

Estimados amigos y estimadas amigas

En marzo de este año, Codelco asumió el compromiso de incorporar la Diversidad de Género como parte de nuestro Convenio de Desempeño Único, un aspecto clave en la gestión de la empresa.

Codelco viene desde el año 2008 trabajando este tema, destacándose como una de las primeras compañías en sumarse a la iniciativa del Servicio Nacional de la Mujer conocida como Sello Igual.

Para nuestra Corporación, empresa estatal y de todos los chilenos y chilenas, la Diversidad de Género se constituye en un camino sin retorno. Su puesta en marcha obedece a nuestra profunda convicción de que la diversidad de género, la inclusión y la equidad son imperativos fundamentales y transversales para una organización como la nuestra, absolutamente coherente con nuestros principios rectores y de valoración de nuestro negocio.


Hoy, con mucha satisfacción, compartimos otro paso en esa misma dirección. Consiste en el lanzamiento de los Principios y Directrices Corporativas en materia de Diversidad de Género para Codelco, documento que constituirá el eje estratégico en esta materia durante los próximos años, de modo de hacer realidad los desafíos que nos hemos fijado.

La generación de este documento es un nuevo hito que se suma a importantes pasos que ya hemos dado. Nos hemos sumado a la Certificación de la Norma Chilena 3262, hito que ya logró la División Gabriela Mistral, la primera minera en Chile en conseguirlo; nuestros avances en materia de infraestructura y equipos de protección personal, para hombres y mujeres; la formulación de la Política de Gestión de las Personas que incluye como fundamento esencial la Diversidad de Género y la Igualdad de Oportunidades.

Los diagnósticos que hemos realizado en todas nuestras operaciones, incluidas Casa Matriz y la Vicepresidencia de Proyectos, la generación de estos Principios y Directrices y los Planes de Acción en los que estamos avanzando, nos permitirán ir cerrando brechas y cumpliendo a cabalidad los compromisos que hemos asumido, tal cual lo hacemos con nuestros planes de negocio.

Los convoco a todos y a todas a consolidar nuestra posición de liderazgo en la industria minera del cobre y a ser reconocida como una empresa con una cultura y un ambiente laboral que reconoce la Diversidad de Género como parte sustancial de su competitividad.

En el marco de la estrategia de desarrollo de la empresa nos hemos propuesto atraer a todos los talentos de nuestro país. Estamos seguros que estos talentos están en nuestros hombres y también en nuestras mujeres. Por ello estoy convencido que la Diversidad de Género podrá contribuir a transformar a Codelco en una empresa eficiente, competitiva y orgullosa de estar conformada por mineros y mineras.



**Nelson Pizarro Contador**  
Presidente Ejecutivo – CODELCO Chile

## PRINCIPIOS Y DIRECTRICES CORPORATIVAS DIVERSIDAD DE GÉNERO CODELCO

---



Codelco Chile establece, en su Política de Gestión de Personas “**LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**”; como un principio irrenunciable en la Gestión de Personas y en sus prácticas laborales”.

Dicho principio se basa en nuestra convicción en la convicción que otorga la diversidad de género aporta a nuestro negocio, a los desafíos de productividad y a la sustentabilidad de la organización; asimismo, a nivel nacional, contribuye a una sociedad más equitativa y más inclusiva.

En el ámbito externo la Norma Chilena 3262 y los acuerdos sobre la materia a los que Chile ha adscrito, así como la normativa legal que rige esta materia, serán nuestro marco de referencia. En el ámbito interno nuestra Carta de Valores, el Código de Conducta, la Política de Gestión de Personas, los Principios y Directrices presentes y las Normas pertinentes, serán nuestros instrumentos rectores.

En función de esto desarrollaremos ambientes laborales heterogéneos y mixtos – con igualdad de oportunidades - que aseguren la eliminación o reducción de cualquier diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos. Del mismo modo, inhibiremos, desigualdades, discriminaciones y desventajas que limiten el pleno ejercicio de derechos por parte de las mujeres y hombres de nuestra organización, siguiendo nuestro marco normativo y la mejora continua en un estricto cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

La Corporación implementará de forma transversal los compromisos y desafíos en materia de Igualdad de Género. Ello se concretará en los procesos de gestión de personas en todos los estamentos, a través de normas corporativas Codelco (NCC), procedimientos e instrumentos de administración de los respectivos Centros de Trabajo.

Corresponderá a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, a través de la Dirección Corporativa de Diversidad de Género, diseñar la estrategia corporativa, los Planes de Acción y facilitar a los Centros de Trabajo las herramientas necesarias para llevar a cabo los desafíos. También ésta, realizará el control y seguimiento de las metas y Planes de Acción de Diversidad de Género que comprometa cada Centro de Trabajo.

Será responsabilidad de los Centros de Trabajo aplicar estas directrices y las NCC; implementar los Planes de Acción de cierre de brechas; en consonancia con los procedimientos definidos por la Dirección Corporativa de Diversidad de Género de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

## PRINCIPIOS DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN CODELCO

1. Declaramos nuestro compromiso y liderazgo ante los objetivos de Igualdad de Género al interior de nuestra organización, en el país y en la industria minera chilena, ejerciendo de forma activa nuestro valor central como empresa del Estado de Chile.
2. Creemos fehacientemente que la Diversidad de Género agrega valor y competitividad a Codelco permitiendo generar equipos de alto rendimiento. Por ello promovemos la Diversidad de Género mediante la Igualdad de Oportunidades en todos los procesos y establecemos medidas de equidad para corregir desigualdades identificadas.
3. Velaremos por una gestión activa de las variables que inciden en disminuir las brechas de género, fijando objetivos y desarrollando planes de acción tendientes a lograr igualdad de oportunidades en todos los niveles de la Corporación; asimismo, promoveremos la implementación de medidas que faciliten la conciliación de las obligaciones laborales, con las familiares y personales.
4. Fomentaremos una cultura organizacional que facilite la Diversidad de Género, con comportamientos proclives a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
5. Gestionaremos, a partir de metas, indicadores y reportes que permitan la detección oportuna de brechas y la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal.
6. Difundiremos estos principios y desplegaremos planes de comunicación y difusión para el compromiso e involucramiento de todos quienes somos parte de la organización.



## **DIRECTRICES DE DIVERSIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **I. GESTIÓN DE LAS PERSONAS**

La gestión de Personas se regirá en primer lugar por su Política y Lineamientos Estratégicos de Gestión de las Personas; cautelando en este ámbito **LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO** como principios irrenunciables de las prácticas laborales en la empresa.

A partir del diagnóstico organizacional definido como línea base, y de manera de asegurar la transversalización de la perspectiva de género en nuestras prácticas laborales se desarrollarán los Planes con las acciones para el cierre de brechas, conforme a la Norma Chilena 3262 y al cumplimiento de sus requisitos.

La línea base corresponderá a los siguientes ámbitos:

1. SOPORTE INSTITUCIONAL
2. PROCESOS DE ATRACCIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
3. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
4. COMPENSACIONES
5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR; MEDIDAS PARA EL CAMBIO CULTURAL
7. ACCIONES DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN
8. ESTÁNDARES DE RIESGOS LABORALES

#### **1. SOPORTE INSTITUCIONAL**

- 1.1. Declaraciones Organizacionales que se fundamentan en la Carta de Valores, el Código de Conducta, la Política de Gestión de Personas, el Convenio de Desempeño Único y el Pacto Estratégico; así como los Reglamentos Internos.
- 1.2. Creación de la Dirección Corporativa de Diversidad de Género.
- 1.3. El presente documento de Principios y Directrices Corporativas.
- 1.4. Modelo Corporativo de Diversidad de Género que apunta a los desafíos de Productividad y la Sustentabilidad del negocio, fundamentado en nuestra convicción de que la Diversidad de Género es un aporte para la empresa y el país, en la responsabilidad de contribuir a una sociedad más equilibrada e inclusiva y a la valoración de las buenas prácticas laborales que conjugan la conciliación entre las responsabilidades laborales, familiares y personales. Declaración que además se fundamenta en numerosos estudios a nivel nacional e internacional.
- 1.5. Regulaciones de Contexto Universal; tales como los compromisos de la OIT, la OCDE, Tratados, Normas y convenios nacionales e internacionales.
- 1.6. Plan Maestro para el Cierre de Brechas.

## **2. PROCESOS DE ATRACCIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

2.1 Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se evitará cualquier tipo de discriminación; comprometiéndose a que los procesos de reclutamiento y selección se desarrollen sobre la base del mérito y en atención a los requisitos de competencias precisos en cada caso.

2.2 Se realizarán acciones positivas para la atracción, reclutamiento y selección en aquellos casos donde exista un género sub-representado, ponderando dicha condición como un atributo deseable para el cargo.

2.3 En los casos en que existan mujeres en las ternas finalistas y sea elegido un hombre, las áreas de selección dejarán constancia de los fundamentos de dicha decisión.

## **3. DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN**

3.1 Se evitará cualquier tipo de discriminación; entendida ésta como distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades.

3.2 Se favorecerá la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

3.3 Se dispondrá de una base de mujeres y hombres calificados en los cuadros de sucesión, con potencial de promoción a posiciones de responsabilidad y asegurando un porcentaje de mujeres en la base de sucesión.

3.3 En los casos en que no exista el porcentaje antes definido, las áreas de desarrollo dejarán constancia de los fundamentos de dicha decisión.

## **4. COMPENSACIONES**

Se garantizará la aplicación efectiva del principio de igual remuneración respecto de cargos de igual valor, erradicando la existencia de diferencias salariales que pudieran existir por razones de género. Esto incluye cualquier discriminación respecto de sueldos base, beneficios, incentivos y bonos, estímulos monetarios o no monetarios.

Los cargos en Codelco serán evaluados con una metodología estándar para establecer su importancia y valor relativo en la estructura de cargos. Se administrarán las remuneraciones tomando como referencia bandas salariales.

La variabilidad en la asignación de remuneraciones que asegure la no discriminación por género estará fundada en criterios que correspondan a características de la persona, medibles y objetivables como son, calificaciones técnico-profesionales, idoneidad, desempeño, productividad, capacidades, responsabilidad, experiencia y desarrollo.

## **5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD**

5.1 Codelco procurará medidas de conciliación que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar; y que esto no suponga un freno para que trabajadores y trabajadoras puedan optar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

5.2 Las medidas deberán ser diseñadas considerando sus costos de implementación, siendo un criterio importante para determinar cuáles quedarán prioritariamente plasmadas en el Plan de Acción de

Diversidad de Género, su viabilidad económica. Esto debe ser considerado en el proceso de formulación presupuestaria.

## **6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR**

6.1 En este ámbito Codelco establece en su Política de Gestión de Personas en primer lugar, “LAS PERSONAS son el centro de nuestra gestión organizacional y de relaciones laborales. El respeto a la vida y la dignidad son valores esenciales de nuestra filosofía como empresa. Es contrario a ello el acoso laboral o sexual, así como discriminaciones de cualquier tipo”. Dicho principio nos lleva a establecer las medidas que a continuación se indican.

6.2 Se deberán articular métodos eficaces de prevención e intervención ante el acoso sexual en el ámbito laboral, acoso laboral de orden sexista y violencia intrafamiliar, otorgando las debidas garantías de confidencialidad, tal como lo establece la NCH 3262-12 y las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa respectiva.

6.2 En coherencia con la Carta de Valores Corporativos y el propio Código de Conducta de Negocios, deberán realizarse acciones de difusión y sensibilización que permita a trabajadores y trabajadoras conocer de los instrumentos disponibles en el ámbito de acoso laboral, sexual y la violencia intrafamiliar.

## **7. MEDIDAS PARA EL CAMBIO CULTURAL**

7.1 Se fomentará una cultura que asegure el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsando una cultura organizacional favorable a la diversidad de género; modificando las conductas en el lugar de trabajo, para permitir que todos y todas puedan aportar el máximo de sus potencialidades, expresando su identidad de género.

7.2 Se deberá difundir a todos los grupos de interés de Codelco: proveedores, empresas colaboradoras, clientes, etc. los compromisos adquiridos en materia de diversidad de género.

7.3 Para cumplir lo anterior, se avanzará en una estrategia comunicacional y se institucionalizarán hitos y actividades que simbolizen el valor de los equipos mixtos con una mayor presencia femenina.

## **II. INFRAESTRUCTURA**

1.1 Es necesario hacer una distinción entre las Divisiones que representan trabajo de faena y están ubicadas en los yacimientos mineros o de refinación y de fundición; y las que están emplazadas en el centro urbano de las ciudades y corresponden a trabajo de oficina. El desafío de infraestructura se encuentra en las instalaciones mineras, de refinación y fundición, donde hemos definido lo que a continuación se indica:

1.2 Contar con instalaciones aptas para una fuerza laboral mixta, entendiendo las referidas a baños, salas de cambio, ropa de trabajo, elementos de protección personal y salas para la extracción y almacenamiento de leche materna.

1.3 Adecuar, crear y ampliar la cobertura para una fuerza laboral mixta, considerando las diferencias biológicas y propias de las personas, así como también considerar los tiempos de desplazamiento y accesibilidad a los mismos.



- 1.4 Debe existir coherencia entre la planificación dotacional y la inversión en Infraestructura, considerando una mayor proporción de mujeres en las nuevas contrataciones.
- 1.5 Realizar revisiones internas que consideren los tiempos de desplazamiento y condiciones de accesibilidad a los baños y casas de cambio. Esto es, la posesión de llaves para abrir las puertas, sistemas de traslado en el caso de operarias en puestos de trabajo aislados, etc.

### III. GESTIÓN DE COMUNICACIONES

- 1.1 La Vicepresidencia de Recursos Humanos a través de la Dirección Corporativa de Diversidad de Género, coordinará con la Gerencia de Comunicaciones una estrategia y un Plan Comunicacional de impacto corporativo, de acuerdo a lo que se señala en los siguientes puntos.
- 1.2 Las áreas de Comunicaciones deberán apoyar permanentemente la transformación cultural requerida. Desarrollarán para ello, en coordinación con las áreas de recursos humanos, campañas que apunten a este cambio cultural y en particular a los temas de acoso sexual y violencia intrafamiliar.
- 1.3 Las áreas de Comunicaciones promoverán liderazgos inclusivos y favorables a la Diversidad de Género a través de la promoción de lenguaje, imágenes y comportamientos no sexistas en la Corporación; y la promoción de vida familiar saludable a través de los programas y herramientas disponibles en cada Centro de Trabajo.

### IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 1.1 Las áreas de seguridad y salud ocupacional asegurarán la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales. Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común con las áreas de recursos humanos para asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.
- 1.2 Será una prioridad, la evaluación de riesgos para la salud, con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.



Nelson Pizarro Contador  
Presidente Ejecutivo – CODELCO Chile