

VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA N° 78

Ord. N° **72**

ANT. Oficio Ord. N° 208, de 11 de marzo del 2020.

MAT. Evacua informe.

Santiago, 28 de mayo de 2020

A : SEÑOR ALVARO HALABÍ DIUANA
ABOGADO SECRETARIO COMISIÓN DE ECONOMÍA, FOMENTO, MIPYME,
PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO
CÁMARA DE DIPUTADOS

DE : VICEPRESIDENTE EJECUTIVO
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA

Por el oficio ordinario del antecedente se ha requerido por parte del H. Diputado Pedro Velásquez, informar sobre la participación y representatividad de las mujeres en el directorio y presidencia de la empresa, si existen planes y políticas tendientes a procurar un equilibrio en la incorporación y participación de mujeres en la administración y gestión de la misma, remitiendo cualquier otro antecedente referido a esta materia.

Sobre el particular podemos informar lo siguiente:

1. Como cuestión previa debemos señalar que la Empresa Nacional de Minería, es una empresa del Estado de Chile creada por el DFL 153 del 5 de abril del año 1960, cuyo órgano directivo está compuesto por diez integrantes que, conforme lo indica el artículo 11° de dicho cuerpo legal, se conforman por:
 - a) Ministro de Minería, quien lo preside;
 - b) Un representante del Ministro de Hacienda;
 - c) Tres Directores de libre elección del Presidente de la República;
 - d) Un Director designado por la Corporación de Fomento de la Producción;
 - e) Dos Directores designados por la Sociedad Nacional de Minería;
 - f) Un Director designado por el Instituto de Ingenieros de Minas, y
 - g) Un Director designado por la Comisión Chilena del Cobre.

De la conformación antes indicada, actualmente el 20% de dicho órgano directivo está conformado por mujeres mediante la presencia de las directoras Sra. Juanita Galaz Palma y Sra. Karin Jürgensen Elbo, quienes fueron designadas por su Excelencia el Presidente de la República.

Por su parte, en la plana ejecutiva de ENAMI, incluida la Vicepresidencia Ejecutiva, de un total de 21 integrantes el 14% corresponde a mujeres con la representación de la Sra. Paulina Matamoros Ponce, como Gerente de Asuntos Corporativos y Comunicaciones, la

Sra. Ana Gloria Parrochia Bravo, Secretaria General y la Sra. Sandra Bertoglio Picero, quien es Subgerente de Comercialización de Productos Mineros.

Igualmente debemos informar que al mes de marzo de este año 2020, el 17,79% de la fuerza laboral de ENAMI está compuesta por mujeres.

2. De los planes y políticas tendientes a procurar un equilibrio en la incorporación y participación de mujeres en la Empresa, debemos informar que ENAMI ha estado implementado herramientas que propenden al aumento de dicha integración:

- Política de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal: Instrumento vigente desde el mes de agosto de 2018, que viene a consagrar el trabajo que por años ha realizado ENAMI en este sentido, la cual fue difundida al interior de la Empresa y es considerada como directriz en el actuar en ENAMI (Anexo N°1).
- El Decálogo de la industria minera por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: el cual firmamos como empresa con la finalidad de mejorar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración, de forma tal de seguir avanzando para crear liderazgo compartido, lo anterior como iniciativa de la Mesa de Género de los Ministerios de la Mujer y Minería (Anexo N°2).
- Convenio de Colaboración entre SERNAMEG y ENAMI: vigente desde el mes de enero año 2018 y cuyo objetivo principal es convocar a ambas instituciones a comprometerse en realizar acciones en forma conjunta, coordinada, cooperativa y complementaria en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el ámbito del trabajo (Anexo N°3).
- Iniciativas Empresa, complementando los instrumentos antes descritos y propendiendo a la equidad de género y la conciliación de vida laboral, familiar y personal, ENAMI ha generado iniciativas para sus trabajadores y trabajadoras, incorporando incluso a las comunidades con las que la empresa tiene vínculo, fortaleciendo el compromiso continuo y contribuyendo al desarrollo de estas.

3. Dentro de las acciones y medidas que la Empresa ha implementado a fin de propender al aumento de la participación de la mujer en ENAMI, podemos citar los siguientes:

- Permiso por nacimiento de cinco (5) días adicionales a los que establece la ley, de manera de permitir las acciones de apego de los padres a sus hijas e hijos y la colaboración en el cuidado de los mismos;
- Día administrativo adicional para trabajadores, por cada hijo menor de 5 años.
- Estandarización del Bono sala cuna para madres ENAMI, el cual permite que las madres que no pueden enviar a sus hijos a sala cuna puedan optar de igual manera al pago asociado a la misma.
- Plan de Ajuste “brecha” salarial mujeres ENAMI.
- Talleres y charlas para Jefaturas realizados a lo largo de nuestras faenas, en materia de acoso laboral y sexual, y conciliación.
- Programa Aprendices con enfoque paridad de género y comunidades: En primera Etapa, ingresan 31 hombres y 32 mujeres a programa.

- Charlas en colegios para incentivar el ingreso de mujeres a industria minera.
- Conformación de Comités Locales de cultura, presentando perspectiva de inclusión y equidad.
- Elaboración de Procedimientos de Acoso laboral y Acoso sexual.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,



ROBERT MAYNE-NICHOLLS SECUL
VICEPRESIDENTE EJECUTIVO

Adj.: Lo citado.



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

El respeto y valoración de sus trabajadores y trabajadoras, así como de aquellos dependientes de las empresas contratistas y subcontratistas, es un principio fundamental para ENAMI.

La convicción de que la igualdad de género contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas, los ambientes laborales y la productividad, mueve a ENAMI a comprometerse con las siguientes acciones y principios:

- 1** Promover y facilitar la igualdad de género e impulsar oportunidades en todos los procesos de gestión de personas para disminuir las brechas entre hombres y mujeres.
- 2** Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, implementando un entorno laboral que equilibre las responsabilidades laborales con las familiares y los intereses personales.
- 3** Procurar, a través de la gestión y el desempeño, un mejoramiento continuo de la acción individual y laboral de los trabajadores y trabajadoras.
- 4** Impulsar medidas para fortalecer la prevención, detección y sanción de todo tipo de acoso sexual, laboral, abuso de poder y cualquier otra conducta que atente contra los derechos y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras de ENAMI.
- 5** Promover la prevención y detección de todo tipo de acoso sexual, laboral, abuso de poder y cualquier otra conducta que atente contra los derechos y la seguridad de los trabajadores de empresas contratistas de ENAMI.
- 6** Disponer de la infraestructura, condiciones de seguridad, higiene y confort adecuadas para fomentar la existencia de una fuerza laboral heterogénea, considerando las diferentes necesidades de sus trabajadores y trabajadoras y personas con capacidades diferentes.
- 7** Difundir estos principios e implementar planes de comunicación para lograr el compromiso e involucramiento de toda la organización.

Robert Mayne - Nicholls Sécul
Vicepresidente Ejecutivo
Empresa Nacional de Minería



DECÁLOGO DE LA INDUSTRIA MINERA POR LA INCORPORACIÓN DE MUJERES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- 1 Promover una mayor participación femenina en la industria minera, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación** en los procesos de gestión de personas; selección, formación, desarrollo y remuneraciones equitativas.
- 2 Velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral y familiar y personal**, propendiendo políticas laborales y sistemas de trabajo que se adapten, de mejor forma, a la naturaleza del trabajo minero y diferencias de localización, sin que ello signifique precarización laboral.
- 3 Avanzar en la difusión de la Norma chilena 3262: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, como un estándar que permita abordar la igualdad entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones como un tema de gestión relevante.
- 4 Promover la inserción femenina en la dirigencia sindical fomentando el liderazgo en trabajadoras, por medio de la entrega de herramientas** que les permita participar en igualdad de condiciones respecto de los hombres.
- 5 Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando sesgos en la selección** y preparando a profesionales para ocupar dichas posiciones.
- 6 Transitar hacia una cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad entre hombres y mujeres, sensibilizando y capacitando permanentemente en temas de género**, a las personas de todos los estamentos de las empresas mineras.
- 7 Disponer de infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort**, considerando las diferentes necesidades de hombres y mujeres.
- 8 Promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres luego del ejercicio de derechos parentales, en un ambiente de integración** y sin afectar su desarrollo de carrera y posibilidades de crecimiento.
- 9 Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centros de formación técnica y liceos técnicos profesionales**, con el fin de incentivar a que más mujeres ingresen a estudiar carreras afines a la minería, conozcan y opten por trabajar en la industria.
- 10 Contribuir a la sostenibilidad y desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte del área de influencia de las faenas mineras**, impulsando emprendimientos y/o tareas relacionadas con la minería, visibilizando el trabajo y aporte que realizan.

EMPRESA NACIONAL DE MINERIA
SECRETARIA GENERAL - OFICINA DE PARTES

VPE 1232
 FISCALIA 1 MAR 2018
 GCIA. COMERCIAL
 GCIA. DE ADM. Y FINANZAS
 GCIA. DE AUDITORIA
 GCIA. DESARROLLO
 GCIA. FOMENTO

GCIA. DE PLANTAS
 GCIA. DE RECURSOS HUMANOS
 GCIA. DE SEGURIDAD
 GCIA. FUNDICION H.V.L.
 GCIA. MODERNIZACION
 COMUNICACIONES CORPORATIVA
 DEPTO. CONTROL Y GESTION

SECRETARIA GENERAL

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
 Gobierno de Chile

SECRETARIA GENERAL

SANTIAGO, Febrero 27 de 2018.
N° 011.

Señor
JAIME RUBÉN PÉREZ DE ARCE ARAYA
Vicepresidenta Ejecutivo
Empresa Nacional de Minería
Calle Enrique Mac-Iver N° 459
SANTIAGO

De mi consideración:

A través de la presente se adjunta en original, un ejemplar del Convenio de Colaboración, celebrado con fecha 15 de enero del 2018, entre este Servicio y la Entidad que usted representa.

Dicha documentación se encuentra totalmente tramitada y corresponde a la que debe quedar en su poder.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

Marcia Galleguillos Arancibia

MARCIA GALLEGUILLOS ARANCIBIA
FISCALÍA
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

FISCAL

VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA

SECRETARIA GENERAL
 GCIA. COMERCIAL
 GCIA. ADM. Y FINANZAS
 GCIA. DE RECURSOS HUMANOS

AGRADECERÉ:
 INFORMAR
 PROPONER PROPUESTA
 REUNIRNOS
 TOMAR ACCIÓN

GCIA. DESARROLLO E INNOV.
 GCIA. AUDITORÍA Y PREV DEL.
 GCIA. DE FOMENTO
 GCIA. FUNDICIÓN H.V.L.
 GCIA. DE PLANTAS
 GCIA. SEGURIDAD Y SUST.
 GCIA. PROY. MOD. F.H.V.L.
 COMUNICACIONES CORP.
 ARCHIVO

2 MAR. 2018

acs.

Incl. : Lo citado.
 cc. : Fiscalía.



CONVENIO DE COLABORACIÓN

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (SERNAMEG)

Y

EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA (ENAMI)

En Santiago de Chile, a 15 de enero de 2018 entre el **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género**, representado por su Directora (TYP), señora, **LAURA ECHEVERRÍA CORREA**, cédula nacional de identidad N° 7.316.900-3, ambos domiciliados en calle Huérfanos N° 1219, Santiago, en adelante e indistintamente "**SernamEG**" o "**El Servicio**", por una parte; y por la otra, la EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA, en adelante "ENAMI", RUT. N° 61.703.000-4, regida por el Decreto Fuerza Ley N° 153 del año 1960, representada por su Vicepresidente Ejecutivo don **JAIME RUBÉN PÉREZ DE ARCE ARAYA**, Cédula Nacional de Identidad N° 7.547.546-2, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Enrique Mac-Iver 459, Comuna de Santiago, Región Metropolitana, acuerdan suscribir el presente convenio de mutua colaboración.

PRIMERO: Antecedentes de las Instituciones Partes.

Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relacionará con el/la Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; y tiene por objeto, ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el mencionado Ministerio.

Que, el **SernamEG**, tiene como misión fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país.



Entre las principales funciones del **SernamEG**, se encuentran las siguientes:

1. Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.
2. Ejecutar modelos programáticos que fomenten el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
3. Ejecutar modelos programáticos que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en cargos de elección popular y funciones públicas, como, asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y autonomía de las mujeres.
4. Ejecutar medidas que promuevan la protección de la maternidad, reconociendo la diversidad de las mujeres y sus diferentes opciones de vida.
5. Ejecutar modelos programáticos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.
6. Ejecutar medidas que promuevan el reconocimiento y respeto de las mujeres y de la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
7. Coordinar con los distintos servicios y organismos públicos la ejecución de las políticas, planes y modelos programáticos relativos a la equidad de género y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres.
8. Celebrar convenios con organismos públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del servicio.

Que, **ENAMI** es una Empresa de Fomento y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Minería (PYMMI) del Estado de Chile, que corrige fallas de los mercados financieros y de asistencia técnica a través de instrumentos eficaces y que, por la vía de operaciones de procesamiento metalúrgico y actividades comerciales, permite alcanzar economías de escala e introducir los avances tecnológicos necesarios para asegurar el acceso competitivo de las PYMMI a los mercados globalizados, con respeto al medio ambiente, a las comunidades en que se localizan sus actividades y buscando el desarrollo permanente de todos/as sus trabajadores/as.

Que, en su historia, **ENAMI** ha trabajado permanentemente aportando al desarrollo de economías de escala a nivel local y nacional, generando alrededor de 20.000 empleos anuales.



Que el rol de **ENAMI** y su propósito estratégico, es crear condiciones efectivas para el desarrollo sustentable de la pequeña y mediana minería en Chile, de manera de contribuir al mejoramiento de la competitividad de estas empresas mineras y asegurar para el país, la extracción de la riqueza minera que es económicamente viable a pequeña y mediana escala.

Que, para lograr lo anterior, **ENAMI** despliega en su negocio todo su conocimiento del mercado minero, con flexibilidad e innovación, potenciando y estimulando la actividad y los negocios mineros de todo tipo de minerales y productos mineros en el país, dando acceso al mercado internacional, generando y entregando condiciones financieras y comerciales atractivas a la pequeña y mediana minería y desarrollando sus propios procesos y operaciones de manera rentable, eficiente, segura, con responsabilidad social empresarial y en armonía con el medio ambiente.

Que, **ENAMI** se preocupa del desarrollo de su organización y de sus trabajadores/as, incorporando modelos y tecnologías de gestión, y articulando relaciones con sus aliados/as estratégicos, productores/as mineros/as, en un clima de entendimiento con los actores relevantes de la empresa.

Que en el Plan Estratégico de **ENAMI** (2015 al 2018), en relación a sus trabajadores/as propone:

1. Inversión en las personas.
2. Desarrollo de competencias.
3. Aumento de calidad de vida.
4. Gestión cotidiana en el ámbito de las mejores prácticas en el ámbito de la seguridad.

Que, **ENAMI** ofrece oportunidades laborales en sus Oficinas Comerciales, Poderes de Compra, Plantas de Beneficio y Fundición Hernán Videla Lira que se encuentran ubicadas desde Arica a Rancagua, y que, ofrece la posibilidad de realizar Prácticas Profesionales y Memorias.

SEGUNDO: Objeto.

El presente convenio tiene por objeto realizar acciones en forma conjunta, actuando coordinada, cooperativa y complementariamente entre las partes; en los ámbitos de la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el ámbito del trabajo; en la necesidad de avanzar hacia la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad; en la promoción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de

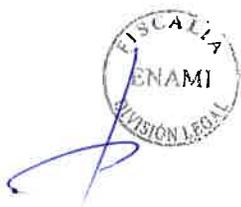


Género al interior de ENAMI; y en la difusión de la temática de género a sus públicos objetivo.

TERCERO: Compromisos del SernamEG.

El SernamEG se compromete a colaborar con:

1. En relación a la Difusión;
 - 1.1 Difusión y promoción de la temática de género al interior de ENAMI.
 - 1.2 Impulso a los procesos de Equidad de Género al interior de ENAMI.
 - 1.3 Charlas sobre la implementación de la Norma chilena NCh3262:2012, “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal – Requisitos” a Nivel Central y Regional.
 - 1.4 Ofrecer apoyo técnico para la generación de instructivos/procedimientos de acoso laboral y sexual que elabore ENAMI.
 - 1.5 Apoyo para el fortalecimiento de la Mesa de Equidad de Género.
 - 1.6 Otorgar a **ENAMI** dos cupos para capacitar como Agentes de Igualdad de Género a trabajadores de **ENAMI** en los años 2018 y/o 2019, de acuerdo a disponibilidad presupuestaria de SernamEG para el desarrollo de esta actividad.
 - 1.7 Sensibilizar e informar sobre la importancia de implementar procedimientos internos que permitan avanzar en el desarrollo de un modelo de gestión hacia las BPL con Equidad de Género. Cooperar en el análisis, desde el enfoque de género, de las estadísticas internas para apoyar el diagnóstico hecho por **ENAMI** el año 2017 en el marco del trabajo con IPG Chile que es la base para implementar la Norma Chilena NCh3262:2012, sobre “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal. Requisitos”.
2. En relación a la promoción de la temática de género y de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género a su público objetivo que hará ENAMI
 - 2.1 Explorar, en conjunto con ENAMI, iniciativas que se puedan desarrollar en Chile, usando como base algunas de las que se han desarrollado en otros países, para aportar a la incorporación de mujeres en oficios no tradicionales, como es el de la minería que se trata de uno de los sectores de mayor importancia para el desarrollo económico del país.
 - 2.2 Cooperar en el análisis, desde el enfoque de género, de los lineamientos estratégicos de ENAMI, con el objeto de explorar la posibilidad de realizar acciones



específicas que permita el desarrollo de un Plan de incorporación de mujeres a la pequeña y mediana minería a corto, mediano y largo plazo.

CUARTO: Compromisos de ENAMI.

ENAMI implementará las siguientes actividades:

1. Dar impulso a los procesos de equidad de género al interior de ENAMI, en relación a sus Recursos Humanos, donde se compromete a:

1.1. Recolectar y procesar los datos de trabajadoras y trabajadores de **ENAMI** por sexo, analizándolos desde el enfoque de género para realizar un diagnóstico que permita el desarrollo permanente de la equidad de género al interior de la institución, diagnóstico sobre el cual se comenzará con la implementación de la Norma chilena NCh3262:2012, sobre "Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal. Requisitos".

2. En relación a la difusión y promoción de la temática de género a su público objetivo:

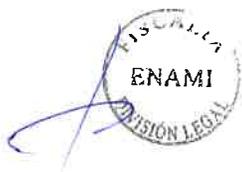
Se compromete la Elaboración de un Plan, consensuado con el SernamEG, que permita implementar estrategias para incorporar mujeres a la pequeña minería. En este marco, se realizarán las siguientes acciones:

2.1 Recolectar y procesar datos y estudios cuantitativos y cualitativos de trabajadoras, trabajadores y dueños/as de pequeña y mediana minería por sexo, analizándolos desde el enfoque de género, con la colaboración del **SernamEG**, que permitan concordar acciones de incorporación de mujeres a la minería, en igualdad de condiciones que los hombres, promoviendo el trabajo decente¹ y de calidad en este sector, en el marco del Plan antes mencionado.

2.2 Participación activa de mujeres en alguno de estos ámbitos:

- Los polos y negocios mineros y metalúrgicos, para incorporar mujeres en el desarrollo de negocios mineros de mediana escala, estableciendo alianzas con el sector privado, aprovechando el rol articulador de **ENAMI** en estas tareas.

¹ Según la OIT, el trabajo decente "sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres."



- La investigación y desarrollo de la pequeña y mediana minería.
- La transferencia tecnológica.
- La innovación.
- La asociatividad para hacer más eficiente el negocio minero de menor escala.
- Desarrollo sustentable.
- Responsabilidad social.
- El respeto al medio ambiente y la producción limpia.
- La integración de las comunidades locales.

2.3 Participar en actividades de difusión e intercambio de experiencias con otros actores público-privados para potenciar la generación de nuevos socios/as estratégicos en favor de la participación plena de las mujeres y la igualdad y equidad de género en la minería.

2.4 Realizar un Seminario en relación a la Mujer y la Pequeña Minería, el cual se implementaría en la Ciudad de Copiapó, durante el mes de agosto del 2018 (mes de la Minería), en donde las convocadas serían mujeres empresarias y trabajadoras de la Pequeña Minería. Luego de la implementación y evaluación de este seminario, se volvería a realizar el año 2019 con las mejoras necesarias a la luz de la evaluación realizada.

2.5 Realizar un Seminario en relación al Emprendimiento de mujeres en Minería, el cual se efectuaría en la Ciudad de Concepción, durante el mes de agosto del 2018 (mes de la Minería), con las mujeres estudiantes de las carreras de Educación Superior vinculadas a la minería que se imparten en la Región del Biobío. Luego de la implementación y evaluación de este seminario, se volvería a realizar el año 2019 con las mejoras necesarias a la luz de la evaluación realizada.

2.6 La relación entre **SernamEG**, **ENAMI** y el Instituto de Ingenieros en Minas (IIMCh), con el objeto de contribuir al aumento de mujeres profesionales y redes profesionales para ellas.

QUINTO: Publicidad y Difusión.

Ambas partes se comprometen a difundir el contenido del convenio en las actividades que desarrollen, relacionadas con el objeto del mismo.

SEXTO: Comisión Técnica de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión Técnica de Seguimiento del presente Convenio, de parte de **SernamEG**, que se relacionará directamente con la contraparte técnica designada por **ENAMI**, y cuyas funciones serán las siguientes:



- a) Relacionarse de forma permanente y directa con la contraparte técnica nombrada por **ENAMI**, de acuerdo a los plazos establecidos entre ambas partes.
- b) Comunicarse con la contraparte y facilitar la remoción de los obstáculos que entorpezcan el desarrollo de los acuerdos.
- c) Monitorear la efectividad de los procesos y proponer acuerdos que permitan correcciones.
- d) Proponer mejoras al convenio, de acuerdo a la evolución que se vaya produciendo en su ejecución.
- e) Elaboración de un Informe Técnico Anual, que sistematice la ejecución del Convenio, el cumplimiento de las obligaciones de las partes y de los objetivos convenidos, el que deberá ser presentado a la autoridad de **SernamEG y ENAMI**, el que en caso de ser favorable y si las partes así lo manifestaren, servirá de sustento para la prórroga del presente instrumento.

SÉPTIMO: Financiamiento.

Las partes dejan expresa constancia que la suscripción del presente convenio no involucra recursos financieros, para ninguna de ellas, asumiendo ambas el costo del compromiso de cada una.

OCTAVO: Vigencia.

El presente convenio entrará en vigencia una vez que se encuentre totalmente tramitado el acto administrativo que lo aprueba y tendrá vigencia de dos años a contar desde esa fecha. No obstante lo señalado anteriormente, la duración del presente Convenio podrá prorrogarse por períodos bi-anales, de contarse con un informe favorable emitido por la comisión de seguimiento, previa dictación del acto administrativo respectivo.

NOVENO: Término Anticipado.

El presente convenio podrá resolverse por mutuo acuerdo de las partes y por decisión unilateral de cualquiera de ellas, cuando exista causa injustificada de incumplimiento, lo que deberá ser notificado para su eficacia a la otra parte, con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente y en el caso de producirse el término anticipado del presente convenio, las partes se comprometen a respetar los derechos adquiridos por las beneficiarias de este.



DÉCIMO: Domicilio.

Para todos los efectos derivados del presente Convenio, las partes fijan domicilio en la ciudad de Santiago, y se someten expresamente a la competencia de sus Tribunales de Justicia, en caso de controversia.

DÉCIMO PRIMERO: Personerías.

La personería de doña Laura Elena Echeverría Correa, Directora (TyP) del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, para actuar en representación del SernamEG, consta en Decreto N° 010, de fecha 19 de mayo, del 2017, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

La personería de don **JAIME RUBÉN PÉREZ DE ARCE ARAYA**, Vicepresidente Ejecutivo de la Empresa Nacional de Minería, para otorgar y firmar el presente Convenio en nombre y representación de la "ENAMI", emana del Ministerio de Minería mediante el Decreto Supremo N° 75 de fecha 03 de septiembre de 2014, en que consta su nombramiento y representación. Siendo conocidas de las partes las personerías antedichas, éstas han estimado innecesaria la inserción de los documentos que dan cuenta de sus respectivas designaciones en el presente instrumento.

DÉCIMO SEGUNDO: Copias.

El presente instrumento se firma en 2 ejemplares del mismo tenor quedando uno en poder de cada parte.



LAURA ECHEVERRÍA CORREA
DIRECTORA NACIONAL (T Y P)
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER
Y LA EQUIDAD DE GÉNERO



JAIME PÉREZ DE ARCE ARAYA
VICEPRESIDENTE EJECUTIVO
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA





APRUEBA CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA EMPRESA NACIONAL DE MINERIA.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 0295

Santiago, 26 FEB 2018

A B
MSC/MGA/CPB/jhc

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Ley N° 19.653) del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, año 2000; en la Ley N° 19.023, que crea el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Resolución N° 1.600, de 2008, que fija normas de exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1. Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relacionará con el/la Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; y tiene por objeto, ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el mencionado Ministerio.
2. Que, entre sus funciones específicas, se encuentran las de celebrar convenios con organismos públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del Servicio.
3. Que, con fecha 15 de enero de 2018 el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y la Empresa Nacional de Minería celebraron un Convenio de Colaboración cuyo objeto es realizar acciones en forma conjunta, actuando coordinada, cooperativa y complementariamente entre las partes; en los ámbitos de la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el ámbito del trabajo; en la necesidad de avanzar hacia la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad; en la promoción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género al interior de ENAMI; y en la difusión de la temática de genero a sus públicos objetivo.

RESUELVO:

ARTÍCULO 1°.- Apruébese el Convenio de Colaboración suscrito entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y la Empresa Nacional de Minería, de fecha 15 de enero de 2018, del siguiente tenor:

CONVENIO DE COLABORACIÓN / SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (SERNAMEG) / Y / EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA (ENAMI)

En Santiago de Chile, a 15 de enero de 2018 entre el **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género**, representado por su Directora (TYP), señora, **LAURA ECHEVERRÍA CORREA**, cédula nacional de identidad N° 7.316.900-3, ambos domiciliados en calle Huérfanos N° 1219, Santiago, en adelante e indistintamente "**SernamEG**" o "**El Servicio**", por una parte; y por la otra, la EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA, en adelante "ENAMI", RUT. N° 61.703.000-4, regida por el Decreto Fuerza Ley N° 153 del año 1960, representada por su Vicepresidente Ejecutivo don **JAIME RUBÉN PÉREZ DE ARCE ARAYA**, Cédula Nacional de Identidad N° 7.547.546-2, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Enrique Mac-Iver 459, Comuna de Santiago, Región Metropolitana, acuerdan suscribir el presente convenio de mutua colaboración.

PRIMERO: Antecedentes de las Instituciones Partes.

Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relacionará con el/la Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; y tiene por objeto, ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el mencionado Ministerio.

Que, el **SernamEG**, tiene como misión fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país.

Entre las principales funciones del **SernamEG**, se encuentran las siguientes:

1. Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.
2. Ejecutar modelos programáticos que fomenten el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
3. Ejecutar modelos programáticos que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en cargos de elección popular y funciones públicas, como, asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y autonomía de las mujeres.
4. Ejecutar medidas que promuevan la protección de la maternidad, reconociendo la diversidad de las mujeres y sus diferentes opciones de vida.
5. Ejecutar modelos programáticos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.

6. Ejecutar medidas que promuevan el reconocimiento y respeto de las mujeres y de la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
7. Coordinar con los distintos servicios y organismos públicos la ejecución de las políticas, planes y modelos programáticos relativos a la equidad de género y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres.
8. Celebrar convenios con organismos públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del servicio.

Que, **ENAMI** es una Empresa de Fomento y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Minería (PYMMI) del Estado de Chile, que corrige fallas de los mercados financieros y de asistencia técnica a través de instrumentos eficaces y que, por la vía de operaciones de procesamiento metalúrgico y actividades comerciales, permite alcanzar economías de escala e introducir los avances tecnológicos necesarios para asegurar el acceso competitivo de las PYMMI a los mercados globalizados, con respeto al medio ambiente, a las comunidades en que se localizan sus actividades y buscando el desarrollo permanente de todos/as sus trabajadores/as.

Que, en su historia, **ENAMI** ha trabajado permanentemente aportando al desarrollo de economías de escala a nivel local y nacional, generando alrededor de 20.000 empleos anuales.

Que el rol de **ENAMI** y su propósito estratégico, es crear condiciones efectivas para el desarrollo sustentable de la pequeña y mediana minería en Chile, de manera de contribuir al mejoramiento de la competitividad de estas empresas mineras y asegurar para el país, la extracción de la riqueza minera que es económicamente viable a pequeña y mediana escala.

Que, para lograr lo anterior, **ENAMI** despliega en su negocio todo su conocimiento del mercado minero, con flexibilidad e innovación, potenciando y estimulando la actividad y los negocios mineros de todo tipo de minerales y productos mineros en el país, dando acceso al mercado internacional, generando y entregando condiciones financieras y comerciales atractivas a la pequeña y mediana minería y desarrollando sus propios procesos y operaciones de manera rentable, eficiente, segura, con responsabilidad social empresarial y en armonía con el medio ambiente.

Que, **ENAMI** se preocupa del desarrollo de su organización y de sus trabajadores/as, incorporando modelos y tecnologías de gestión, y articulando relaciones con sus aliados/as estratégicos, productores/as mineros/as, en un clima de entendimiento con los actores relevantes de la empresa.

Que en el Plan Estratégico de **ENAMI** (2015 al 2018), en relación a sus trabajadores/as propone:

1. Inversión en las personas.
2. Desarrollo de competencias.
3. Aumento de calidad de vida.
4. Gestión cotidiana en el ámbito de las mejores prácticas en el ámbito de la seguridad.

Que, **ENAMI** ofrece oportunidades laborales en sus Oficinas Comerciales, Poderes de Compra, Plantas de Beneficio y Fundación Hernán Videla Lira que se encuentran ubicadas desde Arica a Rancagua, y que, ofrece la posibilidad de realizar Prácticas Profesionales y Memorias.

SEGUNDO: Objeto.

El presente convenio tiene por objeto realizar acciones en forma conjunta, actuando coordinada, cooperativa y complementariamente entre las partes; en los ámbitos de la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el ámbito del trabajo; en la necesidad de avanzar hacia la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad; en la promoción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género al interior de ENAMI; y en la difusión de la temática de género a sus públicos objetivo.

TERCERO: Compromisos del SernamEG.

El **SernamEG** se compromete a colaborar con:

1. En relación a la Difusión;
 - 1.1 Difusión y promoción de la temática de género al interior de ENAMI.
 - 1.2 Impulso a los procesos de Equidad de Género al interior de ENAMI.
 - 1.3 Charlas sobre la implementación de la Norma chilena NCh3262:2012, "Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal – Requisitos" a Nivel Central y Regional.
 - 1.4 Ofrecer apoyo técnico para la generación de instructivos/procedimientos de acoso laboral y sexual que elabore ENAMI.
 - 1.5 Apoyo para el fortalecimiento de la Mesa de Equidad de Género.
 - 1.6 Otorgar a **ENAMI** dos cupos para capacitar como Agentes de Igualdad de Género a trabajadores de **ENAMI** en los años 2018 y/o 2019, de acuerdo a disponibilidad presupuestaria de SernamEG para el desarrollo de esta actividad.
 - 1.7 Sensibilizar e informar sobre la importancia de implementar procedimientos internos que permitan avanzar en el desarrollo de un modelo de gestión hacia las BPL con Equidad de Género. Cooperar en el análisis, desde el enfoque de género, de las estadísticas internas para apoyar el diagnóstico hecho por **ENAMI** el año 2017 en el marco del trabajo con IPG Chile que es la base para implementar la Norma Chilena NCh3262:2012, sobre "Sistemas de

Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal. Requisitos”.

2. En relación a la promoción de la temática de género y de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género a su público objetivo que hará ENAMI

2.1 Explorar, en conjunto con ENAMI, iniciativas que se puedan desarrollar en Chile, usando como base algunas de las que se han desarrollado en otros países, para aportar a la incorporación de mujeres en oficios no tradicionales, como es el de la minería que se trata de uno de los sectores de mayor importancia para el desarrollo económico del país.

2.2 Cooperar en el análisis, desde el enfoque de género, de los lineamientos estratégicos de ENAMI, con el objeto de explorar la posibilidad de realizar acciones específicas que permita el desarrollo de un Plan de incorporación de mujeres a la pequeña y mediana minería a corto, mediano y largo plazo.

CUARTO: Compromisos de ENAMI.

ENAMI implementará las siguientes actividades:

1. Dar impulso a los procesos de equidad de género al interior de ENAMI, en relación a sus Recursos Humanos, donde se compromete a:

1.1. Recolectar y procesar los datos de trabajadoras y trabajadores de ENAMI por sexo, analizándolos desde el enfoque de género para realizar un diagnóstico que permita el desarrollo permanente de la equidad de género al interior de la institución, diagnóstico sobre el cual se comenzará con la implementación de la Norma chilena NCh3262:2012, sobre “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal. Requisitos”.

2. En relación a la difusión y promoción de la temática de género a su público objetivo:

Se compromete la Elaboración de un Plan, consensado con el SernamEG, que permita implementar estrategias para incorporar mujeres a la pequeña minería. En este marco, se realizarán las siguientes acciones:

2.1 Recolectar y procesar datos y estudios cuantitativos y cualitativos de trabajadoras, trabajadores y dueños/as de pequeña y mediana minería por sexo, analizándolos desde el enfoque de género, con la colaboración del SernamEG, que permitan concordar acciones de incorporación de mujeres a la minería, en igualdad de condiciones que los hombres,

promoviendo el trabajo decente¹ y de calidad en este sector, en el marco del Plan antes mencionado.

2.2 Participación activa de mujeres en alguno de estos ámbitos:

- Los polos y negocios mineros y metalúrgicos, para incorporar mujeres en el desarrollo de negocios mineros de mediana escala, estableciendo alianzas con el sector privado, aprovechando el rol articulador de **ENAMI** en estas tareas.
- La investigación y desarrollo de la pequeña y mediana minería.
- La transferencia tecnológica.
- La innovación.
- La asociatividad para hacer más eficiente el negocio minero de menor escala.
- Desarrollo sustentable.
- Responsabilidad social.
- El respeto al medio ambiente y la producción limpia.
- La integración de las comunidades locales.

2.3 Participar en actividades de difusión e intercambio de experiencias con otros actores público-privados para potenciar la generación de nuevos socios/as estratégicos en favor de la participación plena de las mujeres y la igualdad y equidad de género en la minería.

2.4 Realizar un Seminario en relación a la Mujer y la Pequeña Minería, el cual se implementaría en la Ciudad de Copiapó, durante el mes de agosto del 2018 (mes de la Minería), en donde las convocadas serían mujeres empresarias y trabajadoras de la Pequeña Minería. Luego de la implementación y evaluación de este seminario, se volvería a realizar el año 2019 con las mejoras necesarias a la luz de la evaluación realizada.

2.5 Realizar un Seminario en relación al Emprendimiento de mujeres en Minería, el cual se efectuaría en la Ciudad de Concepción, durante el mes de agosto del 2018 (mes de la Minería), con las mujeres estudiantes de las carreras de Educación Superior vinculadas a la minería que se imparten en la Región del Biobío. Luego de la implementación y evaluación de este seminario, se volvería a realizar el año 2019 con las mejoras necesarias a la luz de la evaluación realizada.

2.6 La relación entre **SernamEG**, **ENAMI** y el Instituto de Ingenieros en Minas (IIMCh), con el objeto de contribuir al aumento de mujeres profesionales y redes profesionales para ellas.

QUINTO: Publicidad y Difusión.

Ambas partes se comprometen a difundir el contenido del convenio en las actividades que desarrollen, relacionadas con el objeto del mismo.

¹ Según la OIT, el trabajo decente “sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”

SEXTO: Comisión Técnica de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión Técnica de Seguimiento del presente Convenio, de parte de **SernamEG**, que se relacionará directamente con la contraparte técnica designada por **ENAMI**, y cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Relacionarse de forma permanente y directa con la contraparte técnica nombrada por **ENAMI**, de acuerdo a los plazos establecidos entre ambas partes.
- b) Comunicarse con la contraparte y facilitar la remoción de los obstáculos que entorpezcan el desarrollo de los acuerdos.
- c) Monitorear la efectividad de los procesos y proponer acuerdos que permitan correcciones.
- d) Proponer mejoras al convenio, de acuerdo a la evolución que se vaya produciendo en su ejecución.
- e) Elaboración de un Informe Técnico Anual, que sistematice la ejecución del Convenio, el cumplimiento de las obligaciones de las partes y de los objetivos convenidos, el que deberá ser presentado a la autoridad de **SernamEG y ENAMI**, el que en caso de ser favorable y si las partes así lo manifestaren, servirá de sustento para la prórroga del presente instrumento.

SÉPTIMO: Financiamiento.

Las partes dejan expresa constancia que la suscripción del presente convenio no involucra recursos financieros, para ninguna de ellas, asumiendo ambas el costo del compromiso de cada una.

OCTAVO: Vigencia.

El presente convenio entrará en vigencia una vez que se encuentre totalmente tramitado el acto administrativo que lo aprueba y tendrá vigencia de dos años a contar desde esa fecha. No obstante lo señalado anteriormente, la duración del presente Convenio podrá prorrogarse por períodos bi-anales, de contarse con un informe favorable emitido por la comisión de seguimiento, previa dictación del acto administrativo respectivo.

NOVENO: Término Anticipado.

El presente convenio podrá resolverse por mutuo acuerdo de las partes y por decisión unilateral de cualquiera de ellas, cuando exista causa injustificada de incumplimiento, lo que deberá ser notificado para su eficacia a la otra parte, con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente y en el caso de producirse el término anticipado del presente convenio, las partes se comprometen a respetar los derechos adquiridos por las beneficiarias de este.

DÉCIMO: Domicilio.

Para todos los efectos derivados del presente Convenio, las partes fijan domicilio en la ciudad de Santiago, y se someten expresamente a la competencia de sus Tribunales de Justicia, en caso de controversia.

DÉCIMO PRIMERO: Personerías.

La personería de doña Laura Elena Echeverría Correa, Directora (TyP) del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, para actuar en representación del SernamEG, consta en Decreto N° 010, de fecha 19 de mayo, del 2017, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

La personería de don **JAIME RUBÉN PÉREZ DE ARCE ARAYA**, Vicepresidente Ejecutivo de la Empresa Nacional de Minería, para otorgar y firmar el presente Convenio en nombre y representación de la "ENAMI", emana del Ministerio de Minería mediante el Decreto Supremo N° 75 de fecha 03 de septiembre de 2014, en que consta su nombramiento y representación. Siendo conocidas de las partes las personerías antedichas, éstas han estimado innecesaria la inserción de los documentos que dan cuenta de sus respectivas designaciones en el presente instrumento.

DÉCIMO SEGUNDO: Copias.

El presente instrumento se firma en 2 ejemplares del mismo tenor quedando uno en poder de cada parte.

LAURA ECHEVERRÍA CORREA / DIRECTORA NACIONAL (T Y P) / SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO / JAIME PÉREZ DE ARCE ARAYA / VICEPRESIDENTE EJECUTIVO / EMPRESA NACIONAL DE MINERIA

ARTICULO 2°.- Se deja constancia que la suscripción de este convenio de colaboración no involucra recursos financieros del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

ARTÍCULO 3°.- Publíquese la presente resolución en la página web de transparencia del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y archívese en los registros que corresponda.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE



SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Distribución:

Fiscalía
MyT
Oficina de Partes
Enami