



La agenda de género en Codelco

Patricio Chávez Inostroza,
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

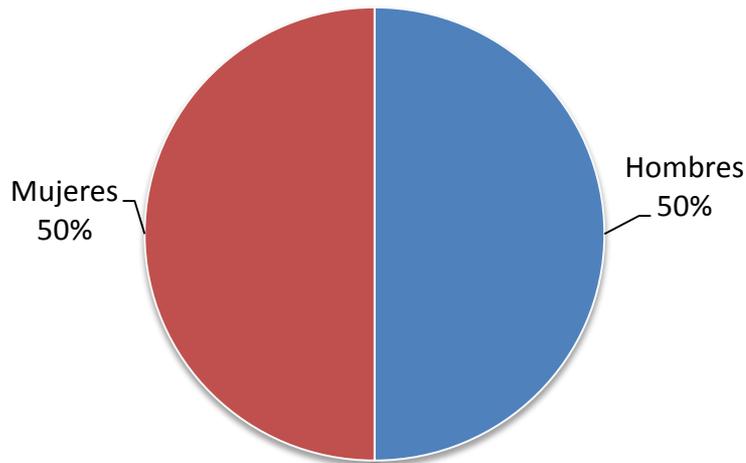
marzo 2016



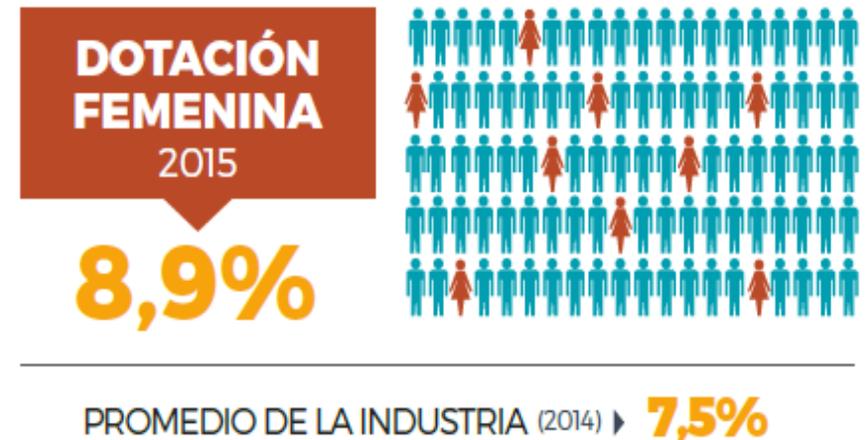
CODELCO PROMUEVE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

- El modelo de negocios de Codelco incluye la diversidad de género.
- Hoy buscamos que más mujeres trabajen en Codelco.

Estudiantes universitarios



Dotación femenina en CODELCO



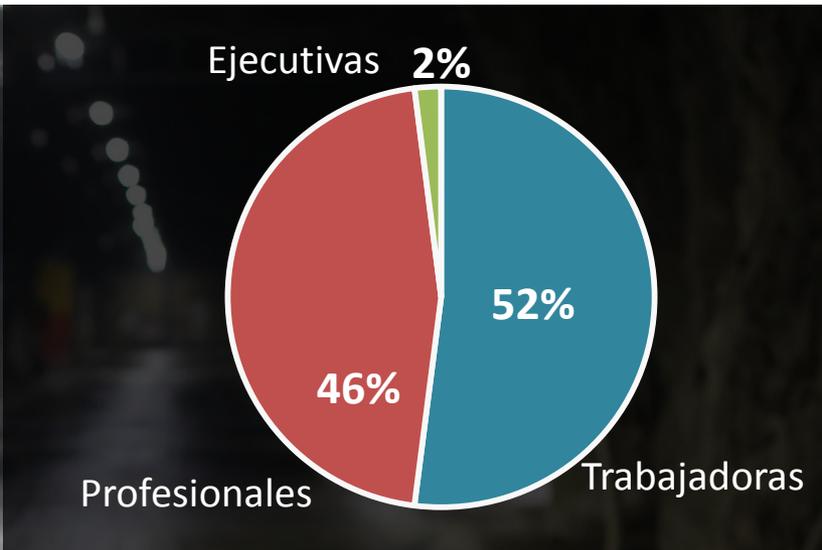
Política de Diversidad de Género y Conciliación



DOTACIÓN FEMENINA EN CODELCO



Codelco
cuenta con
1.707
mujeres
en faenas



12,8% de las contrataciones
41 años edad promedio



NUESTRA CONVICCIÓN

La diversidad de género:

- Tiene **ventajas competitivas**:
Empresas con un 30% de dotación femenina pueden llegar a aumentar su rentabilidad hasta un 15%; e incluso más si tienen mujeres en la plana ejecutiva (*Peterson Institute for International Economics, feb.-2016*).
- Es una **oportunidad** para el negocio.
- Los países **crecen** cuando incorporan mayor fuerza de trabajo femenina.
- Los **equipos mixtos** alcanzan mejores resultados.

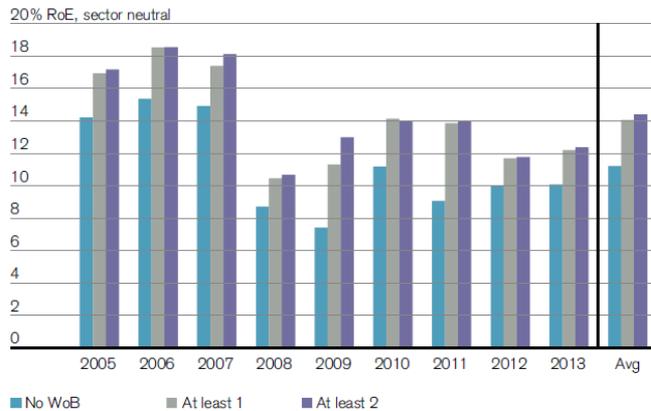


Tenemos la convicción de que la diversidad de género **aporta a nuestro negocio**, a los desafíos de productividad y a la sustentabilidad de la organización y del país.



EMPRESAS MÁS RENTABLES TIENEN MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS Y EN LA ALTA ADMINISTRACIÓN

Rentabilidad sobre el patrimonio y número de mujeres en directorios



Rentabilidad sobre el patrimonio y porcentaje de mujeres en la administración superior, 2013

Participación	Rentabilidad
Mujeres < 10%	9,7%
Mujeres > 15%	14,7%
Premio	52%

Precio de las acciones y número de mujeres en directorios

Compañías con capitalización de mercado mayor a US\$ 10.000 millones
Índice de precios de acciones



Nota: resultados sobre la base del análisis de 3.000 compañías a nivel mundial.
*: Fuente: The CS Gender 3000: Women in Senior Management. Credit Suisse, Septiembre 2014



EL CAMBIO CULTURAL ES PAULATINO, PERO TENEMOS AVANCES EN CODELCO

- Diversidad de género como parte del Convenio de Desempeño Único de la empresa
- Algunos de estos **compromisos**:

- ✓ 15% de las nuevas contrataciones femeninas en 2016
- ✓ Aumentar en un 25% la dotación femenina actual al 2020.
- ✓ Más mujeres en puestos directivos
- ✓ Más mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres

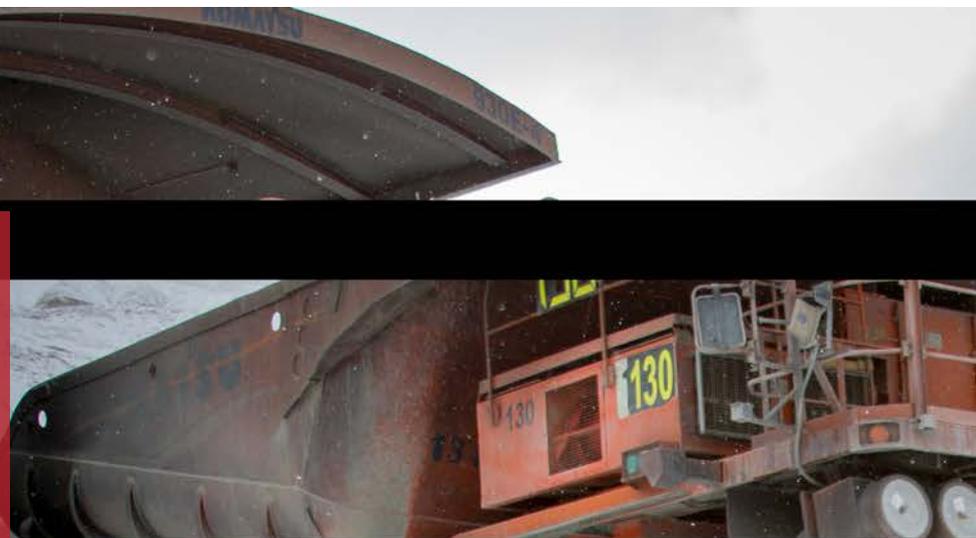
- División Gabriela Mistral primera minera en Chile en certificar la Norma Chilena 3262 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar Sello Iguala (2015 y recertificada en 2016).
- En 2016 certificaremos en la norma 3262 División Ventanas y Casa Matriz.



Queremos
ser reconocidos como una
empresa que integra la diversidad
de género a su gestión
como parte sustancial de su

COMPETITIVIDAD

Aspiramos a ser **una**
empresa preferida
por las mujeres





NUESTRO COMPROMISO

En Codelco nuestra **Política de Género**, establece la igualdad de oportunidades, la diversidad y la equidad de género como **principios irrenunciables** de nuestra gestión y nos compromete a:

- Generar las condiciones que favorezcan un ambiente digno e integral:
 - Conciliar la vida laboral, familiar y personal.
 - Promover el reclutamiento y selección de mujeres, pues tenemos la convicción de que la **diversidad de género aporta** a nuestro negocio.
 - Adaptar nuestra organización a las mujeres: EPP, ergonomía, licencias de maternidad y parentales, salas cuna, salas de lactancia, entre otras.
- Promover en nuestras actividades internas y externas el respeto mutuo y la inclusión, erradicando prejuicios y estereotipos que atenten contra la igualdad de género.





¿QUÉ PODEMOS HACER COMO INDUSTRIA?

- Promover la **igualdad de oportunidades para hombres y mujeres**.
- Aspirar a que nuestro compromiso con la diversidad de género esté en toda nuestra cadena de valor, **involucrando a nuestros proveedores, empresas colaboradoras y clientes**.
- Impulsar un **lenguaje, imágenes y comportamientos no sexistas**, al interior y fuera de nuestra organización, en la industria minera nacional y en el país.
- Difundir estos principios e **involucrar a quienes somos parte** de la organización y de nuestra industria minera.



REFLEXIONES FINALES

- Como **empresa estatal** asumimos la diversidad de género, la inclusión y la equidad como ejes estratégicos del negocio.
- Compartimos **estos principios** con nuestra industria para promover un Chile más **inclusivo, digno, equitativo y que valora a todas las personas.**
- Las ferias mineras son una de las actividades públicas de la minería y **reflejan nuestra cultura.**
- **Debemos** evitar que estos espacios **perpetúen estereotipos** de género.



La agenda de género en Codelco

Patricio Chávez Inostroza,
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad