



Minería es **INCLUSIÓN**



Recomendaciones para la elaboración de una
Política de Diversidad, Equidad e Inclusión
(con foco LGBTIA+) para la Industria Minera



Recomendaciones para la elaboración de una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (con Foco LGBTIA+) para la Industria Minera.

Primera edición 2024

Redacción texto original

Agencia Factor Diverso

Supervisión y coordinación

División de Estrategia y Políticas Públicas Mineras

Ministerio de Minería

Dirección de arte diseño, ilustraciones y diagramación

Departamento de Comunicaciones

Ministerio de Minería

Aprobación de documento final

Autoridades Ministerio de Minería

Se autoriza la reproducción parcial citando la fuente correspondiente. Prohibida su venta.

Propiedad intelectual de Factor Diverso y el Ministerio de Minería, quienes comparten estas recomendaciones con toda la industria minera para promover un mejor entendimiento de las necesidades y los impactos de la diversidad en el entorno laboral.

ÍNDICE

Introducción	4
Alcance	5
Importancia de la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo	5
¿Por qué contar con una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión?	6
Marco legal	6
¿Cómo elaborar una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión?	8
Implementación de la política:	9
Principios orientadores a toda política	9
Valores corporativos	10
Compromisos con la Diversidad, Equidad e Inclusión: Acciones para llevar la declaración a la práctica	12
Protocolos de prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso laboral y/o sexual	15
Canales de denuncia: Algunas recomendaciones	15
Uso de lenguaje no sexista o lenguaje neutro	16
Glosario de términos esenciales	16
Asistencia técnica	17
Difusión de la política	17
Agradecimientos	18
Bibliografía	19



INTRODUCCIÓN

El 31 de marzo de 2022, fecha en que se conmemora el Día Internacional de la Visibilidad Trans, el gobierno del presidente Gabriel Boric inició la Mesa Gubernamental de Trabajo por los Derechos LGTBIQA+, esta instancia tuvo como objetivo identificar y priorizar las necesidades en torno al ejercicio de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género en el país.

Como resultado de ese proceso de diálogo, se definió como una de las prioridades, avanzar como sociedad hacia un cambio socio cultural de inclusión y no discriminación de la diversidad sexo-genérica, a través de políticas y campañas efectivas que visibilicen y ayuden a normalizar la diversidad sexual y de género, enfrentando así la discriminación, prejuicios y estereotipos de la sociedad hacia las comunidades LGTBIA+, con énfasis en el mundo del trabajo.

Como Ministerio, estamos firmemente comprometidos con la construcción de una industria minera más inclusiva y diversa. Durante la última década, hemos trabajado en estrecha colaboración con el sector a través de la Mesa Mujer y Minería, dedicada al desarrollo e implementación de buenas prácticas de igualdad de género. Además, hemos establecido metas explícitas de género en la Política Nacional Minera 2050, marcando un camino a seguir a largo plazo que involucra al sector privado y a la sociedad civil en la legitimación e implementación de acciones concretas y coordinadas.

Por su parte, Factor Diverso es una agencia de cambio, ligada a la Fundación Iguales, orientada a transformar organizaciones para contribuir al desarrollo pleno de las personas, interviniendo culturas organizacionales para convertirlas en diversas e inclusivas. Los pilares y valores fundamentales de esta agencia de cambio son respeto, autenticidad, libertad y pluralismo. Es por esto, que se plantea como uno de los objetivos que la transformación de las organizaciones

y empresas participantes contribuya al desarrollo pleno de las personas y que a través de los cambios culturales se logre un real compromiso de cambio.

En conjunto hemos elaborado este documento, para que distintas organizaciones puedan trabajar este tema, apoyando el cambio cultural de la industria minera, especialmente en la mediana y pequeña minería, que son los segmentos donde existen menos avances en esta materia.

De esta manera, buscamos promover una cultura inclusiva, de no discriminación, estableciendo medidas de prevención y acompañamiento que respeten y valoren las particularidades y diversidad que caracterizan a la sociedad en su conjunto, mejorando de manera concreta la vida y salud integral de las personas.



ALCANCE

Este documento aspira a ser una herramienta para todas las organizaciones relacionadas con la industria minera que deseen transformar sus lugares de trabajo en entornos diversos, equitativos, inclusivos y libres de violencia de género. No solo busca ser un modelo para empresas de gran, mediana y pequeña escala en la minería, sino también para las empresas proveedoras, con el objetivo de asegurar que el mayor número posible de personas tenga la oportunidad de habitar y co-crear entornos laborales seguros.

En particular, este documento se centra en la comunidad de la diversidad sexual y de género LGBTIA+, y pretende ser un recurso innovador en el desarrollo de otras guías y directrices para establecer políticas de diversidad, equidad e inclusión dirigidas a otros grupos de interés.

Importancia de diversidad e inclusión en los lugares de trabajo

Durante los últimos años, diversas organizaciones nacionales e internacionales han reconocido la importancia de crear ambientes laborales que sean diversos, inclusivos y equitativos. Uno de los principales beneficios que puede obtener una organización es un aumento en la rentabilidad. Esto se debe a que aquellas organizaciones que cuentan con una mayor representación de diversidad suelen tener un mejor rendimiento, llegando a alcanzar hasta un 35% más de rentabilidad (Acción Empresas, 2021).

Además, el fomento de la diversidad, equidad e inclusión en los lugares de trabajo contribuye a la construcción de economías más justas (WEF, 2023), lo que a largo plazo puede resultar en lugares de trabajo más competitivos y eficientes.

Además, fomentar la diversidad conlleva múltiples beneficios:

- **Variedad de perspectivas:** La diversidad enriquece la toma de decisiones al incorporar diferentes puntos de vista.
- **Ambiente laboral productivo:** La interacción entre personas colaboradoras con experiencias diversas crea un entorno saludable y positivo.
- **Mejor rendimiento de las personas colaboradoras de la organización:** La diversidad estimula la creatividad y la innovación, lo que se traduce en un mayor desempeño.
- **Mayor retención de las personas colaboradoras:** La inclusión y el reconocimiento de las competencias de grupos minoritarios fomentan la lealtad y permanencia del personal.
- **Crecimiento en la innovación:** La diversidad impulsa la generación de nuevas ideas y soluciones (Pride Connection, 2023).
- Mejora de la imagen corporativa y de la marca empleadora¹.

Promover ambientes diversos no solo es ético, sino también estratégico para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

¹Según el estudio de Manpower 2023 "Diversity at work", el 36% de las personas LGBT+ descarta presentarse a empresas que no tengan políticas de D&I claras cuando buscan empleo. Esta cifra supera el 50% para los menores de 25 años.



¿Por qué contar con una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión?

Una política organizacional constituye un sistema de principios, formas de acción y pautas a seguir dentro de una organización. En ese sentido, una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión tiene como objetivo promover un ambiente laboral justo, respetuoso, equitativo y libre de violencia. Actúa como una guía que orienta el comportamiento de la organización, fomentando la inclusión, impulsando la innovación y fortaleciendo la cultura organizacional desde la perspectiva de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

El objetivo principal de este documento es proporcionar recomendaciones generales para la industria, que puedan servir de guía para todas las organizaciones interesadas en abordar este tema. Además, busca facilitar la adopción de acciones por parte de aquellas organizaciones que, debido a limitaciones de recursos y/o herramientas, no pueden acceder a asesorías externas para implementar este tipo de cambios organizacionales.

Marco legal²

1. Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

El derecho a la igualdad y a la no discriminación es uno de los principios más frecuentemente reconocidos en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. A pesar del amplio desarrollo normativo en esta área, el tratamiento de las comunidades LGBTIA+ como un grupo especial de protección es relativamente reciente.

A continuación, se presentan los principales instrumentos relevantes en esta materia:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):** En su artículo 1 establece que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".
- **Principios de Yogyakarta (2006):** Estos principios se establecieron para garantizar el derecho a la igualdad y constituyen el primer documento mundial redactado por expertos en derechos humanos que hace una extensa y exclusiva referencia a las discriminaciones por orientación sexual e identidad de género. Comprenden una serie de pautas sobre cómo aplicar los estándares y la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones relacionadas con la orientación sexual e identidad de género. Son muy relevantes para nuestro país, puesto que Chile se comprometió a aplicarlos en el Examen Periódico Universal (EPU) de la ONU en el año 2009.

2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para todas las personas accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Los Convenios clave de la OIT en esta materia son: Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneraciones (año 1951); Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) (año 1958); Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (año 1981); Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad (año 2000); Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (año 2023).

²Marco legal construido en marzo de 2024, por favor considerar modificaciones posteriores a la fecha de emisión de este documento.



3. Marco normativo en Chile

Es fundamental abordar el marco legal que protege los derechos de la comunidad LGBTI+ en el país. En este sentido, se han implementado diversas medidas legales con el propósito de asegurar la igualdad y prevenir la discriminación basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género.

La primera legislación en la materia es la Ley que establece medidas contra la discriminación, también conocida como Ley Zamudio (**Ley N°20.609 de 2012**), prohíbe la discriminación arbitraria, a la vez que la define como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza³ o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (artículo 2).

La Ley establece que las categorías anteriormente señaladas no podrán invocarse en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Además, establece una acción de no discriminación arbitraria, que podrá ser interpuesta ante Tribunales por quien resulte afectado

También destaca la Ley que crea el Acuerdo Unión Civil (**Ley N° 20.830, 2015**), que permite a dos personas, que conviven o deciden vivir juntas, y ya sean de distinto o del mismo sexo, celebrar un contrato para regularizar aspectos jurídicos propios de una vida afectiva en común, de carácter estable y permanente. Esta ley representó un avance, al permitir la formalización de vínculos entre personas del mismo sexo, si bien el matrimonio igualitario no sería posible sino hasta el año 2021, con la promulgación de la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley N° 21.400, 2021) que modifica el Código Civil para permitir que parejas del mismo sexo contraigan matrimonio.

El año 2016, se dictó la **Ley 20.940 que Moderniza el sistema de relaciones laborales**, la cual modifica el artículo 2° del Código del Trabajo, para establecer que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación basados en la orientación sexual y/u orientación de género, entre otras categorías.

En materia de identidad de género y el reconocimiento de este derecho, el año 2018 se dictó la **Ley N° 21.120 que Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género**, entendiéndose por tal, como la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación. Asimismo, define la Identidad de Género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.

³Si bien se ha demostrado recientemente que no existen argumentos científicos que respalden la existencia de diferentes razas humanas, siendo ésta una construcción social, se hace referencia al tenor literal de la ley.



¿Cómo elaborar una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión?

1. Compromiso Directivo

La elaboración e implementación de una política DEI deben partir desde la dirección y/o autoridades de la organización, encargadas de definir la visión estratégica y asignar los recursos humanos y financieros necesarios.

2. Conformación de un Equipo de Trabajo

Es esencial constituir un equipo con representantes de diversas áreas de la organización, otorgando prioridad a aquellos con interés y motivación en abordar este tema. Se recomienda incluir personas con roles de liderazgo y capacidad de decisión para dirigir el proceso y asignar la responsabilidad de la política a un individuo o área específica, provista de los recursos necesarios para su ejecución.

3. Realización de un Diagnóstico Institucional

Se debe realizar una revisión del trabajo previo en esta área y de los documentos relevantes para el proceso, incluyendo políticas de recursos humanos, capacitaciones anteriores, campañas de sensibilización, entre otros. Además, se sugiere la realización de grupos focales y encuestas para recopilar las diversas percepciones de los colaboradores, reconociendo sus diferencias y necesidades. Este diagnóstico proporcionará un punto de partida para definir un plan de trabajo flexible que culmine con la publicación de la Política DEI.

4. Elaboración de la Política DEI

Se convocarán reuniones periódicas con todas las partes interesadas para definir los valores que guiarán la política, determinar acciones concretas, identificar las necesidades del personal y proponer indicadores. Durante estas reuniones, se registrarán los acuerdos

principales y se elaborará un borrador del documento, el cual deberá redactarse en un lenguaje claro y comprensible para todas las personas. Posteriormente, se presentará a las distintas áreas de la organización para su revisión y mejora, siendo crucial contar con el apoyo transversal de la organización para garantizar la efectividad de la política.

Considera que tu política contenga, al menos, los siguientes elementos:

- Objetivo
- Alcance
- Marco legal
- Principios
- Valores corporativos
- Compromisos y acciones
- Responsabilidades
- Glosario de términos

5. Formalización y Difusión

El documento final se formalizará según los procedimientos internos de la organización y se difundirá a través de los medios de comunicación interna, como la intranet, correos electrónicos masivos, entre otros. Se recomienda realizar presentaciones en todas las áreas de la organización para asegurar que la política sea conocida y comprendida por todos los colaboradores.

6. Seguimiento Anual

Es fundamental revisar la política y los compromisos establecidos en ella de manera anual, identificando avances, obstáculos y oportunidades de mejora para garantizar un progreso continuo en el proceso.

El proceso es tan relevante como el resultado; iniciar estas conversaciones en nuestros lugares de trabajo ya es un avance significativo.



Implementación de la política:

A través del diagnóstico, es posible conocer el nivel de desarrollo de cada organización. Por ello, se propone estructurar el avance de las iniciativas de la política a desarrollar en tres niveles, permitiendo que cada organización ajuste la implementación de la política según su propio proceso organizacional.

Nivel Inicial: Este nivel se centra en establecer una base conceptual común para las organizaciones que inician un trabajo en esta materia. Implica educar, sensibilizar e introducir progresivamente buenas prácticas y acciones que instalen esta temática dentro de la organización.

Nivel Intermedio: Cuando una organización ya ha iniciado un trabajo en esta materia, buscamos consolidar y expandir nuestras iniciativas para aumentar su impacto. Esto implica la implementación de medidas más específicas y la incorporación de prácticas más avanzadas que promuevan la diversidad y la equidad en todas las áreas de la organización.

Nivel Avanzado: Cuando las organizaciones cuentan con un grado de madurez en esta materia, pueden aspirar a liderar el camino, adoptando prácticas innovadoras y estableciendo estándares excepcionales en el fomento de un entorno inclusivo y equitativo, tanto para la planta de trabajo de la organización como para proveedores, comunidades, clientes y otras industrias.

Para cada nivel, debe establecerse un sistema de seguimiento y evaluación para medir el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario. Esto garantizará que las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión evolucionen con el tiempo y reflejen de manera efectiva los valores y objetivos que, como Ministerio de Minería, deseamos que cada organización vinculada a los diferentes procesos productivos de la minería implemente.

Principios orientadores a toda política

Se recomienda establecer, a lo menos, los siguientes principios orientadores para la política, como una base sólida para el trabajo a desarrollar:

- 1. Respeto irrestricto a los Derechos Fundamentales de todas las personas:** Garantizar el respeto absoluto a los derechos fundamentales de todas las personas, sin excepción, dentro de la organización.
- 2. Promoción de la Igualdad sustantiva:** Fomentar la igualdad sustantiva dentro de la organización, considerando las diferencias individuales y las necesidades específicas de cada persona, para asegurar un ambiente laboral inclusivo y equitativo.
- 3. Prohibición de todo tipo de discriminación arbitraria y violencia:** Establecer una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación arbitraria o violencia en el lugar de trabajo, garantizando un entorno seguro y respetuoso para todos los colaboradores.
- 4. Participación:** Reconocer el derecho de todas las personas destinatarias de esta política a participar activamente en su formulación, implementación y eventual modificación, promoviendo la inclusión y la voz de todos los miembros de la organización en la construcción de un ambiente laboral justo y colaborativo.



Valores corporativos

Los valores corporativos de una organización guían el comportamiento y las decisiones dentro de la empresa. Estos valores son la base de la cultura organizacional y reflejan la identidad, la misión y la visión de la empresa.

A continuación, presentamos algunos ejemplos de valores corporativos que sugerimos implementar al desarrollar su propia Política de Diversidad, Equidad e Inclusión con foco LGBTI+ organizados según el nivel de implementación.

Nivel de Desarrollo	Valores
Nivel inicial	<p>Integridad: Actuar con honestidad y ética en todas las interacciones con las personas del equipo, clientes y partes interesadas.</p> <p>Inclusión: Fomentar un ambiente respetuoso donde se valoren y respeten las diferencias individuales, especialmente la diversidad en orientaciones sexuales e identidades de género.</p> <p>Colaboración: Buscar ayudar y aportar valor a la organización a través del trabajo en conjunto de las personas colaboradoras para lograr metas comunes.</p> <p>Adaptabilidad: Capacidad de ajustarse a cambios en el entorno de las organizaciones, en búsqueda de la incorporación de la diversidad, equidad e inclusión.</p> <p>Empatía: Capacidad de ponernos en el lugar de las demás personas, comprendiendo sus emociones y sentimientos.</p> <p>Respeto: Toda la organización acepta las diferencias sin renunciar a las creencias de las personas colaboradoras.</p>



Nivel de Desarrollo

Valores

Nivel intermedio

Responsabilidad social: Busca contribuir al bienestar de la sociedad, especialmente con la diversidad sexual y de género.

Desarrollo de talento: Invierte en el desarrollo profesional y personal de las personas colaboradoras para potenciar su crecimiento y éxito. Especialmente en términos de diversidad, equidad e inclusión y sobre diversidades sexuales y de género.

Justicia: Aseguramos que todas las personas del equipo, clientes y partes interesadas de la organización puedan participar plenamente en su espacio laboral.

Reconocimiento de la vulnerabilidad: Busca admitir las debilidades y reconocer nuestras limitaciones en conocimientos, mostrando disposición al aprendizaje, lo que genera confianza entre las personas colaboradoras de la organización.

Convicción: asume riesgos para avanzar en términos de diversidad, equidad e inclusión y busca que la organización logre actuar y tomar decisiones a favor de la diversidad sexual y de género a pesar de las dificultades.

Nivel de Desarrollo

Valores

Nivel avanzado

Liderazgo inclusivo: Demuestra el liderazgo de su organización ejerciendo la integridad en todas las decisiones y acciones.

Innovación: Estimular la creatividad y la búsqueda constante de mejoras y soluciones o metodologías que se escapen de lo tradicional en materia de diversidad, equidad e inclusión y la diversidad sexual y de género.

Interseccionalidad: Reconoce y respeta las múltiples dimensiones de la identidad humana y la comprensión de cómo estas dimensiones interactúan de manera compleja, dando forma a las experiencias individuales y colectivas.

Convencimiento a externos: Establece la creencia de que la promoción activa de principios de la diversidad, equidad e inclusión más allá de nuestras fronteras internas contribuye a la construcción de sociedades más justas y equitativas.



Compromisos con la Diversidad, Equidad e Inclusión: Acciones para llevar la declaración a la práctica

Los compromisos en el marco de una política de Diversidad, Equidad e Inclusión por parte de un organismo reflejan las acciones específicas que la entidad se compromete a tomar para promover un ambiente de trabajo más diverso, equitativo e inclusivo.

A continuación, detallamos los compromisos propuestos para ser abordados en el marco de este documento de recomendaciones, los cuales pueden ser implementados en su organización según corresponda.

Nivel de madurez de organización / Compromisos que debe establecer

	Nivel Inicial	Nivel Intermedio	Nivel Avanzado
1.- Diagnóstico y evaluación continúa	Realizar una evaluación inicial de la diversidad e inclusión en la organización para identificar áreas de mejora.	Evaluar las modificaciones realizadas dentro de la organización e identificar las brechas de género existentes.	Consolidar los cambios implementados previamente y evaluar tanto el progreso alcanzado como las necesidades futuras.
2.- Sensibilización y capacitación sobre diversidad sexual y de género	Establecer un plan de trabajo para capacitar a todas las personas colaboradoras de la organización, demostrando los beneficios que aporta la diversidad en el entorno laboral.	Establecer un plan de trabajo dirigido a los liderazgos de la organización para reforzar las capacitaciones previas sobre diversidad sexual y de género.	Analizar los planes anteriores y actualizar las capacitaciones de las personas que colaboran en la organización.



**Nivel de madurez
de organización /
Compromisos que
debe establecer**

Nivel Inicial

Nivel Intermedio

Nivel Avanzado

**3.- Atracción de
talento diverso**

Analizar los programas de desarrollo profesional internos para identificar brechas de género y limitaciones en la atracción de talento diverso.

Implementar prácticas de reclutamiento inclusivas, explorando formas alternativas para atraer talento, como participar en eventos en universidades e institutos técnicos.

Establecer asociaciones estratégicas o colaboraciones con organizaciones externas que faciliten la atracción de talento diverso.

**4.- Retención de
talento diverso**

Evaluar y ajustar los paquetes de beneficios para asegurar que sean equitativos y satisfagan las diversas necesidades de las personas colaboradoras, como cuidado infantil, licencia parental y opciones de flexibilidad laboral.

Revisar periódicamente las políticas de recursos humanos para garantizar la equidad y abordar las brechas de género que puedan existir entre las personas colaboradoras.

Establecer canales de comunicación abiertos para que las personas colaboradoras puedan expresar preocupaciones y sugerencias sobre las políticas y prácticas de la organización en relación con la diversidad, promoviendo un ambiente inclusivo y participativo.

**5.- Desarrollo
profesional
equitativo**

Realizar evaluaciones salariales para identificar y corregir inequidades, establecer políticas claras de equidad salarial y comunicarlas a todas las personas colaboradoras de la organización.

Ajustar las políticas actuales de la organización para abordar las brechas salariales en el desarrollo profesional de todas las personas colaboradoras.

Implementar programas de desarrollo profesional que fomenten la igualdad de oportunidades para todas las personas colaboradoras de la organización y aborden las brechas salariales existentes.

**6.- Acciones
contra la
discriminación,
acoso y malos
tratos**

Crear e implementar un Manual de Buenas Prácticas contra la discriminación. Difusión a través de una campaña comunicacional interna.

Establecer estándares de comportamiento inclusivos basados en el Manual de Buenas Prácticas en acuerdos y contratos con proveedores, clientes y socios de la organización.

Crear e implementar un Protocolo de Transición de género.



Nivel de madurez de organización / Compromisos que debe establecer

	Nivel Inicial	Nivel Intermedio	Nivel Avanzado
7.- Compromiso con la conciliación familiar, laboral y personal	Implementar programas de asistencia que apoyen a los colaboradores en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar, tales como servicios de cuidado infantil o asesoramiento familiar.	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las políticas de conciliación y realizar ajustes según sea necesario.	Generar programas de concientización para promover la conciliación en todas las personas colaboradores, resaltándola como un elemento potenciador del bienestar y la productividad.
8.- Desempeño e infraestructura	Implementar tecnologías que promuevan la inclusión y la accesibilidad para todas las personas colaboradoras, asegurando que las herramientas utilizadas en la organización sean accesibles para diversas habilidades y necesidades.	Asegurar que todas las personas colaboradoras de la organización tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo, capacitación y recursos que les permitan alcanzar su máximo potencial.	Incorporar principios de diversidad, equidad e inclusión en la planificación y desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas para garantizar que sean sensibles a la diversidad y accesibles para todas las personas colaboradoras.
9.- Transparencia y comunicación	Crear e implementar un plan de capacitaciones para el equipo de comunicaciones y marketing con el fin de comenzar a desarrollar una estrategia comunicacional transversal sobre diversidad, equidad e inclusión.	Iniciar prácticas de comunicación interna transparente sobre las acciones relacionadas con la diversidad, equidad e inclusión en la organización.	Implementar prácticas de comunicación externa que destaquen las políticas, acciones y cambios realizados en la organización en términos de diversidad, equidad e inclusión.

Estos compromisos no solo reflejan la voluntad de la organización de abordar las cuestiones de diversidad, equidad e inclusión, sino que también sirven como guía para la implementación de acciones concretas. Cada organización deberá establecer un conjunto de acciones adaptadas a sus necesidades y recursos, definiendo plazos y responsables para su ejecución.

Es fundamental que estos compromisos se desarrollen en conjunto con las personas colaboradoras, y que se revisen y ajusten periódicamente para adaptarse a las cambiantes necesidades y contextos.



Protocolos de prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso laboral y/o sexual

A partir del 1 de agosto de 2024, entrará en vigencia la Ley N° 21.643, comúnmente conocida como Ley Karin, la cual modifica el Código del Trabajo con el fin de abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el ámbito laboral. Esta legislación adopta un enfoque centrado en la prevención, siguiendo los lineamientos del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo.

Dentro de las materias reguladas por la nueva ley, se introducen nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad que vulneran derechos fundamentales, como la violencia en el trabajo, e incorpora además la obligación de los empleadores de tomar las medidas necesarias tendientes a promover la igualdad en el ambiente laboral y a erradicar la discriminación por motivos de género.

El objetivo principal de la ley es fortalecer la prevención y no sólo regular la respuesta frente a este tipo de incidentes, por lo que establece la obligación de las empresas de contar con un protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. La ley además contempla la obligación de las empresas de contar con un procedimiento de investigación que deberá activarse ante la recepción de cualquier denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, sea esta verbal o escrita, ajustándose siempre a los principios de confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género.

Además, se dispone que los empleadores informen semestralmente a sus trabajadores sobre los canales disponibles para presentar denuncias dentro de la organización, así

como los canales estatales para denunciar incumplimientos de la ley y acceder a prestaciones de seguridad social.

Previo a la entrada en vigencia de la Ley, el Ministerio del Trabajo emitirá un reglamento que establecerá las directrices para las investigaciones. Por otra parte, las entidades administradoras de la Ley N° 16.744 brindarán asistencia técnica a los empleadores en la elaboración de estos protocolos, siguiendo las directrices emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Canales de denuncia: Algunas recomendaciones

A continuación, se presentan algunos aspectos importantes a considerar, al momento de establecer canales y procedimientos de denuncia:

1. Establecimiento de un canal de denuncia seguro: Es fundamental establecer un canal de comunicación confidencial y seguro, que resguarde la privacidad de las personas denunciantes.
2. Provisión de una plataforma en línea: Se recomienda proporcionar una plataforma en línea segura para presentar denuncias, asegurando que sea de fácil acceso y comprensión. Hay algunas herramientas electrónicas que ofrecen este servicio como parte de su implementación
3. Creación de un formulario de denuncia: Es necesario crear un formulario de denuncia estructurado y claro que guíe a los denunciantes para proporcionar información relevante y pertinente.
4. Disponibilidad de múltiples canales de comunicación: Es importante ofrecer diferentes opciones de canales de comunicación, como correo electrónico, línea telefónica, o atención presencial, para adaptarse a las preferencias de los denunciantes.



5. Acceso a recursos de apoyo: Es importante incluir información sobre recursos de apoyo disponibles, como asesoramiento, atención psicológica, servicios de asistencia o asesoría legal.
6. Aseguramiento de protección contra represalias: Es fundamental garantizar la protección de todas las personas denunciantes contra represalias y establecer medidas para prevenir cualquier forma de retaliación.
7. Definición de un proceso de investigación transparente: Se requiere definir un proceso de investigación de denuncias que sea claro y transparente, ajustándose siempre a los principios de confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género.
8. Comunicación de resultados: Se debe informar a la persona que hace la denuncia sobre los resultados de las investigaciones de manera oportuna y confidencial.
9. Implementación de capacitación y sensibilización: Se debe brindar capacitación y sensibilización a todas las personas colaboradoras sobre la existencia y el uso del canal de denuncia y los protocolos existentes.
10. Realización de monitoreo y evaluación continua: Es importante implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad del canal de denuncia y realizar ajustes según sea necesario.
11. Integración con las políticas de la empresa: Es fundamental integrar el canal de denuncia en las políticas generales de la empresa y garantizar que esté alineado con los principios de Diversidad, Equidad e Inclusión.
12. Registro y seguimiento: Es importante mantener un registro detallado de las denuncias recibidas, las acciones tomadas y el seguimiento de las investigaciones.

Uso de lenguaje no sexista o lenguaje neutro

El lenguaje no sexista o neutro busca garantizar que todas las personas colaboradoras, independientemente de su género, se sientan reconocidas y respetadas (Pride Connection, 2024).

En este contexto, el Ministerio de Minería ha desarrollado un Manual de Comunicaciones Internas y Externas con Perspectiva de Género, el cual ponemos a su disposición. El objetivo de este manual es comunicar sin sesgos ni tonos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias hacia personas o grupos.

Glosario de términos esenciales

- **Diversidad e inclusión:** Dos conceptos para comprender en conjunto

La diversidad implica la variedad de características y perspectivas presentes en una organización desde el punto de vista de los/as colaboradores/as. Las características pueden incluir, entre otras, género, orientación sexual, edad, pueblos originarios, religión, nacionalidad, discapacidad, etc. La diversidad en la organización busca promover la equidad e inclusión de los/as colaboradores/as mediante el reconocimiento de las diferencias individuales a través de iniciativas que permitan implementar una inclusión efectiva.

Por otro lado se encuentra la inclusión, que corresponde a una gestión que permite la integración y participación plena de las personas de la diversidad en los espacios laborales. Una inclusión efectiva otorga un sentimiento de pertenencia al grupo y la posibilidad de



que las personas puedan desarrollarse profesionalmente siendo ellos/as mismos/as y sintiéndose únicos/as. (Gil, 2018)

- **Equidad:** Implica comprender la realidad y circunstancias sociales e individuales de cada persona, brindándoles lo que necesitan para disfrutar de una vida plena. Por lo tanto, mediante el principio de equidad se valoran las diferencias de cada persona, es decir, se valora la diversidad (Fundación Adecco y Fundación CEOE, 2024).
- **Orientación sexual:** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **Identidad de género:** Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso.

- **LGTBIA+:** Es un acrónimo utilizado para referirse a las personas identificadas dentro de la diversidad sexual y de género. Cada una de las letras representa a un grupo distinto dentro de la comunidad. L: Lesbiana, G: Gay, B: Bisexual, T: Trans, I: Intersexual, A: Asexual.

El símbolo “+” al final del acrónimo incluye a las otras identidades de género y orientaciones sexuales que no se encuentran representadas en las letras iniciales. La comunidad LGBTI+ abarca una amplia gama de experiencias y vivencias en torno al género y la sexualidad, sin embargo, no todas las personas se identifican dentro de estos términos (Pride Connection).

Asistencia técnica

El Ministerio de Minería, a través de su Unidad de Género y Diversidad, se dispone a ofrecer asesoramiento técnico, si fuese necesario, para la implementación de esta política en su propia organización, además de proveer un vínculo con las directrices y políticas públicas del Estado en estas materias y, en particular, con las del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El Equipo de Género y Diversidad ha establecido un correo electrónico para brindar apoyo técnico en la implementación del documento que han creado. Puedes comunicarte con el equipo a través de la siguiente dirección de correo: generoydiversidad@minmineria.cl

Difusión de la política

Este documento surge de la necesidad ministerial de divulgar información para que la industria minera pueda mejorar e impulsar cambios en materia de diversidad, equidad e inclusión. Por lo anterior, el Ministerio de Minería se encargará de la difusión constante de este documento para que esté al alcance de todas las organizaciones de la industria minera, así como de la comunicación de otras iniciativas ligadas a esta materia.



Agradecimientos

En nombre del Equipo de Género y Diversidad, deseamos expresar nuestro profundo agradecimiento a la Mesa Nacional Mujer y Minería y a todas las organizaciones que participaron activamente en el proceso de creación del documento. Este recurso, diseñado para promover la diversidad, equidad e inclusión en la industria minera, es el resultado de un esfuerzo conjunto y colaborativo.

Queremos reconocer y aplaudir la labor incansable de Factor Diverso. Su colaboración estrecha con el equipo de Género y Diversidad del Ministerio de Minería fue fundamental. Juntos, recopilaron datos, investigaron documentos y contribuyeron significativamente a la creación de este documento. Su dedicación y compromiso merecen nuestro más sincero agradecimiento.

Este documento no solo representa un logro colectivo, sino también un compromiso continuo. Esperamos que su implementación en las diferentes organizaciones de la industria minera conduzca a un cambio positivo y duradero. La diversidad es nuestra fortaleza, y la inclusión es nuestro camino hacia un futuro más justo y equitativo.



Bibliografía

- Acción Empresas (2021) "Manual de gestión de la diversidad e inclusión (D&I) en las empresas" (<https://accionempresas.cl/content/uploads/manual-de-gestion-de-la-diversidad-e-inclusion-en-las-empresas-2021.pdf>)
- Dirección del Trabajo (2017) "Dictamen 823/26" (<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-161732.html>)
- Dirección del trabajo (2022) "Dictamen 3088/32" (<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-179136.html>)
- Gil, I. (2018) "Diferencias entre diversidad e inclusión. Diversidad e inclusión" (<https://fundacionadecco.org/diferencias-diversidad-inclusion/>)
- Mesa de Género INJUV (2021) "Manual de Lenguaje Inclusivo y No Sexista" (https://extranet.injuv.gob.cl/documentos_gestor_recursos/uploads/formatose71c1b2fd0ac80289d5bb44630ed350a.pdf)
- Ministerio de Minería (2023) Misión del Ministerio de Minería (<https://www.gob.cl/ministerios/ministerio-de-mineria/>)
- Pride Connection (2024) "Recomendaciones lenguaje inclusivo y no sexista" (<http://www.prideconnection.cl/wp-content/uploads/2024/01/Recomendaciones-lenguaje-inclusivo-y-no-sexista-Pride-Connection.pdf>)
- Pride Connection (2023) "Guía de gestión de diversidad, equidad e inclusión LGBTI+" (https://www.prideconnection.cl/archivos/Guia_de_Gestion_de_Diversidad_Equidad_e_Inclusion_LGBTI-Pride_Connection_Chile%20.pdf)
- Unidad de Comunicaciones Superintendencia de Seguridad Social (2020) "Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO" (https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf)
- World Economic Forum (2023) "Annual Report of the World Economic Forum" (https://www3.weforum.org/docs/WEF_Annual_Report_2022-23.pdf)





Minería es **INCLUSIÓN**

