos hombres, era la única mujer, entonces tuvo varios problemas para poder digamos hacerse valer de su conocimiento y su cargo digamos de jefa de turno y lo que hizo, las personas que estaban en su turno fue transmitir dentro de la empresa que ella se había relacionado sexualmente con todos los del equipo, entonces producto de eso la despidieron, ni siquiera le preguntaron nada, directamente la despidieron y la sacaron de circulación y principalmente era porque no les acomodaba tener a una persona más joven y además mujer como jefa, fue súper traumante para ella, además el saber que en el rubro, todos los rubros en Chile son chicos, entonces la gente se conoce, de hecho ella dejó de trabajar en minería porque esto de que ella se metió con el turno entero fue súper fuerte.”

Participante 8, Grupo Focal N°1

Además del acoso y maltrato que reciben las mujeres en puestos de liderazgos, se menciona acoso laboral y discriminación a personas con discapacidad por parte de las jefaturas a través de insultos verbales, exclusión y aislamiento de las mujeres en esta situación. Particularmente, se señala que esta situación se desencadenó a raíz de exigir condiciones laborales más inclusivas que permitan desarrollarse profesionalmente. En suma con lo anterior, las trabajadoras reconocen haber vivido y presenciado acoso laboral y maltrato de parte de sus mismos colegas a causa de sus personalidades y/o sus características físicas generando inseguridad y angustia en las afectadas.

“Yo sufrí un, fue discriminación y a la vez un acoso laboral. Yo cuento con discapacidad, y una discapacidad invisible, porque es esclerosis múltiple y al momento de yo solicitar ciertas cosas acorde a la ley, se me fueron negando, se me fueron negando y en un minuto ya esto se volvió algo más laboral en el sentido de que, se me daban más carga laboral, se me cuestionaba y se denigraba mi trabajo vía correo y vía reuniones explícitas [...] Tengo obviamente brecha de oportunidad como cualquier persona, pero no por exigir o solicitar algo, iba a empezar a perder la posición que me ha costado tanto lograr en un rubro tan masculinizado, entonces aguanté mucho tiempo, alrededor de un año, y con el apoyo de mi familia pero creo que también pequé de no informar a la compañía”

Participante 3, Grupo Focal N°4

“Tenía una amiga que tiene una discapacidad, [...] y un día me estoy acostando y me llamó como a las 23:30. Le dije “yaa porque me estás llamando a esta hora, que ¿te pasó algo?”, “no” me dice “es que” y se pone a llorar cachai. Me dice, “es que la (persona) me dijo esto cachai, me dijo que olía a cementerio cachai. Mi perfume como, tenía olor a cementerio y me lo repitió como 3 veces me dice”. Me describió otras situaciones, que le habían gritado de una mesa a otra, cosas.... claro y estaba empezando recién todo, y decía ya, esto es parte de la experiencia y todo”

Entrevista 4

“Empezaron el bullying, el bullying por parte de mis propias compañeras de trabajo. [...] Ahí como todos los sucesos que me habían hecho como por ejemplo que yo era autista, que era traumada, me decían que yo era autista que cuando tenía que viajar me quitaban las tarjetas para que no viajara, las tarjetas para que pagara los aviones los vuelos todo, cuando habían cenas, cenas corporativas participaban todos menos yo. Había un grupo de WhatsApp de la superintendencia y la única persona que no estaba en ese grupo era yo”

Entrevista 9

**Discriminación por género.** Algunas participantes mencionan no haberse sentido discriminadas en la industria, sin embargo, se reconoce que esto no es un reflejo de la realidad de la industria, dado que se reconoce la hostilidad del rubro para las mujeres. En este sentido, la mayoría de las trabajadoras mencionan haber vivido o presenciado discriminación por ser mujeres en los espacios laborales y de esparcimiento, situaciones que han logrado persistir en el tiempo.

“A mí, particularmente, me pasó con como 3 o 4 superintendentes que evitaban hablar conmigo temas obviamente que teníamos que resolver, sino que lo hablaban con el gerente que era mi jefe, me imagino yo que por ser varones. Y muchas veces también me tocaba conversar con ellos temas para resolver asuntos y era como un muro que tenían algunas de estas personas”

Participante 1, Grupo Focal N°7

“Pero con respecto a la pregunta de ahora, ¿discriminaciones? Muchas, primero condiciones después por ser mujer no había un baño, que es lo básico. Un día me dijeron “no es que tú no puedes hacer turno noche porque eres mujer”. Y ahí me sentí fatal, fatal, ósea por ser mujer no puedo hacer turno de noche, lo otro que te dice “no es que tenemos que (yo trabajaba en una empresa de topografía) entonces tenemos que hacer un levantamiento a un cerro y no te la vas a poder subiendo el cerro porque eres mujer” pasa, porque solo por el hecho de ser mujer”

Participante 1, Grupo Focal N°4

Adicionalmente, se reconoce que las mujeres tienen que lidiar con la constante subestimación de sus capacidades y destrezas en cuanto a la realización de ciertas tareas y actividades, así como también la subvalorización de su trabajo por la simple razón de ser mujeres, lo que las hace sentir constantemente insuficientes debido a que no existe un reconocimiento de su trabajo. En este sentido, los hombres reducen las competencias laborales y los méritos de las trabajadoras a un ámbito sexual y al cumplimiento de cuotas de género, atribuyendo sus éxitos y desempeño a estos motivos, siendo incapaces de reconocer que las mujeres que están en minería tienen sus mismas competencias.

“Una vez, uno de mis jefes me dijo que yo no podía hacer un informe, un informe básico, que eso fue ya lo que rebalsó el vaso, porque yo era mujer. Ósea tú no puedes hacer este informe, porque yo le dije “pero te ayudo, si tienes tanto trabajo yo te puedo ayudar”, “no es que tú eres mujer, no lo vas a entender”

Participante 1, Grupo Focal N°4

“Yo pienso que el hombre en minería todavía no está preparado para esto, lo dicen de la boca pa fuera, lo dicen lo del respeto, pero todo lo tienen sexualizado, todas las mujeres estamos en ciertos puestos porque hicimos algo no muy decoroso para estar en el lugar, entonces si todavía sigue siendo es cosa que raspemos un poquito, y empiezan a aparecer las actitudes”

Participante 3, Grupo Focal N°2

“Piensa que fuimos una amenaza, que somos, contratar por contratar no más porque somos mujeres sienten que tiene que ser un número de porcentaje, no nos están contratando como dicen ellos por ser competente en ese caso, si no que nos contratan por llenar un cargo”

Entrevista 9

Por otro lado, se mencionan prácticas discriminatorias de parte de las empresas en cuanto a la falta de imparcialidad en los procesos de contratación, procesos en los cuales se reconoce que, independiente de las capacidades y curriculum de las postulantes, se descarta la posibilidad de contratarlas sólo por ser mujeres.

En los resultados de la encuesta del estudio Mujer y Minería (2022), las trabajadoras también afirman que existe una discriminación en el proceso de contratación (gráfico 9) teniendo una predisposición a no contratar mujeres. El 48% de las trabajadoras afirma que se le consultó sobre su estado civil y su número de hijos, mientras que el 39% afirma que después del proceso de selección, percibe que la industria minera favorece la incorporación de hombres por sobre la incorporación de mujeres y un 27% afirma también que, en la entrevista de selección, se le hicieron preguntas sobre su vida privada que no tienen que ver con sus competencias técnicas.

“Bueno a mí me ha tocado recibir los informes, trabajo en RRHH entonces sí me ha tocado ver varios temas en general, varios casos y también directamente discriminación por el hecho de ser mujer. Muchas veces se incluyen en la terna solamente para que figure una mujer en la terna, pero realmente no es que esté compitiendo por el cargo, lo he visto directamente”

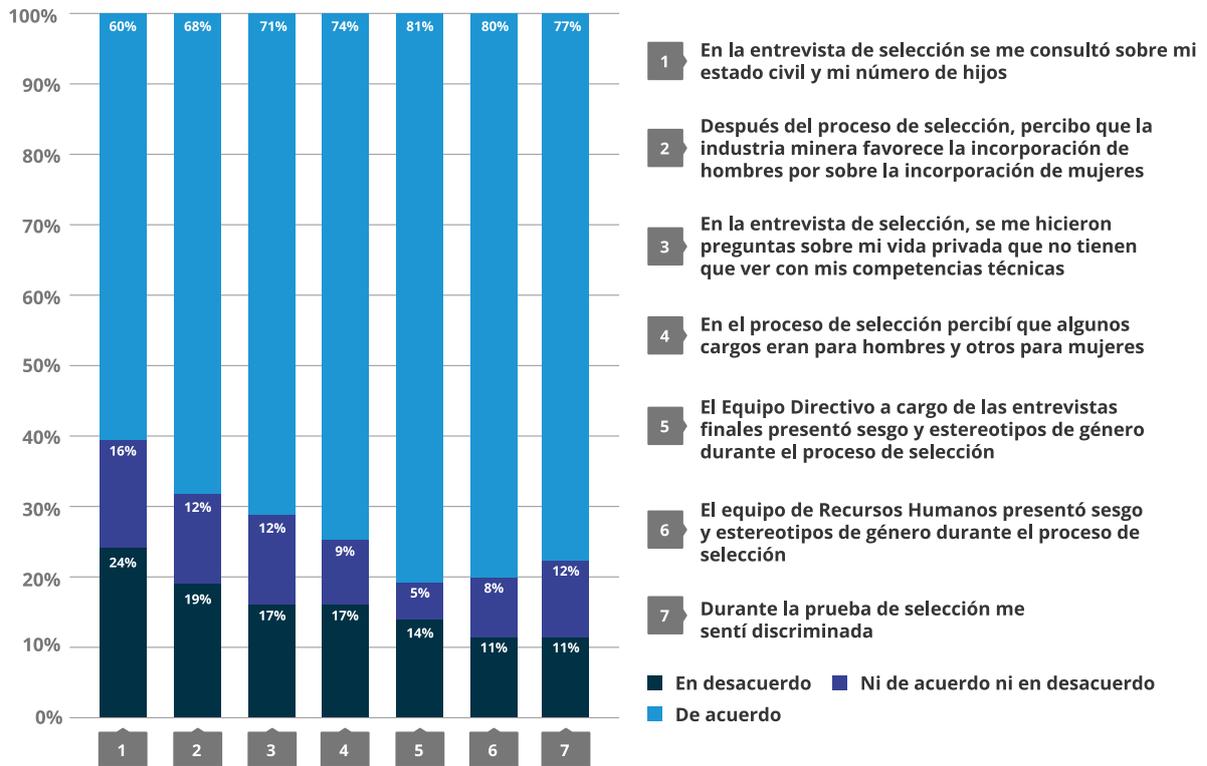
Participante 1, Grupo Focal N°1

“Yo lo veo en procesos de selección referente a cómo se analiza la experiencia, cómo se analiza si es casada o no, la continuidad laboral o incluso de frentón, preferimos no contratar mujeres”

Participante 7, Grupo Focal N°1



**Gráfico 9:** Proceso de selección de personas (N=1017)



Una vez contratadas, las mujeres reconocen la existencia de un techo de cristal que les impide seguir desarrollándose en el rubro a causa de la dificultad de aspirar a ascensos laborales y al crecimiento de sus carreras profesionales. Particularmente se menciona que las mujeres son limitadas por los mismos hombres quienes no les dan cabida para crecer laboralmente, lo que representa una dificultad para sobresalir en esta industria altamente masculinizada y sexista.

“De partida no había cargos ejecutivos ni cargos tan altos en puestos de mujeres, así es que mayormente estábamos en puestos de ingeniero y de ahí para abajo, ¿ya? Pero no había puestos de superintendencia. Eso se fue poblando con el tiempo, ¿ya?”

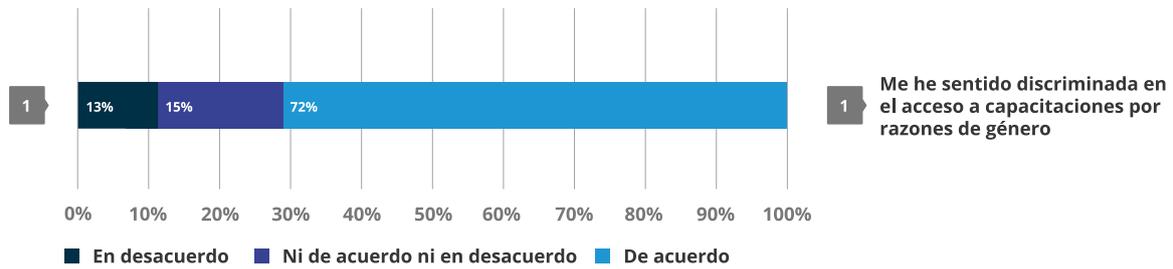
Participante 1, Grupo Focal N°5

“Simplemente no dan cabida para nosotras las mujeres que, para crecer profesionalmente, al menos las chiquillas que, por ejemplo, o yo me incluyo, que uno no tiene una carrera como jefatura, te ponen bastantes barreras y techos de cristales como para poder encauzar a las mujeres y no poder desarrollarse y obviamente que el trato hacia uno es como más de, de objeto”

Entrevista 6

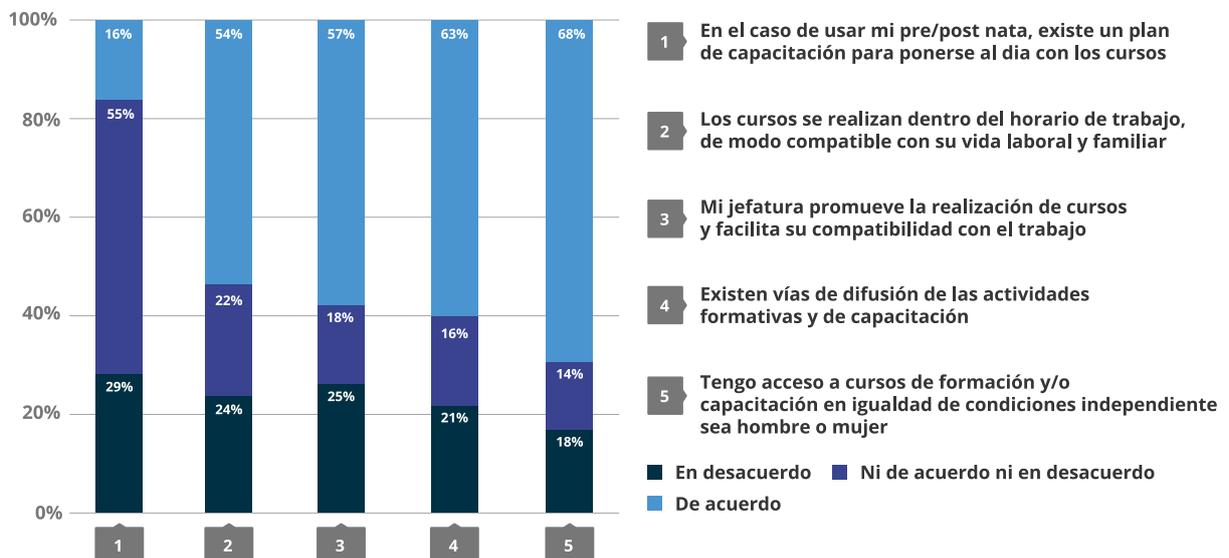
Según las trabajadoras que respondieron la encuesta, también existiría una discriminación en cuando al acceso a capacitaciones por razones de género (gráfico 10a), donde el 13% afirma haberse sentido discriminada. Esto podría acrecentar el techo de cristal al no poder acceder a la actualización y formación de nuevos contenidos para el cargo.

**Gráfico 10A: Formación y Capacitación (N=1009)**



En cuanto al acceso a capacitaciones para su formación y desarrollo (gráfico 10b), tenemos una dificultad extra para aquellas mujeres que vuelven de su pre/post natal, en donde el 29% afirma que no existe un plan de capacitación para ponerse al día con los cursos. También se evidencia una dificultad importante en el tema de conciliación trabajo-familia, en donde el 24% afirma que los cursos no se realizan dentro del horario de trabajo, de modo incompatible con su vida laboral y familiar. Por otro lado, el 25% afirma que su jefatura no promueve la realización de cursos ni facilita su compatibilidad con el trabajo.

**Gráfico 10B: Formación y Capacitación (N=1009)**



Además de eso, las mujeres en la industria señalan que existe una diferencia tanto en remuneraciones como en las condiciones físicas y materiales de trabajo entre hombres y mujeres. Particularmente, los hombres reciben mejores sueldos y cuentan con mejores instalaciones y espacios para trabajar que las mujeres, ejerciendo el mismo cargo y/o las mismas funciones. A causa de lo anterior, las trabajadoras experimentan frustración dado que deben enfrentar estas barreras laborales por el simple hecho de ser mujeres.

“Me he dado cuenta que efectivamente que en cargos similares existe diferencia entre una mujer y un hombre, y teniendo la misma experiencia y eso es como súper frustrante. [...] En cierta forma existe esta igualdad de género y se ha tratado como de empujar que las mujeres asuman otros cargos, pero claro tienen cargos directivos, pero no las dejan con el mismo rol. [...] Entonces ahí hay una evidencia clara de que hoy día todavía existen brechas y discriminación hacia la mujer, porque por mucho que esté capacitada efectivamente no se cumple esta igualdad de género y uno cuando trata como de exigirlo... haciendo ver estas diferencias, capaz que no pase mucho, queda ahí nomás”

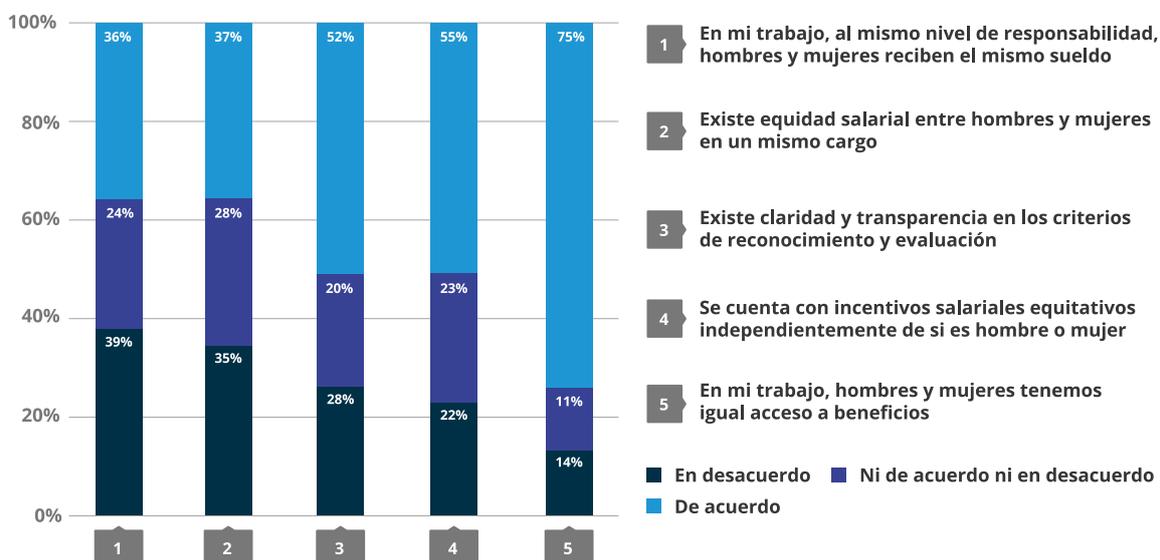
Participante 3, Grupo Focal N°2

“Teníamos colegas que hacíamos exactamente lo mismo, la misma pega, terreno, todo, exactamente lo mismo, sin embargo, él tenía una oficina grande con impresora con todas las comodidades, con cafetera todo y yo estaba como al fondo en una oficina pequeña sin impresora y así como arréglatelas como podai. Entonces suele pasar, no solamente con respecto a que estás incómoda, no si es una oficina, si es más chica pero no tiene las mismas comodidades de tu colega que es hombre y hace lo mismo que tú”

Participante 2, Grupo Focal N°4

En la encuesta del estudio Mujer y Minería (2022) también se reconocen las diferencias en salarios y en las condiciones laborales entre hombres y mujeres en el mismo cargo (gráfico 11). El 39% de las trabajadoras afirma que, en su trabajo, al mismo nivel de responsabilidad, hombres y mujeres no reciben el mismo sueldo, un 35% afirma que no existe equidad salarial entre hombres y mujeres en un mismo cargo y un 28% afirma que no existe claridad y transparencia en los criterios de reconocimiento y evaluación.

**Gráfico 11:** Sistema de remuneraciones (N=996)



Finalmente, a través del desarrollo de las entrevistas, se puede identificar interseccionalidad en cuanto a la discriminación que viven las mujeres, destacando principalmente la edad, discapacidad, maternidad, nacionalidad y orientación sexual. En otras palabras, no todas las mujeres perciben la discriminación de la misma forma: **si ser mujer en minería es difícil, es aún peor para quienes son extranjeras, presentan alguna discapacidad, son madres, mayores y/o disidencias.**

En cuanto a la discriminación por maternidad, se relatan vivencias acerca de tener que enfrentar cambios en el trato de sus compañeros y en su desarrollo laboral cuando son madres, específicamente, **tienen que enfrentar reasignaciones laborales hacia tareas menos importantes, la incompatibilidad del trabajo con la maternidad, y en algunos casos, son desvinculadas de las empresas.**

Por otro lado, en cuanto a la nacionalidad de las trabajadoras, una operadora minera nos relata la dificultad que enfrenta en el rubro siendo mujer y extranjera, situación que ha llevado a que tenga que aguantar y guardar silencio frente a agresiones por miedo a perder su empleo, entendiendo la barrera que enfrentan las personas extranjeras para acceder a empleos formales.

“La mayoría de los que trabajaban ahí eran hombres, habían algunas mujeres e iban a terreno, y lamentablemente la política de esa empresa era mujer embarazada mujer despedida, entonces fue súper duro esa experiencia, esa vivencia”

Participante 4, Grupo Focal N°1

“Si tuve un desmedro desde que fui mamá, y si varias situaciones de poder cumplir con, por ejemplo, el horario de mamá fue muy difícil porque eso implica otras cosas, me quitaron varios temas que lideraba antes de ser mamá, y después me los cambiaron”

Participante 3, Grupo Focal N°1

“A todo esto, cuando avisé que estaba embarazada me quisieron desaforar, me pusieron una denuncia por desafuero, una demanda. [...] Bueno, cuando avisé que estaba esperando bebés, me llegó una denuncia. Ah y así como al principio “¡Ay! Felicidades”, que lindo, qué sé yo, y a los 3 días llegó mi jefe y me dijo “pucha, lo siento, de verdad, ¿sabes qué? la empresa decidió que te van a poner una denuncia por desafuero y yo quedé, así como “¿en serio?”. Te juro que no lo podía creer”

Entrevista 1

“Lo otro, por ejemplo, que es al ser de otra nacionalidad, se percibe bastante la falta de, no de cultura, sino que la falta de empatía, que se tiene a la persona como extranjera y como mujer. Ósea, hay dos puntos bastante, ósea dos puntos de quiebre que están bastante, que juegan un papel importante en esta situación porque, ya, ya hay rencilla contra la mujer en la industria, más si es extranjera, entonces es como el doble de importancia que se le puede poner a esta situación. [...] En el transcurso de Perú a Chile, el miedo de que me quiten un poco el trabajo, un trabajo que a mí me costó. Entonces como que yo callaba quizás ese aspecto, yo callaba esas faltas de, de respeto”

Entrevista 6



En cuanto a la discriminación considerando el factor de la edad y de discapacidad, se menciona que las **mujeres mayores y/o discapacitadas sufren la minimización de sus capacidades para cumplir labores en faena, además de la falta de apoyo y burla de sus compañeros y compañeras**. Particularmente, las personas con discapacidad tienen que enfrentar fuertes barreras para insertarse laboralmente en el rubro, por un lado, son excluidas de ciertos espacios, estigmatizando la discapacidad, así como también **enfrentan una falta de adaptación de los implementos de seguridad de acorde a sus condiciones**.

Finalmente, se menciona discriminación hacia una mujer por su orientación sexual, teniendo que enfrentar comentarios, actitudes y tratos incómodos y violentos de parte de sus compañeros, quienes la trataban como si fuera un hombre más, y merecía recibir el mismo trato que tienen entre ellos.

“Si he presenciado. Por ejemplo, un grupo de chicas que llegaron, hace aproximadamente 3 meses atrás, por un programa de training, llegaron y muchas de ellas eran adultas, una era como de 50-60 años, otra era un poquito, tenía, diferencia como se dice, no sé no, no tengo la palabra, pero tenía diferentes capacidades, tenía diferentes capacidades. Entonces, en ese tema, la gente se burla, los compañeros se burlan “¡¿Oh por qué llegó esta señora tan vieja?!-así, así con esas palabras, que “esa señora tan de edad, ¿qué va a hacer acá?, Viene como quien a cavar su tumba, y listo” y a la otra “Pero ¿qué va a hacer ella?”

Entrevista 6

“En vez de presentarme como (nombre) le decían “ella tiene una discapacidad”, de inmediato, “ella no puede ingresar a la mina, está prohibido”. Entonces fueron 6 meses que me prohibieron ingresar a la mina y yo no entendía por qué ¡Y yo no entendía tampoco por qué a una persona con esta discapacidad ¡no podía ingresar po! [...] Fue intensa, llantos como cambio de discriminación sus vocabularios, “¡aquí las personas con discapacidad no entran”, “aquí las personas sordas no entran”, que me molestaban con que era una plaga, que yo hablaba como gallina, que tenía que aprender a hablar bien. Fueron mis propios colegas, mis compañeros principalmente hombres porque las mujeres somos más empáticas”

Entrevista 9

“Tuve que generar la contención de una chica, de una señora no sé, que era constantemente discriminada por los compañeros. Ella es operadora, discriminada por los compañeros por ser homosexual, porque ella prefería cierto tenía una... digamos otro estilo, otra forma de hacer las cosas en el trabajo y porque se sabía que a ella abiertamente le gustaban las mujeres, y tenía esa orientación sexual, entonces finalmente, ellos “ah no sí” la trataban a punta de garabato, a punta de no digamos como ellos sentían que se tenían que tratar entre ellos de pronto”

Participante 2, Grupo Focal N°4

## Condiciones Organizacionales

### Procedimientos Preventivos

La prevención toma una particular importancia, dado que es el primer paso para evitar situaciones de acoso sexual, laboral y maltrato y las graves repercusiones del mismo en las trabajadoras. Lamentablemente, pese a la importancia que tienen, existen varias empresas mineras o de servicios mineros que no cuentan con procedimientos preventivos de acoso sexual, laboral y maltrato, en donde solo se establece en el reglamento interno las conductas aceptadas y prohibidas por la organización. Si bien en el reglamento pueden estar definidas las conductas constitutivas de acoso que deben no deben tener las personas, y las sanciones específicas, sabemos que generalmente este reglamento no es leído por los y las trabajadoras, por lo que ir más allá de simplemente la entrega de éste texto es fundamental.

Otras organizaciones, en cambio, si cuentan con procedimientos de prevención formales, en donde se establece claramente qué es el acoso sexual, laboral y maltrato y se capacita a las trabajadoras para reconocer estas situaciones. Esto cobra vital importancia porque hay muchos actos de acoso normalizados en la industria minera que no se reconocen como tales. También se hace énfasis en las buenas prácticas laborales y la difusión y uso de los canales de denuncia.

En las entrevistas a las empresas se pudo identificar una diferencia en el foco de los procedimientos preventivos y la importancia que se le daba a distintos aspectos dependiendo del área encargada y, por lo tanto, el contenido de los mismos y la efectividad que tendrían para prevenir casos de acoso sexual, laboral, maltrato o discriminación en la industria.

Algunas empresas contaban con procedimientos preventivos enfocados en seguridad, dónde los temas de acoso, maltrato o discriminación se tocaban entre otros temas de seguridad y salud, como podría ser la accidentabilidad, al inicio

de cada turno. Además, al no darle dedicación exclusiva, se toca de paso y sin la profundidad e importancia suficiente.

Otras empresas mostraron preocupación por cumplir con procedimientos preventivos enfocados en la legislación vigente y lo ven desde un tema de prevención del delito, que claramente tiene muchas más aristas que tan solo el acoso, abuso o discriminación. Esto muestra el poder legislativo en el ámbito organizacional en lograr que se establezcan lineamientos que lleven a la prevención de la violencia en los espacios laborales y la necesidad de que las empresas continúen incorporándose.

Algunas empresas tenían procedimientos preventivos enfocados en el respeto en las relaciones laborales y de inclusión, sin un enfoque de género explícito. En la práctica la prevención se realizaba mediante guías y capacitaciones que buscaban fomentar el respeto brindando definiciones y ejemplos prácticos para establecer los límites que no se deben transgredir.

“Creo que es más importante la prevención que el que incluso la misma parte de investigación, ya. Yo creo que, o al menos para mí, nunca es ideal llegar a tener que investigar. Ese sería así como mí, digamos mi sueño, como no tener que llegar a la investigación [...] No sé a quién hace poco le escuché que nos podamos tratar como personas, como seres civilizados, ese como yo creo que como desde el sueño. Y no tener que, así como tener que investigar o no tener, no tener que enseñar a la gente cómo tratar a las personas, me parece súper básico.”

Entrevista PPP N°6.1

“O sea, bueno, todos los trabajadores firman el Reglamento interno donde se contempla obviamente el tema de que no se tolerará conductas contrarias a los valores de respeto y en ese sentido está regulado el tema del acoso laboral y el acoso sexual.”

Entrevista PPP N°5

Por último, una empresa mostró un enfoque en procedimientos preventivos enfocados en la diversidad y sostenibilidad en el que ambos temas van juntos en una estrategia a nivel de compañía. Una segunda empresa mostró un énfasis en mejora continua en la que se realizan reuniones periódicas en las que se evalúan en conjunto con todas las áreas de la organización, oportunidades de mejoras y de cómo abordar los temas. En ambos casos las empresas consideran los temas de prevención de acoso sexual, laboral y maltrato como un tema entre muchos otros por lo que se pierde prioridad y foco, lo que podría significar una evaluación superficial de estos y no asegura un mejoramiento sostenido y una discusión específica y experta.

## Capacitaciones de trabajadores y trabajadoras

---

Son un elemento fundamental de la formación de personas en distintos ámbitos. Estas hacen referencia al conjunto de actividades de sensibilización y entrenamiento, que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades. Es importante la capacitación con enfoque de género tanto a la jefatura para poder manejar y gestionar casos de acoso laboral, sexual y maltrato como capacitación a los trabajadores y trabajadoras para poder reconocer situaciones de acoso laboral, sexual y maltrato como parte de los procedimientos preventivos. En este punto nuevamente observamos el rol de las normas y las certificaciones para fomentar buenas prácticas de prevención y específicamente la implementación de capacitaciones con enfoque de género.

En la prevención se reconoce el rol importante de las jefaturas para poder prevenir la violencia en los espacios laborales al difundir información y también detectar de forma activa situaciones que podrían estar pasando en el equipo. Por eso es importante que reciban capacitaciones para tener un buen manejo de los casos, inter-

“Acá en la compañía hay cursos ya, periódicos que tienen que ver [con] el respeto. Ya esto, estos cursos son dictados, digamos, a todo tipo de público, dónde está gente en operación también administrativo, dónde se ejemplifican situaciones dónde pueden faltar el respeto, como que enseñan un poco a entender bien cuáles son los límites. Establecen como los límites de lo que es correcto y lo que es incorrecto en términos del trato entre las personas.”

Entrevista PPP N°9.1

vinando a tiempo cuando se presenten conductas inapropiadas, para que se fomente un mejor liderazgo que permita el buen trato y la armonía en y entre los equipos. Sin embargo, se evidencian empresas que no cuentan con programas de capacitación a las jefaturas en materia de prevención y también empresas que, a pesar de tener capacitaciones, tienen foco informativo de la actualización de las leyes y el fomento de los entornos respetuosos en la minera, y esto no asegura el anclaje y traspaso de aprendizajes.

También se evidencian empresas que no contaban con capacitaciones a jefaturas en los procedimientos preventivos de acoso sexual, laboral y maltrato, lo que nos muestra que aún hay mucho trabajo por hacer y que aún hay empresas, probablemente las más pequeñas, en las que falta implementar por completo un sistema de prevención. Las empresas que sí contaban con capacitaciones, es algo reciente, muchas comienzan con capacitaciones recién el año pasado (2022), y que es parte de un proceso en el que se comienza capacitando a las jefaturas para ir bajando la información a supervisores y empleados con el tiempo. Es importante recalcar que es necesario mantener un trabajo constante y sostenido en el tiempo para que no quede truncado el proceso.

Sin embargo, algunas de las capacitaciones que se realizan no son focalizadas en temática de acoso sexual, laboral y maltrato, sino que tienen relación con la actualización de las leyes laborales y también el reforzamiento de buenas

prácticas organizacionales y el trato con respeto dentro de la organización. Observamos también personas que no tenían claro si existían o no capacitaciones y desconocen los detalles de las mismas en términos específicamente de violencia de género.

Por otro lado, un aspecto muy relevante de la prevención es que los trabajadores y trabajadoras sean capaces de reconocer lo que es acoso sexual, acoso laboral y maltrato ya que, muchas veces, este tipo de conductas se encuentran normalizadas y no se visibilizan como tales por lo que no se les da la gravedad que tienen y esto actúa finalmente como una barrera a la denuncia y un impedimento para poder generar los cambios necesarios para erradicar las prácticas violentas. Además de esto, se deben transmitir los diferentes niveles de gravedad que tiene una u otra acción para ponerlas en perspectiva de la manera que son, sin eufemismos y con claridad.

Con las capacitaciones a trabajadores y trabajadoras, nos encontramos con más empresas que no las implementan que con las capacitaciones a jefaturas. Esto no quiere decir que la empresa no cuente con ningún tipo de política contra el

acoso, abuso o maltrato, si no que pueden contar con otros elementos de prevención, investigación o sanción, pero no cuenta con capacitaciones para reconocer este tipo de acciones o de cómo realizar una denuncia correcta que pueda llevar a una investigación efectiva. Entendemos que esto puede ser debido a que es un proceso que está comenzando hace un par de años para la mayoría de las empresas y que debería estar partiendo con las jefaturas para luego avanzar al resto de trabajadores y trabajadoras.

De todas formas, es importante recalcar que falta avanzar en esto y sostener el esfuerzo a futuro. Al igual que en las capacitaciones a jefaturas nos encontramos con capacitaciones a trabajadores/as que no están focalizadas en la prevención del acoso y el maltrato. En las capacitaciones a trabajadores y trabajadoras vemos varias empresas que realizan capacitaciones generales sobre principios de conducta, buen trato, reglamento e información sobre canales de denuncia, muchas veces solamente como charla de inducción al ingresar a la empresa. Esto impacta en los resultados de aprendizaje donde nadie recuerda los conceptos específicos de acoso sexual o laboral.



“Nosotros sí, tratamos de reforzar, muy importantemente, periódicamente a todos los administradores de contrato, a las gerencias de la zona, para que hagan la bajada y siempre tengan presente que trabajo en condiciones favorables y de respeto.”

Entrevista PPP N°1

“El año pasado hicimos esta campaña comunicacional del esfuerzo, de estos comportamientos, del entorno respetuoso y ahora estamos haciendo un despliegue en los roles ejecutivos y vamos a ir bajando a los supervisores y a los empleados. Todavía no existe un 100% conocimiento de parte de los trabajadores, pero es algo que ya se está difundiendo.”

Entrevista PPP N°9.2

## Revisión de los protocolos preventivos de las empresas

---

Los protocolos preventivos de las empresas generalmente se encuentran revisados por abogados/as internos de la empresa y no siempre por expertos y expertas en género. Es importante insistir que es necesario que haya expertos y expertas en género al menos durante la revisión de los procedimientos preventivos ya que, en una industria altamente masculinizada como la minería, la perspectiva de género para abordar la violencia en los espacios de trabajo es fundamental y no puede obviarse. Además, volvemos a observar la importancia de la legislación como herramienta para poder ir fomentando mínimos necesarios en los procedimientos preventivos dada la preocupación de la empresa de cumplir con la ley.

Uno de los mayores propulsores a la revisión de procedimientos por parte de expertos y expertas de género en la minería ha sido los procesos de certificación de la norma 3262 la cual impulsa la gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para lo anterior se requiere promover un cambio cultural al interior de las organizaciones que favorezca el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en espacios laborales de calidad. Esta certificación es particularmente importante en materia de acoso porque se trabaja específicamente sobre el eje específico N° 7: prevención y/o detección del acoso sexual y el eje específico N° 8: prevención y/o detección del acoso laboral.

Las empresas reconocen la importancia y el desafío de la difusión de los procedimientos preventivos ya que no basta con plantearlos en el reglamento interno, entregarlo y dar por conocida la información que se contiene en el texto, dado que no hay seguridad de que los trabajadores lo lean y menos mecanismos para asegurar y corroborar que lo entiendan. Por otro lado, la rotación hace imprescindible que esta labor de difusión sea constante y permanente en el

tiempo, repitiendo la información en todas las instancias que sea necesario y con distintos formatos que permitan el acceso a la información por parte de diferentes perfiles de trabajadores cumpliendo diferentes roles en distintos lugares de la mina o de las oficinas.

Un gran tema es la diferencia entre las oficinas y las faenas mineras, la distancia geográfica entre una y la otra y la dificultad de llevar la información desde las oficinas, dónde se planifican y escriben los protocolos, a las faenas, dónde estos deben ser socializados y aplicados. Esta distancia también significa un bajo nivel de control en faena si no se cuenta con liderazgos capacitados y recalca la importancia de la presencia en terreno por parte de equipos que vayan a fiscalizar y comunicar in situ.

De esta manera la presencia en terreno resulta fundamental y equipos de las oficinas deben realizar visitas periódicas a la faena para comprobar que las condiciones se mantengan como deben, que los protocolos se están cumpliendo, comunicar las políticas para que los y las trabajadoras se mantengan informadas, capacitar y generar una relación de mayor confianza con las personas para que, en caso de cualquier eventualidad, sepan a quién acudir y tengan la certeza de que la administración se preocupa de su bienestar.

En ese sentido, una dificultad que apareció fue que, para las empresas contratistas, se les dificulta más la presencia en terreno ya que las dependencias y el control sobre las mismas, le corresponde al mandante. En ese sentido, favorecer la colaboración del mandante con las empresas contratistas es fundamental, brindando espacios para la reunión de los trabajadores y trabajadoras de las operaciones para acercarlos con los trabajadores y trabajadoras de las oficinas matrices.

También resulta relevante el hecho de hablar y

nombrar las situaciones de violencia y agresiones sexuales y discriminación por su nombre ante una resistencia de aceptar términos como género, acoso, abuso, maltrato, violación entre otros por el recelo a temáticas de género que observamos anteriormente. Entrenar en estas temáticas con conceptos claros visibiliza las acciones, permite reconocerlas y luego poder tomar las medidas necesarias para avanzar en la prevención de la violencia.

De las entrevistas a las empresas se revisaron los procedimientos preventivos y los mismos encargados reconocieron de los mismos posibles mejoras que podrían incorporar para mejorar la prevención en sus organizaciones:

Varias empresas visibilizan la importancia de contar con procedimientos preventivos enfocados y específicos para casos de acoso, abuso y discriminación ya que los procedimientos con los que cuentan son más generales y abarcan otras temáticas.

Se reconoce una necesidad de mejora en el desempeño del rol de la jefatura para los procedimientos preventivos. Pese a que existan capacitaciones a jefaturas, algunas veces las personas no asisten por lo que se plantea la obligatoriedad de la participación de actores claves en este tipo de capacitaciones, entendiendo la relevancia que tiene para que puedan aplicar y transmitir la información al resto de los y las trabajadoras. Estas capacitaciones también son importantes para que las jefaturas sepan cómo reaccionar en caso de enfrentarse ante una situación de acoso sexual, laboral y maltrato.

Por último, se releva también la importancia de mantener un trabajo constante para lograr un cambio cultural y la mayor cobertura posible de forma periódica para visibilizar el tema como una prioridad, recordar la información para asegurar que los y las trabajadoras sepan y para hacerse cargo de la rotación que pueda existir en diferentes empresas y faenas.

“Constantemente, las charlas, las caminatas, la observación, ver que las oficinas estén también idóneas, ver que si hay una pensión o si hay un lugar donde habitan en la noche se tienen que quedar haciendo los turnos y duermen de repente en faena. Que estén en las condiciones, por ejemplo, si hay mujeres, que mujeres tienen que estar en un lado, hombre. Se recuerda todo y se realiza todo.”

Entrevista PPP N°1

“Lo que mejoraría es por lo menos tener una capacitación que, aunque no sea tan solamente de acoso, sí tenga principalmente esta temática (...) yo creo que lo que mejoraría en mi caso es por lo menos tener una vez al año, una charla de concientización, de sensibilización con ese nivel, cierto. Que la gente igual esté atenta por si acaso, y también se hable de conductas que, aunque legalmente puedan no ser calificadas como acoso sexual, no son correctas. Porque las cosas pueden ir escalando”

Entrevista PPP N°2

“Mejoraría justamente el trabajo en cobertura, de que todas las personas tengan efectivamente conocimiento al respecto. Es un desafío que está en esta materia y en todas, nosotros trabajamos con altas tasas de rotación, por tanto, una vez que uno capacita, no quiere decir que uno quede con el contrato completo quedó habilitado si no que todas las personas nuevas que se están sumando, muchas veces quedan privadas de esta información.”

Entrevista PPP N°7

## Canales de denuncia

Es crucial contar con canales de denuncia formales que permitan recibir de manera íntegra y segura la información relacionada con las situaciones reportadas. Sin embargo, en la industria minera se presenta una situación particular, ya que coexisten empresas mandantes y sus diversos contratistas en un mismo espacio, estableciendo relaciones entre ellos. Es importante tener en cuenta esta dinámica, ya que las situaciones de acoso sexual, abuso y maltrato pueden ocurrir entre trabajadores de diferentes empresas.

En este contexto, se ha implementado la práctica de centralizar los canales de denuncia, lo que permite que el personal de las diversas empresas pueda presentar sus denuncias a través de un mismo medio. Esto resulta fundamental, ya que facilita que una persona de una empresa contratista pueda denunciar a alguien de la empresa mandante, situación que de otra forma sería difícil de abordar y podría pasar desapercibida, dejando al trabajador o trabajadora afectado/a en una situación vulnerable y sin apoyo.

Esta centralización de los canales de denuncia promueve un ambiente de mayor seguridad y confianza para las víctimas, asegurando que sus denuncias sean atendidas y abordadas de manera adecuada, sin importar la relación contractual entre las empresas involucradas.

Es fundamental reconocer la importancia de contar con una diversidad de canales de denuncia para brindar opciones que se ajusten a diferentes perfiles de víctimas, facilitando así la realización de denuncias y evitando que los hechos pasen inadvertidos. Muchas empresas disponen de diversos canales, como números telefónicos, correos formales, contactos específicos en el intranet o a través de plataformas

como Ethics Point. Algunas organizaciones incluso ofrecen canales externos además de los internos, así como la opción de realizar denuncias de forma anónima.

Además, es relevante destacar que en algunas empresas se menciona al sindicato como un canal de denuncia. Esto resalta la importancia de la organización de los trabajadores y trabajadoras para generar instancias de apoyo mutuo en situaciones de este tipo. Estas instancias no se limitan exclusivamente a la organización sindical, sino que también abarcan las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras, el clima laboral y la posibilidad de establecer formas de apoyo mutuo entre ellos.

La diversidad de canales de denuncia es crucial tanto para crear condiciones cómodas que incentiven a las víctimas a presentar denuncias y llevar a cabo procesos de investigación, como para prevenir que se generen protecciones o amiguismos entre los trabajadores que dificulten la denuncia en casos de acoso, abuso o discriminación provenientes de cargos superiores o jefaturas.

“Hay una innovación también en el cómo uno puede levantar una alerta porque lo puedes hacer directamente con tu jefatura, lo puedes hacer de manera directa de acuerdo a los canales que están dispuestos en la información que hemos dejado, aparece también a lo menos tres correos electrónicos, aparecen también las direcciones regionales, si es que tú no quieres justamente acudir de manera directa a tus jefaturas, y cuando eso efectivamente se toma, se procesa de manera más integral.”

Entrevista PPP N°7

En contraste, se identificó que algunas empresas tenían la limitación de contar únicamente con un canal de denuncia, el cual podía ser accesible a través de diferentes medios, como la página web, un número telefónico o un correo, pero que en última instancia conducía a un mismo formulario. Previamente a la pandemia, se encontró el caso de una empresa que solo disponía de un canal de denuncia, que correspondía a la jefatura. Esta situación resultaba sumamente problemática en casos en los que el acoso, abuso o discriminación provenía de cargos jerárquicos superiores, ya que planteaba serias dificultades en términos de anonimato y protección de las víctimas. La falta de diversidad en los canales de denuncia se convierte en una barrera para denunciar, ya que las víctimas buscan un nivel de resguardo que les permita minimizar su exposición.

“Acá nada, todavía. Pero está por elaborarse el código de ética y de ahí que emane todo”

Entrevista PPP N°4

Cuando analizamos la eficacia de canales de denuncia tenemos que tener en cuenta la importancia del resguardo de la información en casos tan sensibles como el acoso sexual, laboral, abuso, maltrato o discriminación. Esto implica que los canales de denuncia deben poder ser anónimos y deben existir mecanismos que aseguren la protección y la confidencialidad de los datos contenidos en la denuncia. En este sentido, hemos visto organizaciones que cuentan con canales anónimos que además son llevados por externos, minimizando las posibilidades de filtración de información.

Por último, también vimos empresas que aún no cuentan con canales de denuncia formales por lo que es importantísimo recalcar la importancia de estos como elemento fundamental continuar y profundizar el camino hacia espacios de trabajos libres de violencia.

No basta con que tan solo existan canales de denuncia, si no que estos deben ser conocidos y entendidos por los y las trabajadoras de la empresa. La difusión de los canales es fundamental y distintos métodos de difusión tendrán distinta efectividad de acuerdo con el contexto, es por esto que favorecemos que exista diversidad de métodos de difusión desde correos, material gráfico o capacitaciones para ir más allá de difundirlo simplemente a través del código de ética o el reglamento interno. Además, la información debe ser clara no sólo en la existencia de los canales, sino que también dar a entender el procedimiento, cómo realizar la denuncia y el paso a paso general que se pone en marcha una vez ingresada la misma.

Gran parte de las personas que entrevistamos evaluaba positivamente los canales de denuncia de sus empresas y se manifiesta tanto la necesidad como la práctica de medir la confianza que le tienen los trabajadores y trabajadoras a los canales de denuncia. Se ve el aumento en las denuncias como un indicador de confianza ya que quiere decir que hay menos casos que están pasando inadvertidos.

Como buena práctica, encontramos una empresa en la que realizaban un testeo de los canales ingresando una denuncia para ver si en el proceso se mantenía fiel el relato de la víctima y de esta manera evaluar la efectividad del canal de denuncia.

Durante nuestras entrevistas a distintos tipos de empresas, observamos que se presenta una dificultad específica en las empresas familiares pequeñas donde existe un recelo por parte de los y las trabajadoras para denunciar situaciones de acoso laboral, sexual y maltrato, ya sea por la falta de formalización de los procedimientos, como también por conflicto de intereses, vínculos familiares o amiguismo.

“Estos canales de denuncia son totalmente anónimos y confidencial si uno quiere, es una de esas líneas que atienden y el, y el sistema en general de denuncia, nosotros la utilizamos un programa o un software que se llama ethic point que son, que, si tú quieres mantener el anonimato, tú puedes mantener el anonimato y no son llevados internamente por (empresa), son llevados por externos”

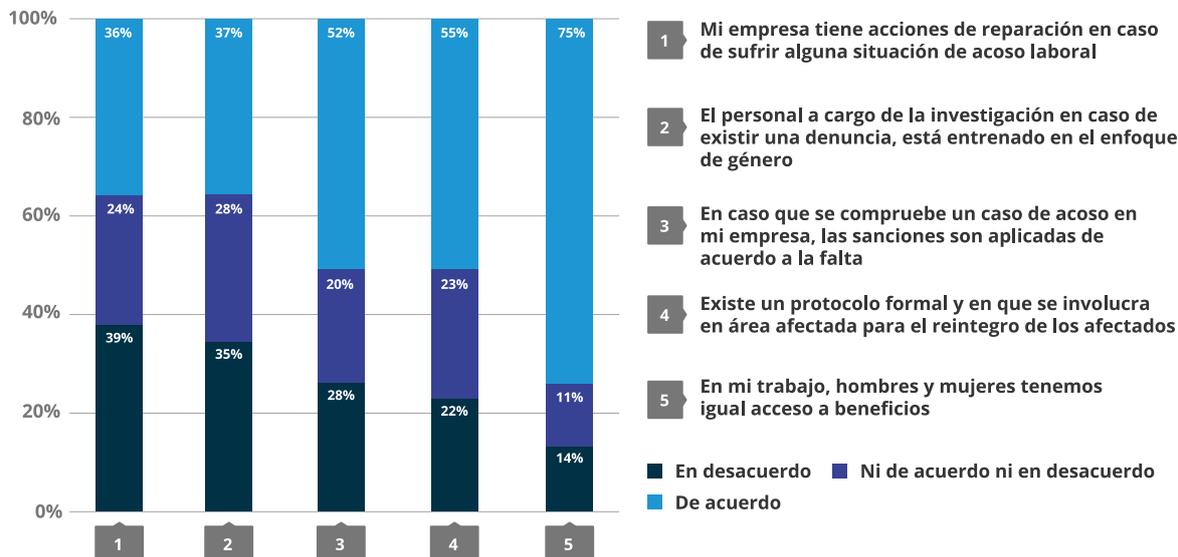
Entrevista PPP N°2

“Si, y yo creo que se puede mejorar aún más, pero lo positivo es que cada vez que se va a los contratos de manera física dejamos material físico, de gran tamaño, particularmente del procedimiento de denuncia. De hecho, ahí están las tres etapas, cierto, que son las vinculantes para poder llegar a la determinación o resolución de un caso”

Entrevista PPP N°7

Cuando vemos los resultados de la encuesta del estudio Mujer y Minería (2022) sobre los canales de denuncia (gráfico 12), el 78% de las trabajadoras declara conocerlos y entenderlos, asimismo, el 78% de las trabajadoras también declara que en caso de sufrir una de estas acciones las denunciaría. En un menor grado, tenemos que tan solo el 52% de las trabajadoras confía en los canales de denuncia y un 47% declara que existe un protocolo formal en que se involucra el área afectada para el reintegro de los afectados.

**Gráfico 12: Canales de Denuncia (N=953)**



## Protocolo de Investigación

Durante el estudio, también se preguntó acerca de los protocolos de investigación una vez ingresada la denuncia, ante lo cual nos encontramos con una variedad de enfoques entre las empresas entrevistadas. Algunas empresas admitieron no contar con protocolos de investigación y manifestaron estar trabajando en su elaboración desde una perspectiva legislativa. Para solventar esta falta, algunas empresas se apoyan en principios y reglamentos internos que guían un procedimiento informal.

Por otro lado, existen empresas que disponen de un protocolo de investigación general, aplicable a todo tipo de investigaciones internas y no específicamente diseñado para casos de acoso, abuso o discriminación. En este sentido, es importante destacar la relevancia de contar con protocolos específicos para abordar estos casos, que incluyan una revisión y procesos con un enfoque de género. Esto es crucial para generar confianza en los canales de denuncia y permitir una mejor prevención de la violencia, al demostrar su efectividad.

En este contexto, es relevante mencionar el caso de una empresa que cuenta con protocolos de investigación específicos, complementados con un manual de aplicación. Esto garantiza la uniformidad en la forma de llevar a cabo las investigaciones por parte de diferentes investigadores y clarifica los procedimientos necesarios y su implementación.

Es fundamental destacar el papel de la legislación en establecer pautas para garantizar condiciones mínimas en los procesos de investigación, especialmente en casos graves como el acoso sexual. La legislación interviene estableciendo plazos, lo cual se traduce en prácticas implementadas por las empresas para cumplir con dichos plazos. Esto se convierte en una herramienta fundamental para la investigación y prevención de la violencia en los lugares de trabajo.

En cuanto al enfoque de género en los protocolos de investigación, es decepcionante constatar que las empresas que basan sus protocolos en directrices generales o que cuentan con protocolos aplicables a cualquier tipo de denuncia no incluyen un enfoque de género como era de esperar. Por otro lado, algunas empresas sí cuentan con protocolos que incorporan un enfoque de género. Estos protocolos brindan a los investigadores pautas claras, definiciones precisas, preguntas adecuadas para evitar cuestionamientos inapropiados y tipos de evidencia a considerar en cada caso. Algunas empresas cuentan con especialistas en enfoque de género involucrados en la elaboración misma del protocolo, mientras que en otras ocasiones los protocolos son revisados por organizaciones o expertos y expertas con perspectiva de género posteriormente a su creación.

“Porque los casos de, por ejemplo, acoso sexual, es algo que está regulado legalmente, entonces nosotros lo que hacemos es ceñirnos estrictamente a lo legal. Investigamos dentro de los plazos que establece la ley, se adoptan las medidas de resguardo que también se indican en los reglamentos internos y en base a nuestro instructivo de procedimiento de investigación de denuncias, velamos porque se cumplan todos estos principios”

Entrevista PPP N°5

## Áreas encargadas de investigación

---

Entre las empresas existen diferentes áreas encargadas de la investigación propiamente tal. Hay empresas en las que son realizadas por comisiones de recursos humanos, otras de compliance, relaciones laborales, diversidad e inclusión, algunas veces involucrando a más de un área de la empresa. Algunas empresas tienen paridad de género en las comisiones investigadoras y algunas se apoyan además en entes externos, como consultoras, durante la investigación.

Creemos que entre más actores diferentes, de la empresa o externos a la misma, estén involucrados en el proceso de investigación, hay **mayores posibilidades de que este procedimiento sea llevado de manera correcta y sin caer en prejuicios de una persona**. Hay que tener mucho cuidado con el manejo de la información ya que mantener la confidencialidad es de suma importancia para construir y mantener la confianza en los canales y procedimientos que tiene la organización. Así también valoramos la iniciativa de algunas empresas de que estas comisiones encargadas de investigación sean paritarias, evitando sesgos de género. La confidencialidad juega un papel crucial en el proceso. **Es necesario garantizar la confidencialidad tanto de los investigadores como de los involucrados y posibles testigos**. Esta confidencialidad también se considera necesaria para proteger al denunciado en caso de que la denuncia no sea efectiva y evitar que sea expuesto a las palabras o pensamientos de terceros.

“Se propone que los fiscales sean de otra organización, de otra institución pública. Porque qué pasa, efectivamente de repente quien lleva el caso es amigo del victimario o conocido del victimario, entonces ahí también pueden existir ciertos sesgos en la investigación [...] Hay mucha desconfianza en el proceso cuando lo llevan ciertas personas a nivel nacional, porque la organización es chica.”

Entrevista PPP N°10

“Los temas de acoso sexual [...] se tratan de mantener súper confidenciales y herméticos, porque... tanto la afectada como el afectado. Por ejemplo, si no se sustancia, porque también puede darse que no sea así, entonces les provocaría un daño a las personas y después ya te empiezan a mirar con otros ojos. No sé, pues sí denuncian a alguien que te está acosando y resulta que no, no era eso... Entonces también se trata de mantener ahí hermético, porque le podí empezar a divulgarlo y resulta que todo el mundo va a empezar a ver esa persona como un acosador y siendo que no lo era, ¿me entiendes?”

Entrevista PPP N°9.2

## **Capacitación de las personas encargadas de investigación**

---

Es común que los investigadores o investigadoras no sean especialistas en casos de acoso laboral, sexual o maltrato, por lo tanto, es fundamental contar con el apoyo de asesores que garanticen una perspectiva de género sólida durante el proceso de investigación. Además, es esencial capacitar a las personas encargadas de llevar a cabo las investigaciones en las distintas áreas de la empresa. Esto asegurará que todas las investigaciones se realicen de manera rigurosa y sigan un proceso estandarizado.

Es de vital importancia que los encargados y encargadas de las investigaciones cuenten con un enfoque de género sólido. Esto les permitirá abordar las investigaciones sobre violencia de género de manera imparcial, evitando ser influenciados por prejuicios y evitando revictimizar a la persona denunciante. Asimismo, la capacitación en perspectiva de género les brindará las herramientas necesarias para comprender y abordar adecuadamente los casos de acoso laboral, sexual o maltrato, fomentando una investigación justa y respetuosa. Al asegurarnos de que los investigadores estén debidamente capacitados y cuenten con un enfoque de género, podremos garantizar investigaciones más efectivas y justas, que contribuyan a crear entornos laborales seguros y libres de violencia de género.

Algunas empresas evidencian la presencia de capacitaciones para los investigadores e investigadoras, pero con un enfoque legislativo, realizándose cada vez que hay modificaciones en la ley. Esto nuevamente destaca el poder que tiene la legislación para avanzar en este sentido. También encontramos empresas cuyos investigadores no han recibido capacitación y se basan únicamente en su experiencia laboral previa en la materia.

Durante la investigación, los investigadores e investigadoras pueden recibir apoyo de otras áreas. Pueden solicitar asesoramiento legal para determinar si ha ocurrido alguna infracción desde el punto de vista legal. También pueden solicitar apoyo de otra área cuando exista un conflicto de intereses, asegurando que la investigación sea llevada a cabo por alguien imparcial. En algunos casos, se pueden solicitar antecedentes laborales relevantes para la investigación. Además, algunas empresas cuentan con áreas de apoyo encargadas de revisar la investigación, brindar retroalimentación a los investigadores y solicitar diligencias adicionales que consideren necesarias.

## **Diferenciación de denuncias**

---

En algunas empresas existe un sistema de priorización de casos de denuncia por tipo. En las empresas que hacen esto, las denuncias de acoso sexual entran con prioridad máxima y con plazos más acotados de investigación que otro tipo de denuncia. Esto nos parece relevante por un tema de eficiencia, para que la víctima tenga una conclusión definitiva como parte de un proceso de cierre y para solucionar la situación, evitando el riesgo para todos los trabajadores y trabajadoras que podrían verse expuestas al mismo tipo de caso.

## Admisibilidad

---

Ya entrando a temas del protocolo en sí mismo, observamos que en algunas empresas la denuncia entra primero a una fase de revisión de su admisibilidad para definir si se acoge o no la denuncia e inicia la investigación del caso. Por esto también es relevante que las personas sepan qué pueden denunciar y cómo deben hacerlo ya que puede suceder que la denuncia es juzgada como inadmisibile por no saber cómo denunciar correctamente y no porque no haya sucedido alguna vulneración al denunciante.

## Las entrevistas

---

El principal mecanismo de investigación utilizado son las entrevistas en donde se remarca la confidencialidad de la misma. Generalmente se trata de entrevistas estandarizadas las cuales se prepara el contenido según la índole de la denuncia. Además, se realizan listados de personas de interés como posibles testigos de parte del denunciante y denunciado para recabar mayor información. Se menciona además que los testigos no tienen la obligación de declarar, lo cual podría dar lugar a ciertas coacciones.

Además de esto, es importante recalcar que aquellas empresas que no cuentan con un protocolo formal de investigación tampoco cuentan con una entrevista predeterminada para estos casos. Esto es complejo ya que la misma puede ser abordada de maneras muy diferentes por distintas personas, pudiendo ser influenciada por sesgos y prejuicios. Desde el punto de vista del acompañamiento y reparación a la víctima, es muy complejo que se le hagan entrevistas sin estructura y sin pautas ya que este proceso puede fácilmente llevar a una revictimización lo que vuelve a dañar a la persona y, además, dificulta aún más el proceso de investigación.

## Resolución y seguimiento

---

No siempre el área encargada de investigar es el área encargada de la resolución de la investigación. Esto nos parece bueno ya que así hay un área encargada de hacer la investigación y presentar la evidencia y luego hay otra área que se encarga de juzgar la información disponible y determinar la sanción o resolución del caso. En alguna de las empresas los encargados de la investigación presentan ante un comité donde determinan las conclusiones finales y si las sanciones corresponden o no. También hay casos donde se presenta ante un equipo multidisciplinario donde participan integrantes de distintas áreas de la organización.

En relación al seguimiento de los casos de investigación, se identifican diversas necesidades que requieren ser abordadas. En primer lugar, es evidente la necesidad de contar con un sistema de registro global que permita a las áreas responsables revisar y dar seguimiento a todos los casos y procesos de la organización. Esto es especialmente relevante para evitar que los casos sean gestionados por jefaturas o áreas sin experiencia en dichos temas, y que se descuide el debido proceso. Esta situación suele ocurrir en organizaciones más pequeñas o que carecen de procedimientos formales de denuncia.

Asimismo, es fundamental que la empresa realice un seguimiento adecuado de la investigación, asegurándose de que se cumplan los procedimientos y plazos establecidos, de aplicar las resoluciones de manera eficiente y correcta, informar a las partes involucradas de la resolución y controlar posibles represalias. Algunas organizaciones han desarrollado bases de datos y mantienen un seguimiento exhaustivo de la resolución de cada caso reportado. Esto les permite generar estadísticas, verificar la aplicación de las sanciones impuestas y asegurarse de que se haya solucionado la situación denunciada.

Sin embargo, algunas organizaciones solo hacen seguimiento cuando es absolutamente necesario o lo condicionan de alguna manera, mientras que otras enfocan su seguimiento no en las personas involucradas en la denuncia, sino en el ambiente de trabajo del equipo relacionado, lo cual indica una prioridad principal en la producción. Además, se han identificado casos en los que la sanción y el seguimiento son llevados a cabo por otra área o cargo, lo que puede dificultar la supervisión del cumplimiento de las conclusiones de la investigación, revelando una falta de integración en los protocolos.

En segundo lugar, resulta necesario que la persona denunciante pueda dar seguimiento al proceso de investigación. Es fundamental tener conocimiento del progreso del caso, saber en qué etapa se encuentra y, en última instancia, obtener información sobre la resolución. En muchas ocasiones, la falta de confianza en el sistema de denuncias se debe a la falta de información sobre las resoluciones de los casos.

Establecer mecanismos efectivos de seguimiento y comunicación en los procesos de investigación garantiza una gestión transparente y confiable de los casos. Además, permite a las partes involucradas comprender el progreso de las investigaciones y contribuye a fortalecer la confianza en el sistema de denuncias.

## **Difusión del protocolo de investigación**

---

En relación a la difusión del protocolo de investigación, podemos evidenciar que falta control y de acciones constantes en la materia, en donde no hay claridad de si los trabajadores y trabajadoras conocen el contenido del mismo. Esto puede darse por la priorización de la continuidad operacional por sobre este tipo de acciones en el día a día.

Las empresas que no disponen de un protocolo escrito informan a las partes involucradas sobre el proceso una vez que se ha presentado una denuncia. Sin embargo, consideramos que esto es insuficiente, ya que las personas denunciantes desconocen qué sucederá a continuación, lo cual puede tener un impacto negativo en la confianza que depositan en el proceso y configurarse como una barrera para denunciar, lo que a su vez permite que algunos casos pasen desapercibidos para la organización. Esta deficiencia en la difusión del protocolo puede tener consecuencias perjudiciales, afectando la adecuada gestión de los casos y perpetuando conductas inapropiadas.

En otros casos, la difusión del protocolo se lleva a cabo en charlas no específicas, donde se abordan diversos temas relevantes para el cargo, o en charlas integrales que se realizan en la faena y que rotan en sus temáticas. Estas formas de difusión pueden resultar superficiales y no brindar espacio para consultas o inquietudes pertinentes. Además, es posible que no se realicen con la frecuencia necesaria para lograr un conocimiento real del tema con una alta rotación que implica la constante salida y entrada de trabajadores y trabajadoras.

En contraste, encontramos una empresa que realiza charlas focalizadas en la temática de género, reiterando constantemente el contenido del protocolo cada vez que es posible. Además, refuerzan estas iniciativas con círculos de conversación donde se abordan temas relacionados con la violencia de género. Consideramos que esto es un acto importante para enfatizar la relevancia del tema en las faenas y abrir el espacio para recoger inquietudes y mejoras.

“Lo difunde, cada vez que efectivamente tenemos una charla que tenga que ver con género se vuelve a tocar el ámbito, y siempre se toma un espacio para poder recordar que existe esto y particularmente yo como líder del equipo hago un review, recordando, aunque sea repetitivo porque se repite la gente que se conecta a las charlas, pero vamos insertando que esto está vigente y que efectivamente es un asunto constante”.

Entrevista PPP N°7

El sindicato juega un papel importante en la difusión del protocolo de investigación, ya que los trabajadores y trabajadoras pueden acudir al sindicato como medio de denuncia cuando temen represalias por parte del denunciado, especialmente si la denuncia implica a una jefatura. Por lo tanto, mantener una relación constante y de cooperación con los sindicatos es crucial en los procesos de investigación de casos de acoso sexual, laboral y maltrato.

Una de las principales dificultades que se presentan en la difusión del protocolo de investigación deriva del tamaño de la organización. Hay muchas empresas presentes en la minería que tienen una dotación considerable y podrían requerir esfuerzos comunicacionales importantes para poder abarcar el total de la organización y lograr una difusión efectiva. A esto se le suma además la alta rotación minera, donde sin una constancia frecuente de difusión, se tendría una fuga relevante de información.

## **Factores que dificultan la investigación**

---

Existen varios factores que pueden dificultar la investigación de un caso. Uno de ellos es la desestimación por parte del área encargada de la investigación. En ocasiones, cuando la denuncia no viola explícitamente el reglamento interno o alguna ley, se tiende a descartar el caso, lo que puede llevar a interpretaciones erróneas por parte del denunciante y atribuirlo a cuestiones de gestión.

La recopilación de evidencia constituye uno de los mayores desafíos en las investigaciones de acoso sexual, laboral y maltrato, ya que a menudo solo se cuenta con testimonios. Por esta razón, es crucial contar con el apoyo de la organización y llevar a cabo una investigación con un enfoque de género, donde se proteja a la víctima, aunque no se pueda tomar medidas disciplinarias basadas en pruebas sólidas. La falta de evidencia concreta también puede desmotivar a las víctimas a presentar una denuncia o hacer que decidan no denunciar desde el principio.

Otra dificultad en la investigación es el factor tiempo. Aunque la mayoría de las organizaciones cuentan con plazos legales establecidos, en las instituciones públicas, los fiscales a cargo pueden prolongar el proceso investigativo durante años. Esto resulta perjudicial tanto para las partes involucradas en la denuncia como para el cierre del proceso dentro de la organización.

## Desvinculación con causal

---

Cuando les preguntamos a las organizaciones si en caso de comprobarse el caso de acoso sexual, laboral o maltrato se desvinculaba al trabajador con dicha causal, la mayoría estuvo de acuerdo en la desvinculación, pero desconocía si se realizaba con dicha causal, lo que deja abierta la posibilidad que el denunciado encuentre trabajo dentro de la misma industria o que pueda volver a la misma faena de forma externa a la organización o simplemente cambiando de organización.

Adicionalmente, identificamos el caso de una empresa que ha manifestado desconocer la existencia de desvinculaciones por casos de acoso sexual con dicha causal, lo que evidencia una falta de sanción y una deficiencia en la prevención de la violencia. Esta situación es preocupante, ya que la ausencia de medidas disciplinarias efectivas puede perpetuar conductas inapropiadas y enviar un mensaje negativo a la comunidad laboral en general.

También hemos observado que se presentan dificultades cuando el denunciado decide renunciar antes de la conclusión de la investigación. En estos casos, se dificulta la finalización y resolución de la investigación, lo que impide la aplicación de sanciones adecuadas y puede generar una sensación de impunidad. Es fundamental contar con mecanismos que permitan llevar a cabo las investigaciones hasta su conclusión, independientemente de la decisión del denunciado de abandonar la organización.

En contraste con las situaciones anteriores, otras empresas manifestaron la importancia de realizar desvinculaciones con la causal para dar lecciones ejemplificadoras, dado que, si los culpables se fueran de la organización con bonificación, darían una mala señal a sus trabajadores y trabajadoras. También se resalta la importancia

de acompañar el proceso con la Inspección del Trabajo y Fiscalía para dejar las constancias pertinentes y también acompañar a las víctimas en sus procesos judiciales.

En este sentido, se destaca la importancia de contar con pruebas sólidas para respaldar la toma de acciones y la responsabilidad de la empresa de llevar el proceso hasta el final. Durante las entrevistas, se mencionó que algunos entrevistados no se sentían respaldados por la justicia debido a la ambigüedad de la ley, lo que podría generar incertidumbre al momento de sancionar al denunciado.

Además, se plantea la posibilidad de involucrar a la Dirección del Trabajo en el proceso de investigación para que, en caso de cuestionarse la desvinculación, la empresa cuente con respaldo institucional. Esto pone de manifiesto las dificultades que enfrentan las empresas al desvincular a un empleado, y el temor que tienen de enfrentar denuncias por despido injustificado, a pesar de que la causal de acoso sexual esté contemplada en el Código del Trabajo y de que sus propios mecanismos de investigación hayan concluido que efectivamente se produjo acoso sexual.

Para garantizar la efectividad de las políticas y protocolos de prevención de acoso sexual y violencia laboral, es esencial que se establezcan procedimientos claros y consistentes para abordar los casos, incluyendo medidas disciplinarias adecuadas en casos comprobados. Además, es importante que se promueva una cultura organizacional que rechace este tipo de comportamientos y fomente un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

"Y como efectivamente no había nada que tú dijeras, está acosando sexualmente, no había, no había evidencia, era una cosa como más ciertos actos que no eran tan evidentes, que no había pruebas, sólo había las sensaciones que nos pasaban. Obviamente, esa persona no se le pudo despedir por acoso sexual, no pudimos, porque no había forma legalmente. No se sostenía, y se despidió con otras causales de común acuerdo, etcétera. Porque no teníamos opción, pero si hay evidencia concreta. Y la parte más difícil de la investigación como tú bien sabes, se despide por otra cosa."

Entrevista PPP N°2

## Evaluación del protocolo de investigación

---

En general las personas encargadas de los protocolos o procesos de investigación evalúan de manera positiva los protocolos. Lo que más se valora es la rapidez con la que se logra cerrar una denuncia, que sea claro y concreto con las definiciones y el paso a paso, y que han permitido detectar temas de relacionamiento laboral y liderazgo, que corresponden a Recursos Humanos, que no se habían visibilizado antes de las denuncias. Esto último, pese a que no necesariamente conlleva a una sanción por parte de la empresa, permite que la misma tome medidas para modificar los estilos de liderazgo y el relacionamiento laboral en la organización para tener mejores lugares de trabajo que sean menos violentos y permitan un correcto desarrollo de las personas que ahí trabajan.

Por otro lado, los entrevistados y entrevistadas manifiestan que siempre hay margen para mejoras y quienes tienen una evaluación negativa de los protocolos lo dicen en relación a la efectividad y los tiempos. Se plantea que el aumento de las denuncias que viene de la implementación de más y mejores canales de denuncia y de una mayor percepción de confianza hacia los mismos por parte de las trabajadoras, es un de-

safío para ir puliendo y mejorando los procedimientos de investigación con el objetivo de poder hacerse cargo de buena manera de un flujo mayor de denuncias.

El cumplimiento de los plazos aparece como un desafío relevante tanto por la importancia de cerrar rápidamente las denuncias que mencionamos antes como porque el funcionamiento de la industria minera, con sistemas de turnos complejos y con la necesidad de la continuidad operacional, dificulta la coordinación con la producción para lograr las entrevistas a testigos durante el horario laboral. Por otra parte, está también la dificultad de viajar a la faena desde las oficinas que generalmente están a kilómetros de distancia para poder hacer las entrevistas in situ. En este sentido se plantea la posibilidad de que existan sanciones en caso de que la investigación no cumpla con los plazos establecidos.

Otro tema fundamental que impacta el tiempo que demoran las investigaciones es que las personas que están encargadas de realizarlas no cuentan con dedicación exclusiva para investigar, sino que deben darle prioridad a la investigación, pero mantiene sus responsabilidades normales que deberá retomar y ponerse al día con posterioridad. De esta forma, aparece la necesidad de contar con horas exclusivas para investigar consideradas dentro de la jornada laboral del personal a cargo.

El tema de la confidencialidad emerge como un aspecto crucial, dado su difícil mantenimiento y su impacto significativo en la confianza de las trabajadoras hacia los canales de denuncia y los protocolos de investigación. Esta situación es grave, ya que puede resultar en una menor cantidad de denuncias y permitir que los actos de acoso, abuso o discriminación pasen desapercibidos, sin recibir sanciones y continúen perpetuándose en el tiempo. Existe la posibilidad de que la información se filtre, ya sea debido a preguntas surgidas durante las entrevistas que generen sospechas sobre por qué Recursos Hu-

manos contactó a cierta persona, o debido a la falta de precaución por parte de los/as investigadores/as en el manejo de la información. Para abordar este problema, se propone tanto la capacitación de los/as investigadores/as, como la necesidad de brindar apoyo y realizar intervenciones en el lugar de trabajo para prevenir las secuelas y las divisiones que podrían surgir dentro de los equipos de trabajo.

Desde el tema de la difusión, se plantea la necesidad de saber si las trabajadoras entienden los procedimientos de investigación para poder evaluar si los esfuerzos de difusión están siendo efectivos y claros. Claramente, aquellas organizaciones que no cuentan con un protocolo formal específico deben partir por tenerlo para que las trabajadoras puedan conocer la pauta que se seguirá durante su proceso.



## Sanciones específicas

Cuando se pregunta sobre la existencia de las sanciones específicas, se menciona que están establecidas en el reglamento interno y que van de acuerdo a la gravedad de los hechos. Dentro de ello, hay empresas que se limitan con lo que está establecido en la legislación, lo que nos muestra la importancia de avanzar en leyes para la prevención de la violencia en los espacios laborales.

Las sanciones mencionadas van desde cartas de amonestación grave o gravísima, amonestaciones, que deba cursar alguna capacitación hasta la desvinculación. Acá nos aparecen también sanciones que están establecidas pero que son inaplicables, como lo es la reducción remuneracional que está contemplada en el reglamento interno de algunas organizaciones, pero es complejo de aplicar y, de hecho, nunca se ha aplicado de acuerdo a las personas entrevistadas.

En la misma línea de lo anterior, es de suma importancia que los y las trabajadoras conozcan las sanciones. Acá nos encontramos con diferentes respuestas. Por un lado, hubo personas que se refugian en el hecho de que las sanciones están en el reglamento interno y que este se le hace llegar a todos y todas las trabajadoras, incluso deben firmar que lo recibieron, y por lo tanto asumen como conocido todos los contenidos que ahí se encuentran. Por otro lado, tuvimos respuestas en las que plantean el mismo punto, que las sanciones están en el reglamento interno, pero con el punto de realidad de que los y las trabajadoras no leen el reglamento.

Además de que simplemente estén establecidos en el reglamento interno, algunas empresas tratan estos temas durante la inducción a nuevos y nuevas trabajadoras y otras cuentan con capacitaciones en las que se mencionan las sanciones, todo de forma general. Se plantea por algunas personas que falta trabajo en ese sentido ya que transmitir las sanciones especí-

ficas que existen por cada acción daría mayor confianza en la efectividad de los procedimientos por parte de los y las trabajadoras. Esto a su vez haría que las personas acudan más a estos canales, logrando que una menor cantidad de actos pasen desapercibidos y se pueda avanzar en disminuir y prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

“De acuerdo a la gravedad tenemos también un grado de sanción. Puede ser traslado, o puede ser despido o no sé, carta de amonestación con copia a inspección dependiendo la gravedad que se analice y se concluya la situación.”

Entrevista PPP N°1

“Lo que te exige la ley. Porque la ley te exige, eso está en el reglamento interno, pero nada más”

Entrevista PPP N°4

“Están dentro del reglamento interno y todos lo reciben, y lo otro es porque también se difunde entonces, también, por ejemplo, ahora estamos con la marcha blanca del nuevo reglamento interno. También se han estado haciendo presente y reiterando como le explicaba, en los grupos de WhatsApp, en los paneles de información o con el mismo correo electrónico, para que vayan revisando los puntos importantes”

Entrevista PPP N°8

## Impacto en las víctimas

Cuando las mujeres relatan las agresiones y violencias a las cuales están expuestas en la industria, mencionan también cuáles son los sentimientos y sensaciones que les genera tener que vivir o presenciar estas situaciones. En este sentido, se evidencia dos tipos de impactos: psicológicos y emocionales, y laborales.

En cuanto a los impactos psicológicos y emocionales que enfrentan las víctimas, se menciona el sentimiento de tristeza, rabia y decepción con la industria, debido a que se genera un quiebre emocional de las mujeres con su entorno laboral, así como también una ruptura en cuanto a su deseo de pertenecer a la industria. En segundo lugar, reconocen haber experimentado traumas personales, algunas veces inconscientes que tarde o temprano terminan emergiendo y expresándose en sus relaciones personales y laborales, lo cual implica que algunas víctimas decidan acceder a terapias psicológicas y/o psiquiátricas para superar estos sucesos que afectaron tan fuertemente sus vidas. Además, se menciona el rechazo sobre ellas mismas, el cual está muy ligado al sentimiento de asco, particularmente en situaciones de acoso y abuso sexual, reflejando la sensación de sentirse sucias y denigradas. Finalmente, se reconoce el cuestionamiento propio acerca de sus capacidades y competencias en el rubro, así como también el cuestionamiento de continuar en las carreras profesionales asociadas a la minería.

Por el lado de los impactos laborales, se menciona la voluntad de renunciar a su empresa y buscar alguna oportunidad en otra empresa asociada a la minería, así como también la voluntad de salir de la industria a causa de las agresiones que sufren y los impactos psicológicos y emocionales que estas le conllevan. Esta voluntad de renunciar, tanto a su empresa como a la industria, está gatillada por el miedo

y los traumas de volver al mismo espacio de trabajo en el cual fueron agredidas y/o volver al mismo ambiente minero caracterizado por una cultura machista, poco inclusivas y empáticas con las mujeres.

“Yo no sabía que me estaba afectando hasta el día a fines de abril en que me desperté y estaba en la ducha, me miro y no sé cuántos minutos habrán pasado y me doy cuenta que mi cuerpo se estaba quemando con el agua caliente, se activaron los sensores del hotel porque estaba en Santiago trabajando al lado del corporativo y se activaron los sensores y todo. [...] Me mandaron al psiquiatra, el psiquiatra me dio licencia descanso absoluto durante 2 a 3 meses si no me equivoco. [...] Pero exploté somatizando, exploté que yo me odiaba, me miraba al espejo, me odiaba era como una cuestión impresionante lloraba, lloraba, lloraba lo único que hacía era llorar”

Entrevista 9

“Bueno no pasó nada, pero yo quedé muy mal. A mí me costó un montón volver a creer en mí misma, me costó un montón entender que no, que no era mala profesional, que no sé qué. Y fue un golpe súper duro para mí porque me hizo dudar muchas cosas, me hizo dudar de lo que yo sentía como mujer, me hizo dudar también de lo que yo era también como profesional, entonces como que esa situación lo que hizo fue instalar en mí temores que antes no tenía y exacerbar otros más, entonces igual fue súper duro. [...] Eso fue como lo peor que me ha pasado, como que yo me haya sentido muy, muy, muy mal.”

Entrevista 7

“Cuando pasó esto para mí se me quebró, yo dije “yo ya no quiero seguir acá, no importa donde me vaya” y esa fue la razón por la que decidí mandar curriculum e irme”

Entrevista 3

## Reparación a las víctimas

Ser víctima de acoso, abuso o discriminación implica consecuencias psicológicas como estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, falta de motivación entre otras, lo que requiere de medidas por parte de la empresa para evitar que el impacto sea aún mayor y lograr una correcta reinserción laboral de la víctima en el lugar de trabajo, acompañando su proceso de sanación. Las víctimas muchas veces piden licencia para alejarse del lugar de trabajo y pueden sentir miedo de perder el empleo, es por esto que el acompañamiento y la comunicación constante con la víctima es fundamental para que pueda estar segura y no tener preocupaciones extra.

Las organizaciones pueden implementar distintos mecanismos de reparación a las víctimas cuyo bienestar fue vulnerado en el ámbito laboral. En las entrevistas con las empresas nos encontramos con muchos casos que manifestaron no contar con procedimientos para la reparación a las víctimas o en su defecto desconocer si es que existían. Hay otras empresas que manifiestan la existencia de mecanismos de reparación a las víctimas, pero están condicionados al criterio de los investigadores si creen necesario que se tomen medidas adicionales. También, otra empresa que, a pesar de contar con estos procesos, en su opinión personal no son suficientes, lo que entrega una percepción de necesidad de ahondar más en este tópico dentro de los protocolos en las organizaciones.

Entre las empresas analizadas, se observó que la medida de reparación más común hacia la víctima en caso de denuncia era la separación de ésta del presunto agresor. Esta separación se llevaba a cabo mediante cambios de turnos, reubicaciones en diferentes áreas e incluso la concesión de permisos con goce de sueldo. Es de suma importancia que, al recibir una denuncia de acoso, abuso o discriminación, se

proceda a separar de inmediato a la víctima y al acusado, antes de iniciar cualquier investigación. Esto se hace primordialmente como una medida inicial para minimizar el impacto psicológico en la víctima. Además, desde una perspectiva de respeto al debido proceso de investigación, es preferible que la parte denunciante no tenga contacto informal con la parte denunciada ni antes ni durante la investigación, a fin de evitar la revictimización y cualquier posible irregularidad en el procedimiento.

En cuanto al ofrecimiento de apoyo psicológico profesional a las víctimas de acoso, abuso o discriminación, se observó una variedad de enfoques en las empresas entrevistadas. Algunas de ellas no contaban con un apoyo psicológico profesional para las víctimas, mientras que otras estaban trabajando en la implementación de un protocolo para brindar contención. Además, se encontraron empresas que contaban con programas de salud emocional y psicólogos disponibles en faena. Algunas empresas proporcionaban apoyo psicológico inmediato a las víctimas que optan por acceder a él, mientras que otras no ofrecían apoyo psicológico hasta que se demostrara la veracidad de los hechos.

El momento del trauma inicial probablemente es de los más delicados a atravesar para la víctima y se encuentra expuesta a la revictimización en caso de que deba dar múltiples declaraciones a personas o instituciones que no cuenten con enfoque de género. Para eso es importante contar con equipos psicológicos capacitados en faena para proporcionar contención inmediata a las víctimas antes de iniciar la investigación.

Otro mecanismo de reparación importante presente en algunas de las empresas, es el de acompañamiento y proporción de una red de apoyo.

**Muchas veces las víctimas de acoso sexual, laboral y maltrato tienden a aislarse producto de la vergüenza, sentimientos de culpa o posibles cuadros depresivos producto de la situación de violencia y vulnerabilidad que vivieron.**

Para romper con el círculo de la violencia, **es importante que las trabajadoras sepan que no están solas**, que tienen equipos a disposición que les pueden brindar apoyo emocional. También se vuelve importante el acompañamiento en términos legales en lo que la organización puede facilitar evidencia y apoyo para procesos judiciales. Por último, la flexibilidad horaria para que la víctima pueda concurrir a trámites legales o terapia también es un apoyo fundamental para que puedan empezar su proceso hacia la sanación.

“Lo que proveemos tiene que ver con asesorías y también hay un programa, un programa digamos dónde se entregan horas de salud emocional y un programa particularmente que está pensado desde la contención inmediata de las víctimas dónde se facilita y se pone a disposición sí y solo sí ellas las eligen. Entonces desde ese punto de vista hay un apoyo emocional”

Entrevista PPP N°7

“Bueno las medidas de prevención de las medidas precautorias que hace que muchas veces cuando separan a la víctima de la persona agresora generalmente las mujeres son a las que se les cambia el turno, se cambia de lugar y ahí también hay que mirar eso porque eso también significa que la víctima está siendo más omitida. No se le está reconociendo su condición de víctima y esa es una forma de represalia también, entonces ahí hay que mirar con cuidado. También las medidas de precaución, muchas veces se mal entiende y hay veces que son por querer cuidar y se le manda para la casa y eso también es signo de que muchas veces no cumplen con todo el respaldo”

Entrevista 4, Experta en género

“Yo creo que no. Se hacen cada la capacitación, se hace un como una intervención para mejorar el ambiente y reforzar los temas, pero que directamente como que haya una reparación hacia las víctimas, digamos... yo entiendo que no”

Entrevista PPP N°9.1

“En el caso de que sea una denuncia por acoso sexual, inmediatamente se activan las alertas para una, aislar a la persona que está siendo, que es la víctima, y también a quién es el acusado”

Entrevista PPP N°8

## Barreras para denunciar

En el estudio se identificaron las barreras para denunciar violencias y agresiones que enfrentan las trabajadoras en sus empresas. Estas barreras pueden ser clasificadas en tres categorías: individuales, del procedimiento y culturales u organizacionales.

### Barreras Individuales

Dentro de los aspectos individuales, se reconoce la dificultad que tienen las afectadas para identificarse como víctimas, así como también para identificar los distintos tipos de agresiones. Esto lleva a una normalización y minimización de la violencia en las víctimas y representa una limitación de las mujeres para poner una denuncia en los canales formales de las empresas.

Por otro lado, se reconoce también que existe un miedo a hacer uso de los canales de denuncia por distintas razones. En primer lugar, las mujeres reconocen un miedo a perder sus empleos que se gatilla por haber sido testigos de situaciones en las cuales se desvincula a la víctima cuando realiza una denuncia en los canales informales, mientras que el agresor es quien mantiene su empleo. Esto es visto por ellas como una represalia o castigo de parte de las empresas por denunciar la violencia de género que se vive dentro de la industria.

Otra causa que genera miedo y resistencia en las víctimas a denunciar, es la falta de protección de la privacidad e integridad y la consecuente revictimización y acoso que deben en-

frentar de las denunciantes. Particularmente, las mujeres han podido observar que realizar denuncias las deja expuestas a acoso, críticas, malos tratos y represalias por parte de sus compañeros, quienes cuestionan haber llevado la situación hasta esa instancia lo que puede perjudicar laboralmente a sus compañeros hombres (pacto patriarcal), así como también suelen minimizar tanto las agresiones como el sentimiento de las víctimas frente a estas. Esto conduce a que las afectadas sienten arrepentimiento acerca de haber denunciado, intensificando el miedo a denunciar tanto en ellas mismas como en las demás mujeres, pese a que se reconoce la importancia de denunciar para intentar evitar más víctimas a manos de un mismo agresor.

En línea con lo anterior, la revictimización y consecuencias que sufren las víctimas posterior a realizar una denuncia a causa de la falta de protección de parte de los procedimientos de denuncia no solo viene de los compañeros, sino que también de los cargos con mayor jerarquía. Esto particularmente genera un miedo distinto en las mujeres, dado que reconocen la capacidad de estos para ejercer abuso de poder sobre ellas y dentro de las empresas, ya sea para encubrir las denuncias, proteger a los agresores y, en ocasiones, desvincular a las víctimas, por lo que se tiene la percepción que denunciar conlleva represalias para las víctimas y no así para los agresores.

Por último, se reconoce que algunas trabajadoras sienten que ellas tienen la culpa de que las hayan acosado, derivado del uso de falda, alguna polera muy corta o transparente. Todo lo anterior, al ser reconocido y visible dentro de las empresas, amplifica el miedo de las mujeres, en general, a denunciar.

“Lo que proveemos tiene que ver con asesorías y también hay un programa, un programa digamos dónde se entregan horas de salud emocional y un programa particularmente que está pensado desde la contención inmediata de las víctimas dónde se facilita y se pone a disposición sí y solo sí ellas las eligen. Entonces desde ese punto de vista hay un apoyo emocional”

Entrevista PPP N°7

“Yo subí al siguiente día y ya lo habían desvinculado. Pero empezaron todos los rumores de que “ah, pero oye tu eres a la persona que acosaron” entonces yo me sentí sumamente mal porque todos se acercaban y me preguntaban y me decían “ah tu eres, que pasó y cómo fue” y empezaron a haber varios rumores de que había sido mi culpa, porque yo me había como ofrecido o que al final, yo igual soy muy de piel, y que eso era mi culpa, que yo había sido muy de piel. Entonces, esa fue una de las razones por las cuales yo me quise ir de esa industria de alguna manera, o de esa división”

Entrevista 3

“De hecho la empresa protege también a la jefatura y esta chica salió súper mal parada al final que ella estaba ofreciéndose a tal persona a la jefatura y nosotros sabiendo que no era así y lamentablemente la empresa protegió a la jefatura directa y nosotros no tuvimos como argumentar que no era así. Tratamos de plantear el tema y finalmente la jefatura fue la que triunfó, es un tema bien delicado y yo creo que en muchas empresas se tapa directamente”

Participante 4, Grupo focal N° 6

## **Barreras del procedimiento**

**Las empresas implementan diversos procedimientos para gestionar las denuncias relacionadas con situaciones de violencia. No obstante, existen ciertas características que pueden obstaculizar el proceso de denuncia por parte de las trabajadoras.**

## **No hay universalidad**

---

En primera instancia, se reconoce que los canales de denuncia y sus procedimientos no son universales, sino que dependen de cada empresa si se implementan y mediante qué mecanismos. Esto implica que dentro de la industria hay empresas que nunca han tenido estos mecanismos. Y, por otro lado, se señala una barrera y dificultad para denunciar cuando el agresor pertenece a una empresa externa a la de la víctima, dado que los canales de denuncia de su empresa son incapaces de acoger y resolver estas denuncias. En suma, con esto, las mujeres mencionan no conocer herramientas de denuncias externas a sus empresas, y si las conocen, la información que tienen es muy vaga lo cual profundiza la barrera de denunciar cuando el agresor pertenece a otra empresa.

## **Limitaciones del canal de denuncia**

---

Se reconocen dos limitaciones para denunciar en cuanto a los canales de denuncia existentes en sus empresas. Por un lado, las mujeres reconocen que cuando la única herramienta de denuncia dentro de sus empresas es acudir con sus jefaturas, puede representar una barrera dado que algunos agresores suelen ser los mismos jefes de las afectadas. Por otro lado, en cuanto a los canales de denuncia online, se identifica una barrera para aquellos trabajadores y trabajadoras que no tienen dominio de la tecnología, especialmente las personas mayores.

Adicionalmente, se reconoce el mal uso de los canales de denuncia como una barrera. Específicamente, la existencia de denuncias falsas implica que se destinen recursos económicos, humanos y tiempo que se pierden, y, además, dañan la percepción de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a los sistemas de denuncia de sus empresas. En ocasiones, este reconocimiento de denuncias falsas viene par-

ticularmente en casos de denuncias entre parejas de trabajadores, lo que puede reflejar la desestimación de las denuncias en este tipo de relaciones, que muchas veces es difícil identificar y reconocer que estas violencias son posibles en relaciones de pareja.

## **Ineficiencia e ineffectividad**

---

En cuanto a la ineficiencia e ineffectividad de los canales de denuncias, una participante considera que los canales no son ineficientes, sino que son otros los factores que entorpecen los procedimientos, tales como; personal no capacitado y falta de educación y comunicación en cuanto al uso. Sin embargo, la gran mayoría de mujeres tiene una percepción negativa de los canales de denuncia, reconociendo que son ineficientes e ineffectivos, cuya percepción surge de distintas características de los procedimientos tales como que los procesos no funcionan, son engorrosos y/o revictimizantes.

En este sentido, se destaca que las investigaciones resultan en vano, ya que no se logra encontrar ninguna solución o reparación para las víctimas, ni tampoco se toman represalias contra los agresores. Por el contrario, las empresas protegen a los agresores permitiendo que renuncien para evitar manchar su historial o, en caso de ser desvinculados, se les da una causa conveniente que no refleja la agresión física y/o sexual cometida. Esto permite que estos individuos sean contratados nuevamente y puedan repetir sus acciones en otras empresas de la misma industria. Esta situación genera una falta importante de confianza en estos mecanismos, lo cual desincentiva a las víctimas a denunciar debido a la percepción de que es una pérdida de tiempo.

En relación a lo anterior, algunas participantes comparten la opinión de que la desvinculación del agresor no siempre es la mejor solución en estos casos. Esta percepción puede surgir debido a la ausencia de sanciones intermedias por parte de las empresas y a la falta de un proceso de aprendizaje en el que lo punitivo no agrave la violencia. Sin embargo, en muchos casos ni siquiera se aplican sanciones fuertes ni intermedias, simplemente no hay sanciones.

Además, las participantes señalan la falta de seguimiento, protección, apoyo y reparación para las víctimas, evidenciando una mala gestión de las denuncias y la carencia de personal capacitado en enfoque de género para llevar a cabo los procedimientos. En este sentido, se menciona que las afectadas a menudo son revictimizadas debido al enfrentamiento con sus agresores, ya sea al tener que buscar una solución conjunta o al tener que compartir espacios de trabajo debido a la incapacidad de los procedimientos para separar a la víctima de su agresor. Además, se destaca la falta de privacidad en los procesos de investigación, ya que las denuncias se vuelven públicas, rompiendo el anonimato de las víctimas y poniendo en riesgo su intimidad e integridad. Esto abre la puerta al acoso y la revictimización por parte de sus compañeros de trabajo, lo que resulta en una pérdida de confianza en los canales establecidos.

Se menciona la falta de claridad y transparencia en los procedimientos dado que no se les informa a las denunciantes en qué etapa y cómo está avanzando su denuncia. Además, las mujeres reconocen que los tiempos de gestión de los procedimientos son muy lentos, y que también el trato y agilización de los procesos de denuncia son distintos en cuanto al nivel de jerarquía de quien realiza la denuncia, siendo mucho más lentos para las mujeres más vulnerables y de la línea más baja de producción. Lo anterior genera desconfianza y desincentivos a usar los canales de denuncia

Todo lo anterior hace que finalmente las trabajadoras perciban los canales de denuncia como simbólicos, los cuales son implementados únicamente para cumplir con una normativa impuesta pero no son tomados con el respeto y profesionalismo que se debería, lo que finalmente genera desconfianza en las trabajadoras, reflejando una barrera para hacer uso de los canales de denuncia.

“Pero ahí también fuimos capaces de ver que ahí el sistema no funcionó mucho y el hecho de que cuando te toca denunciar no hay un protocolo, no hay un sistema de gestión tan claro de cómo proceder y de cómo tocar de la manera más objetiva posible el proceso y, por lo general, se cuestiona mucho a la víctima entonces es muy complicado”

Participante 3, Grupo focal N° 5

“Y después dicen “no para qué lo hago, si no llega a nada”, esas son las respuestas que una escucha. Entonces después eso se vuelve para todos lo mismo, todos dicen “no para qué voy a hacer eso” No, no vale la pena”

Participante 3, Grupo focal N° 8

“Ahí le dijeron (al acosador) “mira sabes que no tienes más escapatorias de alguna manera, ya tenemos la evidencia así que es mejor que tu renuncies” y él renunció y con los papeles limpios”

Entrevista 3

## Falta de difusión

---

La difusión de los canales de denuncia también se habla como una barrera al ser percibida como inefectiva debido a que no profundiza acerca de la importancia de los canales, no se explican sus procedimientos, además, las difusiones son básicas y existe una falta de educación en cuanto a violencia de género, lo que finalmente impacta negativamente en la voluntad e incentivo a usar los canales de denuncia.

Se identifica una incoherencia de parte de las empresas en cuanto a la difusión de los canales y el manejo interno de las denuncias debido a que, como se mencionó anteriormente, las mujeres han sido testigos del mal manejo de los procedimientos. Se menciona además que, en ocasiones, son las mismas empresas quienes llaman e incentivan a no usar los canales de denuncia a través de amenazas directas e indirectas en cuanto al acceso de oportunidades laborales, premiando la menor cantidad de denuncias posibles, instando a solucionar los problemas internos que puedan surgir conversando y no pasando a estas instancias, reflejando la falta de enfoque de género en las empresas que pueden conducir fácilmente a la revictimización de las afectadas.

Finalmente, algunas mujeres mencionan que existen empresas que no cuentan con difusión de sus canales de denuncia, donde muchas veces sí cuentan con estas herramientas, sin embargo, debido a la falta de difusión, los y las trabajadoras no los conocen. Esto refleja una barrera de información para los y las trabajadoras en cuanto a la disponibilidad de estos, lo que conduce a la no utilización de los recursos disponibles para denunciar los distintos tipos de violencia que enfrentan en sus trabajos.

“La supervisora a la operadora que le contó, qué hizo: llamó al acosador y lo enfrentó con la acosada, ahí entonces los expuso y tuvieron una conversación los 3 como para tratar de arreglar el tema, ¿cachai? Y evidentemente él se hizo el leso”

Entrevista 4

## Barreras culturales u organizacionales

Dentro de las barreras relacionadas con la cultura y la organización, se pueden identificar varios puntos importantes. En primer lugar, existe una desconexión entre el área corporativa y la operativa. Se reconoce que el ambiente laboral y la violencia en las áreas corporativas son menores que en las operaciones mineras y niveles más bajos de producción. Esta discrepancia genera incredulidad respecto a las agresiones que ocurren en estas áreas. Como resultado, los encargados de atender y canalizar la violencia, especialmente hacia las mujeres, no están al tanto de la realidad que enfrentan en su entorno laboral, lo cual crea un sesgo de información que se traslada a otras actividades, como las mesas de trabajo de mujer y minería en las regiones y comunas mineras.

En segundo lugar, se encuentra una percepción negativa en cuanto al contenido de las capacitaciones para los trabajadores y trabajadoras. Estas capacitaciones se consideran básicas, obligatorias y poco interactivas, lo que no genera un compromiso ni seriedad real hacia los temas que se abordan, llevando a creer que solo se realizan para cumplir con los requisitos. No obstante, algunas mujeres tienen una percepción positiva sobre la utilidad de estas capacitaciones para mejorar las relaciones laborales entre hombres y mujeres, haciendo hincapié en la inclusión y el respeto. Es importante mantener estas capacitaciones para mejorar el ambiente laboral y educar a los hombres en la importancia de compartir y respetar los espacios de las mujeres.

En tercer lugar, se destaca la barrera de las capacitaciones realizadas a los/as investigadores/as con enfoque de género. Se reconoce un desconocimiento sobre la preparación y las capacidades de este personal. Sin embargo, se han recibido comentarios acerca de sus competencias basados en el desempeño observado en los procedimientos y las resoluciones finales. Algunas personas perciben que no se aplica un enfoque de género debido al manejo deficiente de las denuncias de violencia de género, durante las cuales hay una carencia de apoyo, contención y reparación a víctimas. Sin embargo, otras participantes tienen una percepción opuesta y consideran que el personal a cargo de las investigaciones sí cuentan con capacitación en enfoque de género. Esta última percepción se basa principalmente en la existencia de un equipo preparado y exclusivo para atender este tipo de denuncias. No obstante, se reconoce que contar con capacitaciones para el personal a cargo de las denuncias y los proce-

En cuarto lugar, se identifica una falta de capacitación para las jefaturas, quienes muchas veces carecen del conocimiento necesario para manejar este tipo de casos. En ocasiones, intentan resolverlos internamente sin involucrar al área encargada, lo que puede llevar a un manejo y resolución indebida del caso además de un proceso de revictimización de la trabajadora.

Por último, se reconoce la barrera de la cultura machista, donde los hombres gozan de una red de protección y no se les puede cuestionar. Esto provoca que las mujeres, en muchas ocasiones, no se atrevan a denunciar por considerar que no obtendrán resultados favorables.

“Si, si siempre están haciendo por lo menos una vez al año siempre están haciendo capacitaciones y así como de repente el sistema nos exige por ejemplo hacer estas capacitaciones una vez al año para renovar todo lo que es documentos y todo eso, también lo están haciendo”

Entrevista 5

(Respecto al equipo a cargo de llevar las investigaciones de denuncias) Yo desconozco porque son personas que están, que ni siquiera uno sabe muchas veces quienes son las personas que investigan porque te hacen llamados por teléfono o te citan y son personas que muchas veces son de los corporativos y están fuera de la faena

Participante 1, Grupo focal N°7

“Yo creo que no, yo creo que no tienen enfoque de género, yo nunca he escuchado la palabra enfoque de género en la empresa, nunca”

Entrevista 1

“A todos nosotros, trabajamos en una mesa de mesa mujer y minería y trabajamos con gran y mediana minería y los encargados que estamos son la mayoría de RRHH que son los que nos informan y según ellos es perfecto, esto funciona, los canales son difundidos, pero nos damos cuenta que no es así, es complejo”

Participante 1, Grupo focal N° 4

“Mira hasta el momento, en estos dos años no he recibido capacitación de ello, simplemente he escuchado al inicio que en caso de tener algunas cosas que denunciar, hay un local, hay un teléfono, hay una página donde tú puedes hacer la denuncia o directamente por recursos humanos. Esa información si la tengo, si me la dieron, pero así una charla específicamente de este tema, no, o que vayan a la empresa y nos hagan una capacitación de ello, no”

Entrevista 6

## Oportunidades de mejora

Se les pregunta a las mujeres que participaron de las entrevistas y grupos focales qué mejorarían del proceso de denuncia para confiar en estos. Si bien la pregunta iba orientada específicamente a los canales de denuncia, se recopilaron también oportunidades de mejora en la cultura organizacional de las empresas.

### Cultura organizacional

En primer lugar, se menciona la importancia del compromiso de las empresas para asegurar la incorporación efectiva de las mujeres con principal énfasis en la prevención de violencia, tal como se comprometen con los temas de prevención de riesgo y seguridad en minería. En este sentido, se menciona la falta de capacitaciones y programas de entrenamiento para los trabajadores y trabajadoras, principalmente para los hombres dado que se percibe que estos necesitan aprender a relacionarse, trabajar, convivir y comunicarse laboralmente con mujeres. Adicionalmente, se reconoce la falta de entrenamiento de los líderes, principalmente las jefaturas directas, en cuanto a su capacidad de liderar y concientizar sobre respeto, igualdad e inclusión en los equipos de trabajo.

En segundo lugar, en línea con la falta de capacidad de liderazgo y concientización de los líderes, las trabajadoras destacan la importancia de que las empresas definan tanto los talentos y competencias, como la evaluación de desempeño que se espera de los líderes, alineados con el compromiso de la incorporación efectiva de las mujeres en minería. Se reconoce que, en la actualidad, las organizaciones entregan mayor valoración al desempeño productivo por sobre las habilidades blandas y la capacidad de liderar los equipos con trato respetuoso e inclusivo, lo que impacta negativamente en el desempeño, bienestar y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, principalmente a las mujeres.

En tercer lugar, se identifica una problemática en los procesos de contratación que debería ser trabajada y mejorada. Las trabajadoras mencionan que, en los procesos de selección de las empresas, no se considera el factor psicológico de los/as postulantes en cuanto a la tolerancia y capacidad de convivencia entre hombres y mujeres en los espacios de trabajo. En este sentido, se considera que estos procesos son anticuados y necesitan ser actualizados y más exigentes si se quiere mejorar la convivencia dentro de la industria.

En cuarto lugar, se mencionan problemas en el proceso de seguimiento del cumplimiento de los contratos, en el sentido de que en estos documentos se asegura, dependiendo de las empresas, la igualdad de trato y de oportunidades y la importancia del respeto sin distinción de género. Sin embargo, esto no ocurre en la realidad, lo que finalmente refleja todo lo expuesto por las participantes durante las entrevistas y grupos focales. En este sentido, se menciona que, con buen cumplimiento de los contratos, no habría cabida para las situaciones de acoso, discriminación y maltrato.

Finalmente, se menciona la importancia de generar instancias de comunicación y conversación dentro de las empresas sobre temáticas de género, donde participen tanto hombres como mujeres de todos los niveles para enriquecer la cultura y el ambiente laboral y fomentar la empatía, sororidad, y redes de confianza entre las mismas mujeres, y con sus compañeros de trabajo.



“La persona a la cual tienen que llamar la atención al final queda como héroe porque el tipo sabe, lleva muy bien la pega y como persona no vale mucho, pero el tipo laboralmente vale todo. Así que la prioridad es eso, no tu bienestar como persona. Entonces yo creo que si llegamos a cambiar eso vamos a progresar bastante con el tema de los acosos a las personas, y no solo a las mujeres si no que a las personas en sí”

Participante 3, Grupo focal N°7

(Respecto al proceso de contratación) Ojalá logremos, ósea con el tiempo, ya a dar punto final a este tipo de personas que no las perciben en el momento de las entrevistas o tal vez las entrevistas ya no deberían ser tantos años el mismo mono que todo el mundo sabe qué es lo que es, qué hay que decir, cuál es la pauta, qué quieren escuchar ellos de ti. Y ahí siento que se camufla, que se camufla a todos los chiflados jajaja, porque te juro que a veces uno dice “pero ¿cómo? ¿qué está haciendo acá? Entonces, ya deberían empezar a cambiar el tipo de entrevista, más profunda

Entrevista 10

“Tanto como la corporación como las empresas colaboradoras dentro de la documentación que hacen a uno firmar cuando contratan, están los temas de ética, los temas de confidencial y después uno ve que firma por cumplir algo porque a la final en la realidad, no es evidenciable”

Participante 2, Grupo focal N°7

“Falta seguir insistiendo más capacitación al rol del supervisor directamente en la línea porque hoy día por la incorporación de mujeres tal vez ellos no saben cómo actuar por desconocimiento, entonces frente a cualquier acontecimiento no saben cómo llevarlo, no saben cómo levantarlo y hoy día si están incorporando a muchas aprendices y muchas operadoras, se van a dar... Es lamentable, pero se dan ciertas situaciones que no saben manejarlas al final del día”

Participante 4, Grupo focal N°6

“Hacer por ejemplo conversatorios entre las mujeres o entre los hombres... Para el día de la mujer tuvimos un conversatorio de la paridad de género, de la diversidad con los gerentes y se dio algo súper rico en la conversa con lo que todos fueron exponiendo sus problemas, las cosas que les pasaban, las cosas a las que nos enfrentamos nosotras como mujeres: desde ir a faena, de tener hijos, de dejar a tu hijo acá en la casa mientras tú estás trabajando. Ese tipo de reuniones donde uno como que se desnuda en el fondo y mostrai lo que de verdad te pasa, hacen súper bien. Se logra una empatía también por parte del que te escucha”

Participante 3, Grupo focal N°8

## Procedimientos de denuncia

Dentro de las oportunidades de mejora en los procedimientos de denuncia, se pueden destacar varios aspectos. En primer lugar, es fundamental contar con procedimientos estandarizados de denuncia que eviten cualquier tipo de arbitrariedad. Esto implica establecer plazos predefinidos para la resolución de las denuncias y definir lineamientos claros en cuanto a las sanciones tanto para los agresores como para aquellos que presenten denuncias falsas. Además, se valora la inclusión de recursos adicionales y más amplios en los procedimientos, como la evaluación de la salud mental tanto de las víctimas como de los agresores, para una mejor comprensión de las denuncias.

Adicionalmente, se reconoce la importancia de establecer procedimientos más humanizados y personalizados que brinden un mayor apoyo, contención y resguardo de la privacidad para evitar la revictimización de las afectadas. Las participantes identifican oportunidades de mejora en la recepción de las denuncias, sugiriendo que sean acogidas por personas en lugar de sistemas automatizados para generar confianza en las víctimas y transmitir el apoyo y respaldo de las empresas.

También se menciona la incorporación de un ente externo con personal capacitado para llevar a cabo las investigaciones de denuncias, con el fin de evitar parcialidades y asegurar un trato adecuado a las víctimas. También se destaca la importancia de que el personal encargado de los procesos de denuncia comprenda y conozca el ambiente, la cultura y las relaciones laborales de la industria minera para una gestión más personalizada y adaptada a este contexto.

“Hay que revisar los tiempos y los plazos que se asignan a este tipo de investigación, en general es largo el tiempo, se extiende demasiado todo y tal como lo planteaba otra colega hay incertidumbre para el denunciado y para el denunciante. Entonces es importante yo creo en ese sentido [que] se aborden los temas con premura, con eficiencia y terminen como en tiempos razonables”

Participante 4, Grupo focal N°6

“Es el hecho de que todo es público, al final todo se hace público. Eso de confidencial no existe, y yo creo que eso afecta mucho a que haya menos denuncias porque al final es como que te ponen en cuestionamiento. Sea cual sea al final el resultado de la investigación, todo el mundo se enteró, todo el mundo te cuestionó, y todo el mundo te apuntó por el dedo”

Participante 1, Grupo focal N°1

Se podría tener quizás mayor confianza, en que este tipo de situaciones, para mí sería que existiera, como una organización que fuera externa, que investigara [...] que sería más imparcial, no tendría como un me voy más para este lado o para este otro. De pronto así sería como más, más seguro no sé. [...] Se tiene que externalizar, sí o sí. Tiene que ser un experto, una persona, un profesional que se especialice en este tipo de cosas, de temas. En general ya, por último, no sé, focalizado o como sea pero que no sea perteneciente a la organización que sea externo. Creo que la única forma como que de pronto uno pudiera decir, ellos saben, ellos manejan, y bien”

Participante 1, Grupo focal N°4

Además, se resalta la necesidad de difundir información sobre los equipos encargados de las investigaciones, destacando sus profesiones y competencias. Si el personal estuviera capacitado en la atención de casos de violencia de género, las víctimas se sentirían más confiadas y estarían más dispuestas a presentar denuncias. Asimismo, se valora la difusión de estadísticas sobre denuncias recibidas y resueltas, así como las medidas tomadas, ya que esto brinda certezas de que los procesos existen y están funcionando.

En relación a la difusión, las trabajadoras reconocen la falta de conocimiento generalizado sobre la violencia de género, incluyendo qué se considera acoso, abuso, maltrato o discriminación, cómo realizar denuncias y cuáles son los pasos a seguir. Por lo tanto, se destaca la necesidad de brindar una mayor difusión e información sobre los distintos tipos de violencia que pueden ocurrir en el trabajo y cómo se manifiestan, así como sobre los canales de denuncia disponibles en las empresas. El objetivo es generar conocimiento, información y promover una cultura de denuncia en el entorno laboral.

Además de los aspectos relacionados con los procesos internos de cada empresa, se subraya la importancia de fomentar la colaboración entre las distintas empresas mineras. Aquellas organizaciones que cuentan con procedimientos más desarrollados deben compartir y apoyar su implementación en aquellas empresas que carecen de procedimientos de denuncia o cuyos procesos son frágiles. Específicamente, se destaca la transferencia de conocimientos y procesos desde las empresas principales hacia las empresas colaboradoras, con el objetivo de crear condiciones adecuadas para las mujeres en toda la industria y aprovechar la influencia que las empresas principales tienen para promover la aplicación de los procedimientos de denuncia en otras organizaciones.

“Yo creo que dónde nos estamos cayendo es en demostrar que lo que yo estoy, lo que estoy mostrando como recurso, efectivamente tiene resultado. Y creo que ahí nos caemos todos los que estamos detrás de eso, mira “recibimos este número de denuncias”, “el 100% fue atendida, el 80% terminó en esto”, “el otro 20% tuvo esta medida compensatoria”, “capacitamos a 3.000 personas” ¿cierto?. Un poco evidenciar que lo que estás contando no se queda solamente en el afiche en el baño de mujeres por así decirlo. Yo creo que ahí efectivamente falta comunicar que lo que estoy haciendo es concreto”

Participante 3, Grupo focal N°8

“Llegar más a la gente o a ver, generar esa confianza en las personas, creo que eso se generó no en algo virtual si no que en reuniones de conversaciones de realmente un equipo de personas que esté destinado para eso y que tenga la, la convicción de poder ayudar a las otras personas, no que se algo, un, no sé po, un recurso que se tenga porque se debe cumplir, no, que realmente y que las mujeres nos sintamos apoyadas”

Entrevista 8

“Por ejemplo una mandante podría también hacerlo como protocolo para las empresas pequeñas que sea como un perfil que tenga que tener, así como requisito. Podría ser así para que sea como común en todas las empresas, no porque seas pequeña no vas a tener tu procedimiento, sino que también las mandantes podrían tener eso así cuando liciten, tener esa condición”

Participante 1, Grupo focal N°8

## Aspectos Legales

### Prevención

Conversando con las expertas, nos resaltan la importancia de la ley como herramienta para que las empresas implementen y cumplan con la prevención y sanción de la violencia dentro de los ambientes laborales, dado que finalmente son las leyes las que establecen y respaldan las sanciones para los distintos tipos de irregularidades que pueden darse. Así, si la ley no avanza en materia de género estableciendo sanciones en casos de violencia y agresiones hacia la mujer, las empresas no tienen la obligación de incorporarlas. Ahora, se menciona también, que las empresas pueden crear amonestaciones internas en cuanto a conductas irregulares que no se alinean con sus valores, por lo que queda a criterio de cada organización cómo conducir y enfrentar estas situaciones.

En línea con lo anterior, las expertas señalan que la ley obliga a las empresas a mencionar dentro de sus reglamentos internos elementos preventivos acerca de mantener un ambiente digno y respetuoso entre los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, se puede interpretar de la ley, que no obliga a las empresas a buscar medidas preventivas sino más bien a mencionar dentro de sus bases que conductas como acoso, abuso y discriminación están prohibidas, sin necesidad de involucrarse efectivamente en el asunto.

Legalmente, existe una responsabilidad de la empresa de mantener la integridad física y psíquica de sus empleados con tal de mantener sanas a sus trabajadoras y trabajadores. Así, son relevantes elementos tanto de prevención como de reparación. Esto se traduce tanto en condiciones de trabajo decentes como en prevención de acoso laboral y sexual ya que es sabido que vivir estas situaciones provocan perturbaciones en la salud, tanto física como mental, de los y las trabajadoras de la misma manera que los accidentes de trabajo.

“Mientras no exista una modificación legislativa para que le generemos lo que es razonable a las personas, hay ciertas cuestiones que no va a poder sancionar con despido, pero cómo sancionar de otra manera. Insisto, como te digo: el silbido no es acoso sexual sólo. Bueno, pero es una conducta indebida, resulta que no corresponde, que no se va alinear con los valores de la empresa, ¿cierto? No se va alinear con lo que la empresa quiere, entonces puede amonestar por escrito, eso”

Entrevista 2, Abogada

“El empleador tiene una obligación general de resultado. Qué digo yo: el resultado es que la persona trabajadora se mantenga sana en el trabajo y no producto del trabajo se le generen enfermedades. Eso implica tener ventilación, tener los espacios de seguridad determinado, escaleras etcétera, hasta tener prevención en materia de acoso laboral o acoso sexual. O sea, si una persona se cae en la escalera va tener una lesión y va a tener la lesión grave o lesión leve, dependiendo de los días de reposo de la ley penal, pero lo concreto que en materia de acoso laboral y acoso sexual las licencias son largas, son de meses no son de semanas, son de meses... y a veces hasta de años. Es bien devastador lo que le pasa a la persona que sufre acoso”

Entrevista 3, Abogada

“Existen ciertas reglas mínimas el código del trabajo tampoco tiene tanto antecedente, te dice que en el fondo que la denuncia se debe hacer por escrito con un investigador interno idóneo. Si no, la denuncia se puede pasar a la inspección del trabajo. Tienes 30 días únicamente para hacer la investigación. Tienes que decretar medidas cautelares, permitir el derecho a defensa que las personas puedan rendir libremente su prueba, que se hagan diligencias digamos probatorias objetivas que eso se plasme en un informe y que realmente sea validado por la inspección del trabajo porque hay que hacerle el reporte.”

Entrevista 2, Abogada

## Denuncias

En cuanto a las denuncias, la regulación legal establece que discriminación o violencia de género debe ser denunciada como acoso sexual ya que corresponde a un tipo de acoso laboral de carácter sexual. Así como también, se establecen plazos y la posibilidad de realizar la denuncia en la inspección de trabajo en caso de incumplimiento de estos mismos o en caso de que la víctima no confíe en los procedimientos de la empresa. De todas formas, se plantea que se debe realizar un reporte a la inspección del trabajo de las denuncias. Sin embargo, y como se menciona anteriormente, las denuncias de acoso sexual y laboral reportadas para el rubro minero por esta institución suman un total de tan solo 37 casos anuales. Esto nos parece preocupante, dado que estas cifras parecen no coincidir con la información interna que se ha logrado recopilar, lo que evidenciaría un problema en el traspaso de información de denuncias de acoso laboral y sexual desde las

## Investigación

Ante una denuncia por maltrato, acoso laboral o sexual, se deben cumplir requisitos para que legalmente pueda ser sancionable a través del código del trabajo. Estos requisitos están relacionados con la reiteración y acreditación de los hechos a través de evidencia tangible, testigos o contar con más víctimas del mismo agresor, esto muchas veces dificulta el poder concretar una sanción cuando no se cuenta con pruebas ni evidencia, sobre todo en casos de acoso sexual. Sin embargo, estas actitudes pueden ser sancionadas y trabajadas internamente por las empresas de acuerdo a su reglamento interno, como podría ser a través de cartas de amonestación, establecer medidas de reparación, entrenamientos para los agresores, entre otros, sin embargo, no puede realizarse una desvinculación por esa causal.

Por otro lado, las investigaciones tienen un plazo máximo de 30 días establecidos por ley para ser llevadas a cabo, así como también, cuentan con 15 días adicionales para establecer medidas y emitir un informe a la inspección del trabajo, sin embargo, de acuerdo a lo recabado a partir de las entrevistas y de los datos obtenidos por transparencia en la Dirección del Trabajo, evidenciamos que ninguna de los dos plazos exigidos se cumplen siempre, evidenciando la lentitud de los procesos de denuncia.

“El maltrato laboral también exige que se configure ciertos requisitos de autoridad, o reiteración o menoscabo, humillación. O sea, la mayoría de las veces jurídicamente configurarlo, no ocurre. Lo mismo con el acoso sexual, si no logran acreditar la fijación en el empleado entonces no lo hay. Pero eso no quiere decir que no haya conductas indebidas que son sancionables. Lo que pasa que no son sancionables a través de los mecanismos que está en el código del trabajo, si no que a través de, o sea digamos de despido, sino que, a través de cartas de amonestación, a través de establecer ciertas medidas de reparación, obligar a la persona que se someta a coaching etcétera.”

Entrevista 2, Abogada

“Está demás decir que los casos de acoso suelen tener más de una víctima, ¿ya? Por eso hubo pruebas. Aunque también uno ha logrado ver casos dónde estas conductas se manifiestan a través de mensajería de texto, dónde las personas han probado su conducta acosadora no sólo sexual, si no que de todo tipo que finalmente... la cantidad de WhatsApp que recibe la persona víctima, las horas en que los recibe, el tenor romántico de esto, puede finalmente construir un argumento potente para el fallo”

Entrevista 3, Abogada

## Particularidades del sector público

Se identifican diferencias entre empresas mineras del sector público y privado, particularmente se reconoce que denunciar conductas irregulares es mucho más difícil y traumante en el sector público. Esto debido a que las denuncias en realidad son sumarios contra los trabajadores y trabajadoras en este sector, con lo cual, si se comprueba el sumario, representa un veto en la administración pública para el acusado. Esto genera que pasar por procesos de denuncias sea más violento que un proceso en el sector privado. En este sentido, se reconoce que en empresas públicas se realizan pocas denuncias y que además la mayoría de estas son contra de mujeres, lo que, según la experta, se explica en que las mujeres son más denunciadas al tener menor poder y ser menos defendidas.

“En el sector público obviamente ahí sí que la pelea es una guerra a muerte. ¿Por qué? Porque si alguien es expulsado en el sector público por acoso esa persona no va a conseguir nunca más trabajo en el sector público. Bajo ese punto de vista probablemente en el mundo público estos juicios son mucho más complejos. No son juicios, son sumarios. [...] A mí me ha parecido que en el sector público está pasando de que la mayoría de las denuncias son hechas por mujeres, la mayoría de las denunciadas son mujeres también. Entonces y uno se pregunta, ¿y los hombres no maltratan y acosan? Tiene que imaginarse que no es así, tiene que maltratar y acosar, sobre todo, entonces uno se da cuenta que en definitiva lo público todavía denuncia poca gente. Los que denuncian y quienes se atreven a denunciar, denuncian a las mujeres porque las mujeres son más denunciadas porque tienen menos poder. Tienen menos poder de defensa no se las defienden tan bien”

Entrevista 3, Abogada

## Protección legal de la víctima

Las expertas indican también que existen protecciones legales establecidas por ley hacia las víctimas, las cuales permiten recurrir a tribunales en caso de investigaciones negligentes o falencias de parte de las empresas tanto en los procesos investigativos, como en la resolución y protección a las víctimas, dado que estas situaciones son consideradas una vulneración de los derechos fundamentales y laborales de las personas. En estos casos, las víctimas tienen derecho a auto despedirse y obtener además de la indemnización por los años de servicios, una indemnización moral por los daños causados en los trabajadores y trabajadoras y la injusticia del despido.

“La persona denunciante tiene la posibilidad, al no estar satisfecha con esa denuncia, recurrir a tribunales. Cómo puede recurrir a tribunales: puede recurrir con una tutela de derechos fundamentales, alegando de que ha sido vulnerada en su dignidad [...] También la persona víctima tiene derecho a auto despedirse. Se llama despido indirecto, que no implica denuncia a derechos laborales si no que es que la empresa ha incumplido obligaciones a mi persona y yo me auto despido y demando las indemnizaciones propias de un despido injusto [...] Te pagan una suma de dinero que es representativa de tus años de servicio, pero, además, como es injusto, se paga siempre un recargo sancionatorio por lo injusto”

Entrevista 3, Abogada

## Falencias y mejoras posibles de la ley

De parte de estas expertas se plantean varias deficiencias en la legislación actual y sugieren posibles mejoras. En primer lugar, se destaca la falta de legislación en relación a la reparación de las víctimas, la necesidad de una mayor especificidad en el abordaje del ciberacoso y la regulación de los canales de denuncia. En segundo lugar, se reconoce que la legislación se centra principalmente en lo punitivo y sancionatorio, pero se necesitan modificaciones para facilitar la terminación del vínculo laboral en casos de acoso sexual, laboral, abuso, maltrato y/o discriminación. Sin embargo, se reconocen las dificultades, barreras y resistencias políticas para implementar estos cambios, tanto por parte de los trabajadores y trabajadoras como de los sindicatos. De manera adicional, no se ha dado suficiente énfasis a la importancia de contar con medidas preventivas que las empresas deberían implementar en relación a la violencia de género.

De esta forma es importante seguir desarrollando una legislación con altos estándares de derechos humanos y laborales, así como también la incorporación de una perspectiva de género en la elaboración de leyes que aseguren que las empresas efectivamente protejan a sus trabajadores y trabajadoras de ser víctimas de vulneraciones a su integridad física o psíquica en sus espacios de trabajo. Por otro lado, se reconoce que existen áreas completas que aún no se encuentran legisladas, particularmente en el sector público, lo que plantea la posibilidad de establecer conductas intermedias que no configuren acoso o abuso pero que por ley deban ser sancionadas internamente por el empleador.

“Nuestra legislación es una legislación de largo data del 2005 es una legislación que está bien intencionada a ese minuto. Probablemente a ese minuto cuando uno legisla quiere hacerse cargo de la temática, siente que ha existido mucha injusticia y tal vez el foco de la legislación como todo foco de una ley en lo cognitivo es lo sancionatorio, ¿ya? Y la verdad que lo sancionatorio es una parte, pero lo más importante probablemente en lo que corresponde hacer a un empleador en materia de violencia y acoso es desarrollar una política preventiva [...] las dos cosas van entrelazadas, pero [...] desafortunadamente en la mirada del código del trabajo siempre es más sancionatorio, la parte que tenía que ver con prevención no se comprende bien”

Entrevista 3, Abogada

“Los canales de denuncias no están regulados, de hecho, la denuncia por acoso laboral no está regulado, la única investigación que existe reglada es la de acoso sexual y son 5 artículos guachos y no más que eso[...] Establecería la obligatoriedad a los protocolos con estándares altos, de derechos humanos y de perspectiva de género dentro de las compañías [...] la obligación de capacitar investigadores internos etcétera.”

Entrevista 2, Abogada

## Recomendaciones a empresas

### Cambio Cultural

En cuanto a las recomendaciones de las expertas hacia las empresas sobre las medidas y consideraciones que deberían tomar desde una mirada legal, de derechos y de perspectiva de género, se plantea la importancia de un cambio cultural que permita la inserción y permanencia de las mujeres. Para esto, es importante identificar las desigualdades y barreras que enfrentan las mujeres mediante la implementación de enfoque de género que permita identificar los elementos de violencia que son parte de las bases de las relaciones en el rubro, así como también la importancia de contar con la voluntad de las organizaciones y particularmente de la alta dirección para intervenir e invertir en cambios. Para esto es importante realizar una evaluación holística en cuanto a las relaciones de poder y las condiciones de la industria. Desde los procedimientos de contratación e inserción de nuevas y nuevas trabajadoras, el manejo interno de los conflictos en los equipos de trabajo y dentro de la institucionalidad de la empresa y la satisfacción de las personas con su trabajo y ambiente laboral.

### Condiciones ambientales

Otro aspecto relevante para la prevención de acoso y abuso sexual son las condiciones ambientales del espacio de trabajo. En este sentido se plantea la importancia de una infraestructura adecuada que no facilite la violencia, particularmente, que no haya lugares donde las personas puedan estar en privado con otros sin su consentimiento sin que sea evidenciable o visible para otras personas. Por otro lado, se menciona también la eliminación de elementos sexistas en el lugar de trabajo, tales como revistas sexuales, lo que favorece el respeto y un lenguaje de inclusión y diversidad.

“Necesitas entrenar a tus gerentes diferente. Tienes que desarrollar modelos de liderazgo inclusivo, tienes que evaluar las políticas, tienes que ver cómo las políticas están siendo implementadas, tienes que tener verdaderas y reales consecuencias para el tipo de comportamientos que son problemáticos”

Entrevista 1, Experta en género

“Primero identificar las brechas de inequidades, restricciones y condicionantes que tenga la mujer para desempeñarse, que tiene que ver con temas de base desde que las mujeres no estudian carreras que requiere la minería hasta las preferencias de los empleadores, testigo laboral por tanto ahí, ahí hay voluntades de poder incorporar para lo cual se puede generar estos cambios. Desde mi experiencia siempre tiene que haber una voluntad clara de la alta dirección para hacer estos cambios para que eso permee a, digamos, a la industria a pesar de la resistencia que después siguen los caminos de incluso las propias mujeres de los mandos medios. Creo que es importante que haya voluntades para poder intervenir e invertir en mecanismos que permitan cambiar el futuro”

Entrevista 1, Experta en género

## Reglamento de higiene y de seguridad con enfoque de género

Dentro de los cambios en los cuales debieran incurrir las empresas para mejorar la inserción y permanencia laboral de las mujeres en la industria se mencionan incorporar reglamentos de higiene y de seguridad con enfoque de género, así como también establecer procedimientos de denuncia que sean claros y conocidos por los trabajadores y trabajadoras. Para esto, deben ser difundidos constante y periódicamente por las empresas. Es importante también que sean bien utilizados y se apliquen correctamente, es decir, que se sancione a los agresores, y las víctimas no enfrenten represalias por haber denunciado, erradicando la sensación de impunidad en los procedimientos.

## Mecanismos de prevención y de seguridad

Se plantea que las empresas deben priorizar la implementación de mecanismos de prevención de violencia y de seguridad. Esta prevención se puede abordar desde distintas aristas, dentro de las cuales se menciona: una mayor educación y sensibilización con respecto a violencia de género y en cuanto a conocimientos legales básicos con respecto a sanciones y procedimientos de investigación, la formación en liderazgo inclusivo, así como también la importancia de las señales que entregan las empresas en cuanto a temas de género como una buena medida de prevención. Por ejemplo, recalcar la tolerancia cero a la violencia y que esta señal se traduzca en acciones concretas y recalcar la importancia de un buen clima laboral entre los trabajadores y trabajadoras.

## Reglamentos y procedimientos con enfoque de género

Además de la implementación de reglamentos y procedimientos con enfoque de género, es extremadamente importante trabajar de manera continua con el objetivo de generar confianza hacia los y las trabajadoras de la industria. Si las personas, como vimos en las entrevistas a víctimas, no se atreven a denunciar por razones individuales, pero también por razones organizacionales y de procedimientos. De esta manera, si no se genera confianza, van a haber muchos más casos que no son denunciados, pasando inadvertidos, sin reparación de víctima, provocando muchas veces deserción de la misma y con altas probabilidades de que vuelva a suceder dado que se genera además una sensación de impunidad.

## Capacitación de las personas a cargo

Por otro lado, se menciona que es fundamental la capacitación de las personas a cargo de realizar las investigaciones ya que estos deben saber cómo conducir una investigación, con enfoque de género, de manera de ir recabando antecedentes sin entregar más información de la necesaria a las personas y testigos interrogados, ni aplicar cuestionarios que conduzcan a un resultado sesgado, afectando finalmente el proceso investigativo y la resolución en contra de las víctimas, afectando su integridad física y mental.

## Medidas de reparación

En suma con lo anterior, se menciona la importancia de medidas concretas y empáticas de reparación, que aseguren el apoyo, contención y acompañamiento de los y las afectadas al momento de recibir una denuncia, sin esperar la constatación de los hechos denunciados para actuar y tomar medidas de protección. La importancia de la reparación de las víctimas viene también de la mano con la preocupa-

ción en cuanto a la salud mental de estas, reconocimiento el derecho que tienen de sanar y que las empresas acompañen y faciliten ese proceso. En este sentido, se menciona que la entrega oportuna de toda la información respecto de sus denuncias, dado que esto puede ser un proceso estresante y es importante que las afectadas se sientan acompañadas durante este proceso. Dentro de las recomendaciones se menciona por ejemplo, entregar información acerca del procedimiento al que se va a enfrentar, los plazos, el seguimiento de las denuncias y las sanciones que se tomaron y por qué se tomaron. En este sentido, se propone generar instancias de aprendizaje colectivo a través de terapia grupal, donde los trabajadores y trabajadoras puedan compartir sus experiencias y finalmente trabajar en conjunto con todos los niveles de organización para generar cambios culturales y mejoras en el ambiente laboral.

## Sindicato como actor clave

Se mencionan a los sindicatos como actores claves en cuanto a aprobar avances y cambios en materia de género. Particularmente, se cree que estas instituciones tienen muchas implicancias en cuanto a la aprobación de modificaciones en el reglamento interno de las empresas, por lo que gestar cambios estrictamente punitivos en cuanto a materia de género puede generar rechazo de parte de la organización de trabajadores y trabajadoras.

## Convenio 190

Finalmente se menciona la importancia de mirar el convenio 190 que modifica la legislación chilena en cuanto a la ampliación de agresiones laborales más allá de lo que es admisible en un horario laboral, si no que considera también cualquier espacio y cualquier horario que posicione a la víctima en un marco de motivo de trabajo.





“En todas las industrias es típico que las víctimas del acoso sean quienes se van, porque no se sienten protegidas por el sistema, tienen una percepción de que la organización no va a hacer nada, no se van a sentir seguras, la persona que perpetuó el acoso generalmente no se va despedida. Entonces el acoso se queda en el sistema, está localizado en el individuo, pero se mantiene en el sistema. Tan pronto como el sistema no hace nada al respecto, el sistema lo está apoyando, permitiendo que ocurra. La víctima lo sabe, entonces se van [...] Qué tenemos que hacer para poner un proceso que la gente va a confiar, y eso requiere intervención continua, sistemática, regulada, intervención y prevención. Porque nadie va a usar la política si no confían en el proceso, entonces no es solo importante desarrollar un proceso, sino demostrar que el proceso es confiable”

Entrevista 1, Experta en género

“Primero poder analizar cuáles son los derechos de las personas, entre esos el derecho entonces hacer una denuncia, eso requiere información de tener los procedimientos claros, que esos procedimientos sean bien utilizados y de tener personas que son los actores claves que manejen estos temas con normalización de género”

Entrevista 4, Experta en género

“Yo aconsejo a las empresas que reciben estas denuncias que independientemente, antes de que incluso tenga claro que existió la conducta, desde el día 1 a la persona se le de contención y apoyo ¿ya? Y reparación, no hay que esperar. Si una persona dice estar mal, dice sentirse humillada hay que atenderla. [...] Porque al final la persona lo que más necesita es, aparte justicia, es aprehensión, es reparación”

Entrevista 3, Experta en género

“De las medidas reparatorias es importante también informar, hay que ir informando a los involucrados en qué va el proceso, es un tema que también es muy estresante para la persona involucrada no saber en qué va el proceso, cuando va a cerrarse y también hay ocasiones que cuando se cierran hay plazos y en ocasiones que ni siquiera las víctimas no saben qué pasó con su investigación y se pasan los tiempos para su derecho a las otras instancias digamos, si es que está conforme con la resolución”

Entrevista 4, Experta en género



**5.**

# **Conclusiones**

---

## **El estudio Violencia de Género en la Industria minera:**

---

Acoso Sexual, laboral, Maltrato y Discriminación, el caso de Chile tenía el propósito de visibilizar la realidad de la violencia de género dentro de la Industria minera, entendiendo que, durante los últimos diez años, se ha avanzado en la inclusión laboral de las mujeres, hoy esta participación representa el 12% del total de trabajadores en la industria. Las empresas y el sector público y privado han realizado distintas acciones para aumentar esta participación, sin embargo nos queda mucho por avanzar en la transformación cultural con enfoque de género, las principales barreras para su incorporación y desarrollo son la discriminación de género presente en la cultura que se ha descrito por las entrevistadas y grupos focales como un espacio machista que no está preparada para romper con los estereotipos de género y se identifican en distintas expresiones de acoso sexual y laboral que ha sido reportado en cada capítulo de este estudio adicionalmente se encuentran graves deficiencia en los sistema de investigación: Falta o inexistencia de procedimientos de denuncia, falta de entrenamiento en enfoque de género para los equipos y profesionales que están a cargo de las investigaciones.

Actualmente se presentan deficiencia en infraestructura como salas de cambios, salas de lactancia, baños y uniformes para mujeres, adicionalmente lugares que no están iluminados o salas de descanso y recreación solo pensada para hombres o bajo los estereotipos de género.

Las mujeres participantes de este estudio reconocen haber sufrido en más de alguna oportunidad situaciones de acoso sexual o laboral, muchas veces denunciaron, pero no hacia nada al respecto lo que impactaba aún más en la ex-

periencia laboral donde la mayoría renuncio a su lugar de trabajo para poder sentirse segura generando una pérdida de capital humano.

Uno de los mayores desafíos es la falta de entrenamiento para la línea de mando ya que las entrevistadas y participantes de este estudio señalan que estas situaciones de acoso sexual laboral y maltrato provienen principalmente de estos estamentos reconociendo que la asimetría de poder es una barrera para poder denunciar y levantar estas situaciones dentro de las organizaciones. De esta forma la credibilidad en los sistemas de denuncia es nula muchas veces la confidencialidad no es respetada y se duda de la eficiencia del procedimiento ya que como según señalan muchas veces son las mujeres las que terminan siendo expulsadas de la organización reconociendo que los hombres generan cofradías de protección ante estas situaciones.

También señalan la falta de entrenamiento en prevención de acoso sexual, laboral y maltrato o la deficiencia de estas ya que no se nombran las conductas que constituyen estas expresiones de violencia, también cada empresa investiga con sus procedimientos y siempre se prioriza la producción por lo tanto en ocasiones una investigación puede durar meses o un año, legalmente debería ser 30 días, existe falta de fiscalización y se reconoce la diferencia de las experiencias de las mujeres si es que están trabajando en faena minera o corporativos.

Se indica que la falta de entrenamiento del personal a cargo de investigación genera revictimización de las víctimas sanciones nulas y prueba de esto es que casi todas las personas entrevistadas a cargo de procedimientos señalan que las personas casi nunca son despedidas por esta

causa, tampoco se llevan registros o se publican la cantidad de denuncias recibidas y resueltas esto da la impresión de que estas situaciones son toleradas por las organizaciones.

Como no existen sanciones reales para los victimarios la violencia de género en la industria minera es normalizada y se fomenta una cultura organizacional machista en donde las mujeres deben desplegar distintas estrategias de sobrevivencia ante estas situaciones que van desde masculinizarse a tener que aguantar estas situaciones para no tener problemas ni represarías en su lugar de trabajo con gran costo para su salud mental y física. Como hemos revisado a través de este estudio urge una nueva legislación, educación y mayor fiscalización de las distintas empresas públicas y privadas para generar un

cambio cultural real en la industria y detener las distintas expresiones de violencia presentadas en este estudio donde las mujeres de la industria minera reconocen sufrir violencia psicológica, física, sexual e institucional en su lugar de trabajo.

Finalmente se debe establecer medidas de reparación para las victimas que sufran violencia de género ya que ninguna empresa trabaja activamente en las medidas de reparación de la victima con enfoque de género.



## Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional (2005). Ley 20005 | Tipifica y Sanciona el acoso Sexual. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425>
- Biblioteca del Congreso Nacional (2011). Guía Legal sobre: Acoso Sexual. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/ley-facil/recurso/acoso-sexual>
- Buss Thofehrn, Maira, López Montesinos, Maria José, Rutz Porto, Adrize, Coelho Amestoy, Simone, Oliveira Arrieira, Isabel Cristina de, & Mikla, Marzena. (2013). Grupo focal: una técnica de recogida de datos en investigaciones cualitativas. *Index de Enfermería*, 22(1-2), 75-78
- Caro, P., Ilabaca, P., Román, H., Armijo, L., Celis, K., Meyer, L. (2019). Inclusión Sustentable de Mujeres en Industrias Masculinizadas. *La Minería en Chile*. Recuperado de: <http://www.centrocielo.cl/wp-content/uploads/sites/24/2020/04/INCLUSION-SUSTENTABLE-C.-CIELO-UST.pdf>
- Casique L. y Ferreira A. (2006). Violencia contra mujeres: Reflexiones teóricas. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/r/lae/a/PKjsM9ngxJxf7VTpHkx4GGs/?lang=es&format=pdf>
- CEPAL (1996). Violencia de género: un problema de derechos humanos. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/1/S9600674\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/1/S9600674_es.pdf)
- Comisión Chilena del Cobre. (2021). Representación y caracterización de la mujer en el sector minero en Chile.
- Consejo de Competencias Mineras. (2020). *Mujer y Minería: Evolución en la última década y desafíos futuros*.
- Consejo Minero. (2020). *Minería en Números* (4ta ed.).
- Consejo Minero. (2022, Enero). *Cifras actualizadas de Minería*.
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado de:
- Dirección del Trabajo (2021). Mujeres lideran denuncias presentadas a la dirección el trabajo. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-119486.html>
- Dirección del Trabajo (2022). Estadísticas de actividad inspectiva sobre acoso laboral. Recuperado de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123004\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123004_archivo_01.pdf)
- Dirección del Trabajo (2022). Estadísticas de actividad inspectiva sobre acoso laboral Región de Atacama. Recuperado de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123002\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123002_archivo_01.pdf)
- Dirección del Trabajo (2022). Estadísticas de actividad inspectiva sobre acoso laboral Región de Antofagasta. Recuperado de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123003\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123003_archivo_01.pdf)
- Dirección del trabajo (2023a). Informe de Actividad Inspectiva: Acoso laboral y Acoso sexual Desde 01 enero 2019 al 28 febrero 2023. Obtenido por solicitud de transparencia AL003T0009580
- Dirección del trabajo (2023b). Registro de cartas de aviso de término de contrato y trabajadores involucrados con un único empleador. Obtenido por solicitud de transparencia AL003T0009587
- Eftimi, A., Heller, K., & Strongman, J. (2009, 08). Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity. World Bank, (1). <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18236?locale-attribute=es>
- Escalona, D. (2021). Women and mining. Resilience and marginalization in mining territories. *Revista de geografía Norte Grande*, (80). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34022021000300129>
- INE. (2021). Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI).
- INE. (2022). Encuesta Nacional de Empleo (ENE).
- Jiménez, C., Rojas, P. y Troncoso, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. *Persona Y Sociedad*, 28(3), 65,96. DOI: 10.53689/pys.v28i3.74
- Molina, A. (2018). Trabajos masculinizados como factor de baja participación laboral femenina en Chile: Caso práctico. Recuperado de: <https://repositorio.usm.cl/handle/11673/42583>
- Rojas, C. (2016). Incorporación de la mujer en la minería el impacto de una cultura masculina. Recuperado de: <https://biblioteca.sernageomin.cl/opac/DataFiles/TESIS%20CARLA%20ROJAS%20.pdf>
- Rojas, C., Banco Interamericano de Desarrollo, WIM, & FEN UChile. (2022). *Estudio Mujer y Minería 2022: Barreras y desafíos para la incorporación de la mujer en la industria minera*.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2016). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Universidad de Antioquia.
- Stefanovic, A. y Saavedra, M. (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile. Propuestas para políticas públicas de igualdad. Santiago: CEPAL.
- Stefoni, M. (2005). Supervisoras de el Teniente: Mujeres en mundos masculinos. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105988>
- Ugalde, N. y Balbastre, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación.

**6.**

# **Anexos**

---

## Anexo 1: participación femenina en carreras mineras

Tabla distribución mujeres en carreras ligadas a la minería, elaborada a partir de los datos de Mi Futuro.

	2020	% femenino 2020	Total 2010-2021
Geología	112	37,84%	697
Ingeniería Civil Ambiental	34	40,96%	523
Ingeniería Civil Electrónica	8	6,45%	105
Ingeniería Civil En Minas	125	21,66%	620
Ingeniería Civil Metalúrgica	69	26,74%	416
Ingeniería Civil Química	92	40,00%	994
Ingeniería En Electricidad	42	3,67%	257
Ingeniería En Mecánica Automotriz	35	2,47%	250
Ingeniería En Minas Y Metalurgia	165	25,04%	1323
Ingeniería Mecánica	38	4,59%	302
Técnico En Electricidad Y Electricidad Industrial	61	3,57%	368
Técnico En Geología	36	39,56%	377
Técnico En Geominería	12	31,58%	287
Técnico En Instrumentación, Automatización Y Control Industrial	58	6,20%	479
Técnico En Logística	580	38,64%	2638
Técnico En Mantenimiento Industrial	34	3,06%	346
Técnico En Minería Y Metalurgia	244	27,11%	2329
Técnico En Química (Análisis E Industrial)	85	60,71%	1551
Ingeniería En Prevención De Riesgos	1735	46,79%	22097
Técnico En Prevención De Riesgos	635	46,93%	26850
<b>Total carreras</b>	<b>4200</b>	<b>-</b>	<b>62809</b>

## Anexo 2: participación femenina en carreras de trabajos mineros

Tabla participación femenina por ocupación minera, elaborada a partir de los datos de Mi Futuro<sup>4</sup>.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Egresadas en 10 años
Geología	19	18	32	27	57	53	50	76	131	122	112	<b>697</b>
I. Ambiental	39	25	66	36	50	39	58	82	37	57	34	<b>523</b>
I. Electrónica	16	9	7	8	12	8	6	9	13	9	8	<b>105</b>
I. Minas	6	13	15	24	33	37	57	82	106	122	125	<b>620</b>
I. Metalúrgica	23	23	11	18	33	31	28	53	55	72	69	<b>416</b>
I. Química	56	65	68	82	68	89	113	114	130	117	92	<b>994</b>
I. Electricidad	10	11	11	19	13	18	18	34	41	40	42	<b>257</b>
I. Mecánica automotriz	6	8	11	16	14	24	20	31	39	46	35	<b>250</b>
I. Minas y metalurgia	34	30	34	54	73	93	131	181	235	293	165	<b>1323</b>
I. Mecánica	15	16	28	23	29	27	24	29	40	33	38	<b>302</b>
T. Electricidad y electricidad industrial	4	16	17	16	18	22	42	56	41	75	61	<b>368</b>
T. Geología	0	1	0	4	8	47	86	83	55	57	36	<b>377</b>
T. Geominería	5	12	24	28	25	42	48	43	23	25	12	<b>287</b>
T. Instrumentación, automatización y control industrial	22	33	41	58	34	44	39	37	49	64	58	<b>479</b>
T. Logística	40	35	107	118	110	156	219	285	479	509	580	<b>2638</b>
T. Mantenimiento industrial	3	14	8	13	17	26	34	52	80	65	34	<b>346</b>
T. Minería y metalurgia	32	14	33	57	74	205	380	450	524	316	244	<b>2329</b>
T. Química (análisis e industrial)	103	146	185	125	115	171	161	162	155	143	85	<b>1551</b>
i. Prevención de riesgos	508	711	1032	1511	1810	2418	2894	3383	3499	2596	1735	<b>22097</b>
T. Prevención de riesgos	583	1027	1597	2191	3152	4813	4870	3820	2769	1393	635	<b>26850</b>
<b>Total carreras</b>	<b>1521524</b>	<b>2227</b>	<b>3327</b>	<b>4428</b>	<b>5745</b>	<b>8363</b>	<b>9278</b>	<b>9062</b>	<b>8501</b>	<b>6154</b>	<b>4200</b>	<b>62809</b>

<sup>4</sup> <https://www.mifuturo.cl/bases-de-datos-titulados/>

### Anexo 3: participación femenina en ocupaciones mineras

Tabla participación femenina por ocupación minera, elaborada a partir de los datos del Consejo de Competencias Mineras (2019).

	2012	2013	2014	2015	2017	2019
Geólogo	17%	20%	19%	21%	20%	23%
P. Extracción	6%	7%	6%	7%	5%	10%
P. Procesamiento	10%	11%	10%	12%	10%	15%
P. Mantenimiento	5%	6%	4%	7%	4%	7%
I. Extracción	9%	8%	8%	9%	11%	12%
I. Procesamiento	13%	15%	15%	15%	17%	20%
I. Mantenimiento	6%	6%	6%	6%	8%	9%
Sup. Extracción	3%	2%	2%	3%	4%	6%
Sup. Procesamiento	4%	4%	5%	8%	9%	10%
Sup. Mantenimiento	2%	1%	1%	2%	3%	4%
Otras Geologías	4%	4%	5%	6%	6%	10%
Operador Equipos Móviles	3%	3%	3%	6%	7%	8%
Operador Equipos Fijos	2%	2%	3%	4%	6%	6%
Mantenedor Mecánico	5%	5%	2%	2%	2%	2%
Mantenedor Eléctrico	3%	4%	2%	3%	3%	4%