



GENDER SUMMIT 12 PARA AMERICA  
LATINA Y EL CARIBE – CONICYT

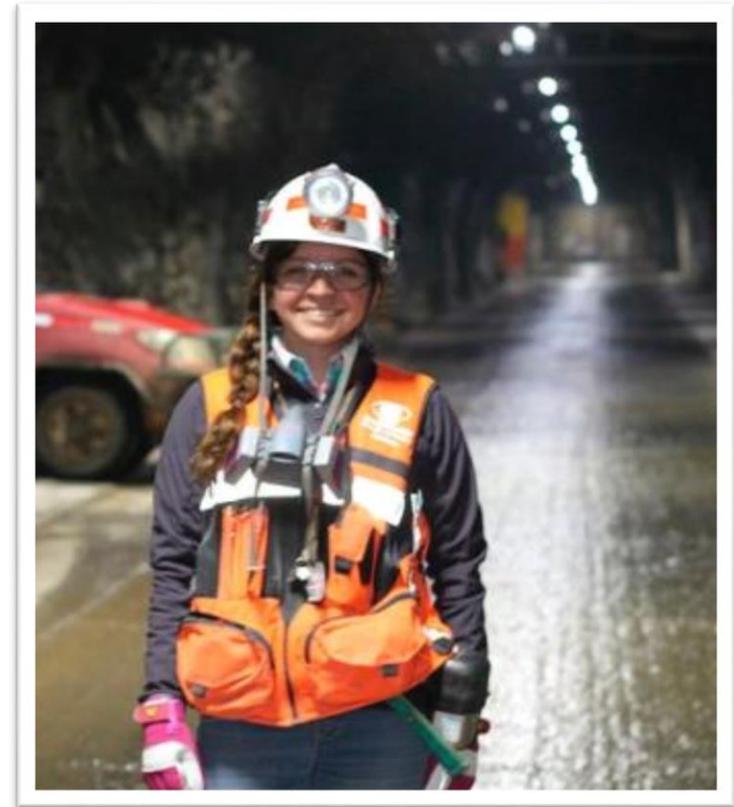
## DIVERSIDAD DE GENERO EN MINERIA: ¿COMO DAMOS EL SIGUIENTE PASO?

**Laura Albornoz P.**  
Directora de Codelco  
6 de Diciembre de 2017

# Los fundamentos de la estrategia de diversidad de género de Codelco



- Perspectiva valórica.
- Perspectiva del negocio y la productividad.
- Perspectiva de la sustentabilidad y el desarrollo sostenible.

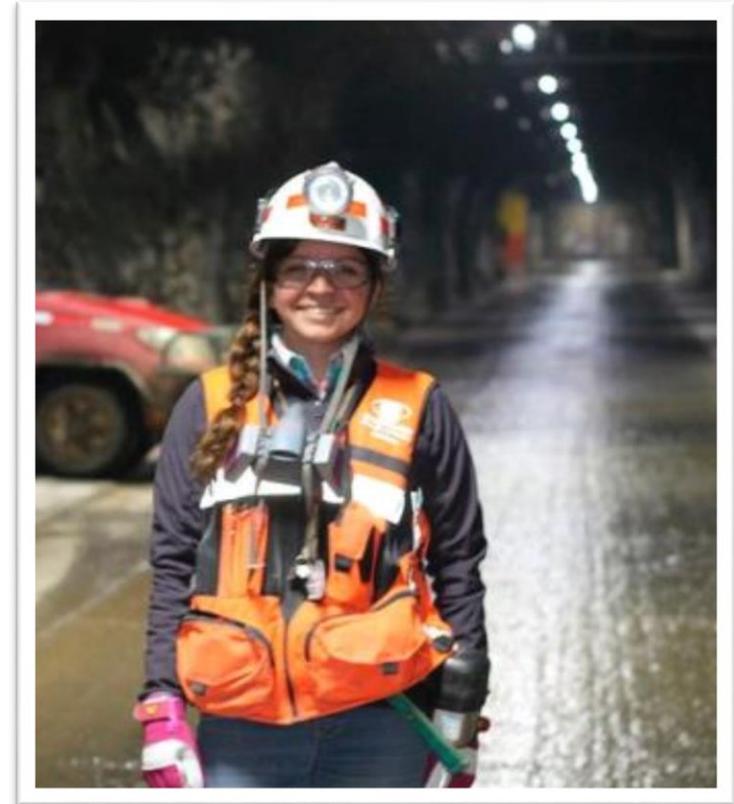


# **PARTICIPACION DE LA MUJER EN LOS NEGOCIOS**

# Aumentar la Diversidad de Género (ADG) es un buen negocio



- ADG incrementa el talento disponible.
- ADG conlleva prácticas más modernas y flexibles.
- ADG atrae culturas más innovadoras y creativas.
- ADG reduce la agresividad en el clima laboral.
- ADG amplía las redes negocios.
- ADG mejora la reputación corporativa.
- ADG fortalece el crecimiento de la productividad y el desempeño económico.

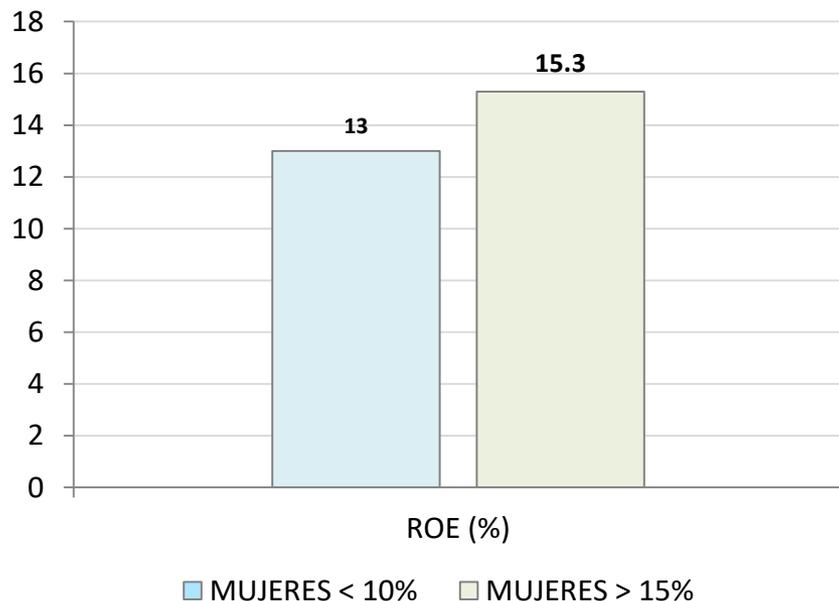


# Diversidad de género y desempeño económico

Las compañías con más mujeres en su administración y en sus directorios tienen mejores indicadores financieros



## RENTABILIDAD SOBRE EL PATRIMONIO



## PRECIO DE LAS ACCIONES Y NUMERO 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 3.400 compañías a nivel mundial. Fuente: The CS Gender 3000: The Reward for Change. Credit Suisse, Septiembre 2016

# Otros estudios a favor de la diversidad de género



**+USD 28**  
**Trillones** en el  
PIB mundial al  
2025



**Si se logra**  
**la igualdad**  
**de género**

**+USD 12**  
**Trillones** en el  
PIB mundial al  
2025



**Si los**  
**países se**  
**igualan al**  
**mejor de**  
**su región**

**Empresas**  
**rentables que**  
**pasaron a tener**  
**un 30% de**  
**representación**  
**femenina**



**Obtuvieron**  
**un 15% de**  
**incremento**  
**en el**  
**margen**  
**neto de**  
**ingresos**

Fuente: McKinsey Global Institute, Septiembre 2015, "The power of parity: How advancing women`s equality can add %12 Trillion to Global Growth".

Fuente: EY, Marzo 2016, "Impacto del liderazgo corporativo femenino en la rentabilidad de las empresas". Estudio que consideró 21.980 firmas en 91 países.

# EVIDENCIA PARA CHILE Y CODELCO

# Mujeres en ciencia y tecnología



- En un mundo crecientemente complejo, se torna fundamental el desarrollo de habilidades de pensamiento creativo y crítico, que permitan desarrollar soluciones efectivas a los problemas.
- Estas habilidades se desarrollan mediante el aprendizaje de la **ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.**
- Sin embargo, para las mujeres, estas áreas presentan un desafío mayor.

**PARTICIPACION FEMENINA  
EN LA COMUNIDAD CIENTIFICA MUNDIAL**

**28%**

**PARTICIPACION FEMENINA  
EN EL PREMIO NOBEL DE CIENCIAS**

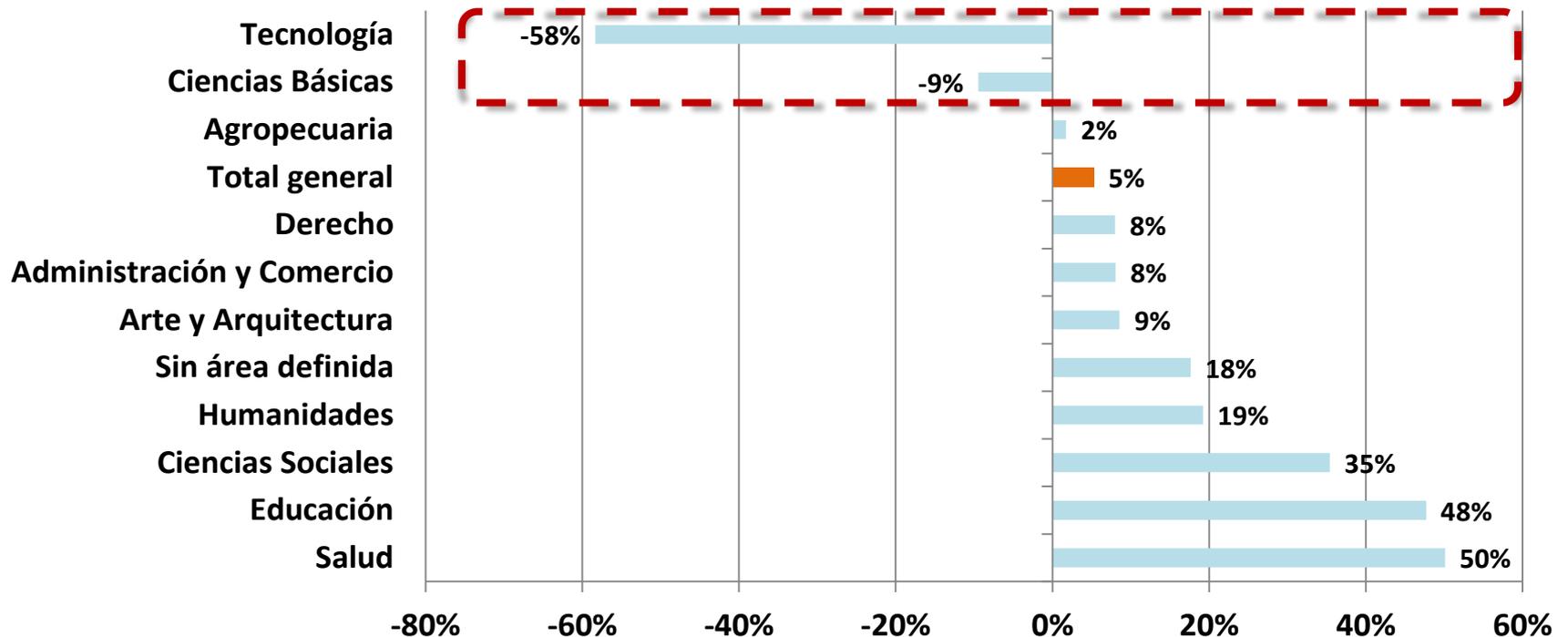
**3%**



Fuentes: Universidad de Chile, UNESCO.

# Brechas de género en la educación superior en Chile, 2017

**MATRICULA TOTAL EN EDUCACION SUPERIOR (PREGRADO, POSGRADO Y POSTITULO):  
PARTICIPACION DE MUJERES MENOS PARTICIPACION DE HOMBRES POR AREA**

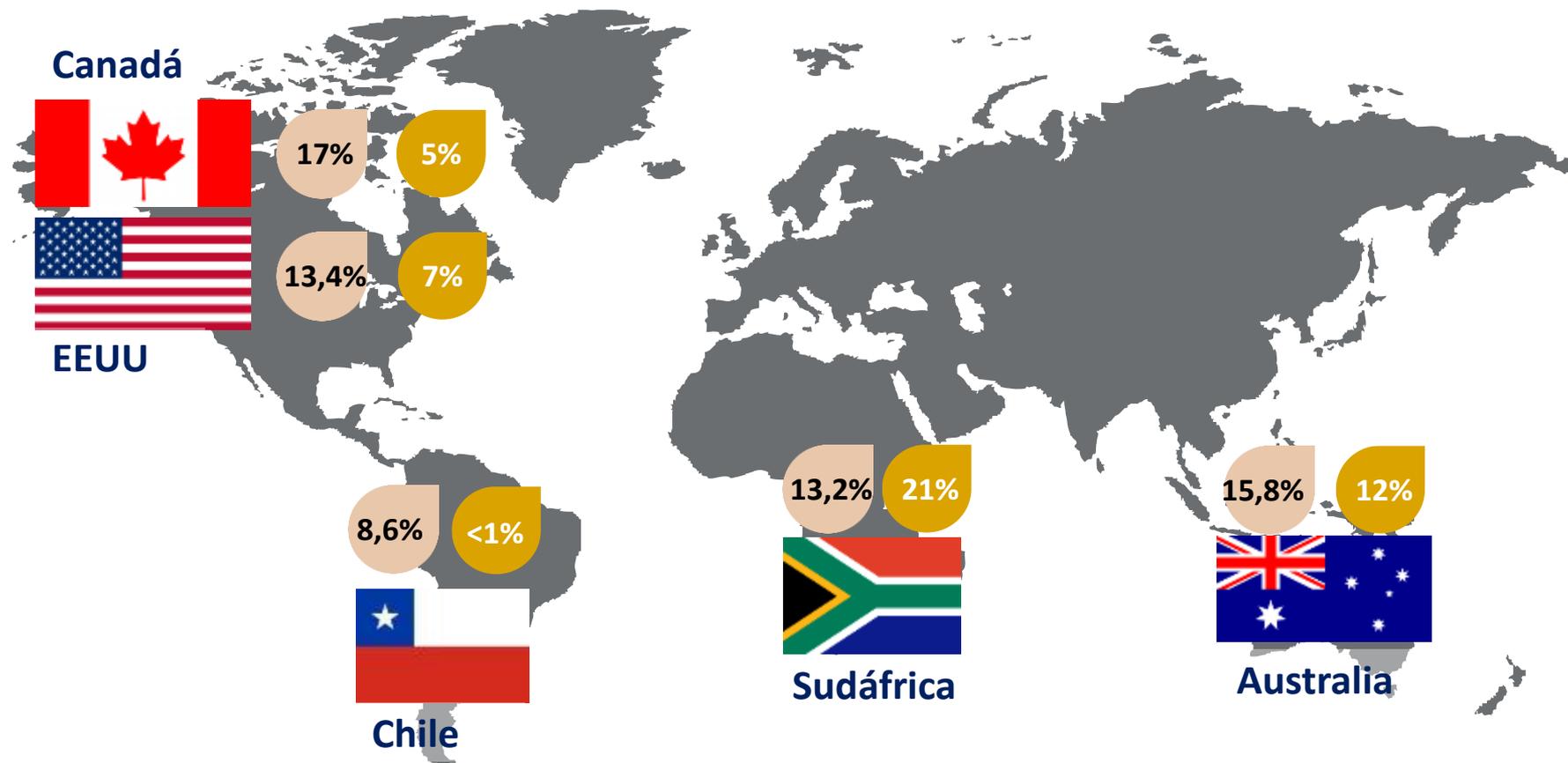


Fuente: [www.mifuturo.cl](http://www.mifuturo.cl), Ministerio de Educación.

# La participación femenina en países mineros

## Participación femenina en la dotación total\*

## Participación femenina en cargos de decisión Top 100 empresas mineras del mundo\*\*



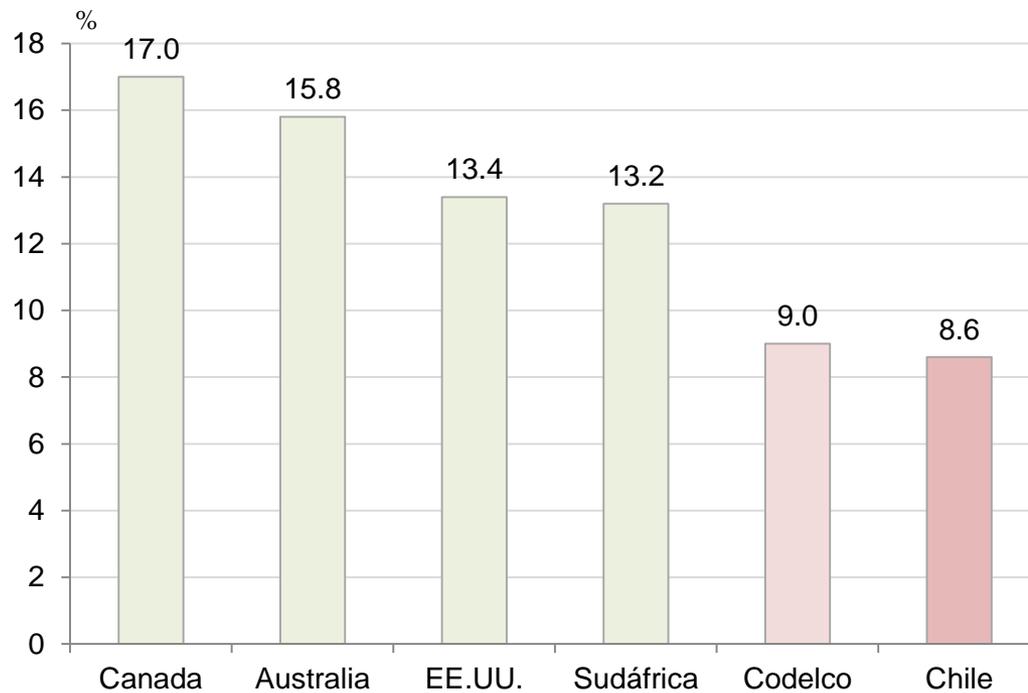
\*: Año 2016, de acuerdo a Mining Industry HR Council; Australian Bureau of Statistics; BLS, USA; Chamber of Mines of South Africa; INE, Codelco.

\*\*.: Fuente: Análisis del proceso de incorporación femenina a la industria minera chilena. Comparación Chile – EE.UU. Tesis de Grado Magister PUC (2015). Camila Gatica

# Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en minería: 2016



## PORCENTAJE DE MUJERES ENTRE LAS PERSONAS OCUPADAS



Fuentes: Mining Industry HR Council; Australian Bureau of Statistics; BLS, USA; INE, Codelco.

# Participación de las mujeres en Codelco, noviembre 2017



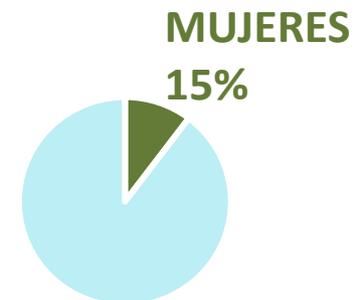
**DOTACIÓN TOTAL**



**PROFESIONALES Y EJECUTIVOS<sup>1</sup>**

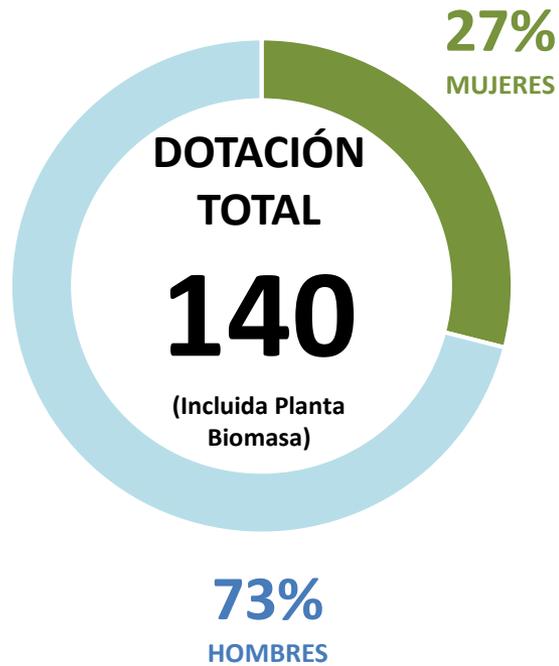


**PROFESIONALES Y EJECUTIVOS EN  
AMBITOS CIENTIFICO-TECNOLOGICOS<sup>2</sup>**



1: Incluye ejecutivos, roles A, profesionales y graduados. 2: incluye matemáticas, química, física, computación y ciencias de la información e ingeniería. No incluye ciencias sociales. Muestra sólo considera titulados.

# Contexto Filial Tecnológica Codelco Tech: Dotación Femenina

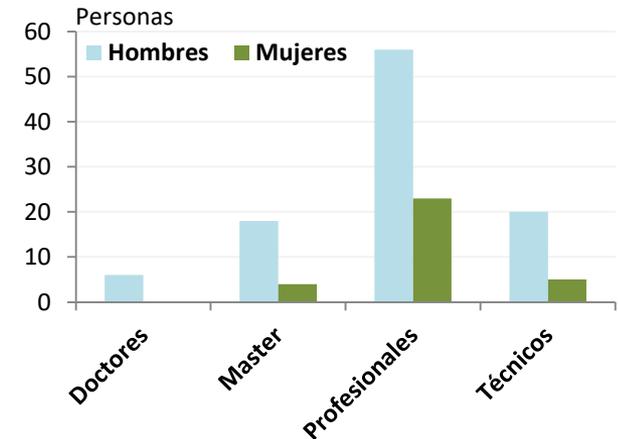


**DOTACION CIENTIFICO - TECNOLOGICA:**  
123 Personas  
**32 MUJERES (26%)**



Promedio de Edad  
**40 años**

## GRADO ACADEMICO



# Diversidad de género y conciliación en Codelco: estrategia y camino recorrido



2007	2013	2015	2016	2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Iguala.</li> <li>– Codelco: primera empresa gran minería en suscribirlo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norma Chilena 3262.</li> <li>– Comienza a trabajar en certificación de NCh 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gabriela Mistral se certifica en NCh 3262.</li> <li>• Estrategia de Diversidad de Género.</li> <li>– Principios, Directrices y Política.</li> <li>– Plan Maestro período 2015-2020.</li> <li>– Indicador de Género en Convenio de Desempeño Único.</li> <li>– Dirección Corporativa de Diversidad de Género.</li> <li>– Consejo de Género Pacto Estratégico.</li> <li>– Líderes de Género en cada Centro de Trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio de Desempeño Único.</li> <li>– Certificación (NCh 3262) de Casa Matriz (Abril).</li> <li>– Certificación División Ventanas (Septiembre).</li> <li>– Pre-certificaciones Radomiro Tomic y Ministro Hales (Octubre).</li> <li>– Mujeres: 15% - 20% contrataciones.</li> <li>• Mesa de Género en cada Centro de Trabajo</li> <li>• Transformación cultural: actividades de sensibilización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política Corporativa de Diversidad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal</li> <li>• Convenio de Desempeño Único.</li> <li>– Certificación (NCh 3262) de Ministro Hales (junio)</li> <li>– Certificación Radomiro Tomic y VP (Septiembre).</li> <li>– Pre-certificaciones Andina y El Teniente (Septiembre).</li> <li>– Balance de Género: aumentar participación femenina a un 9,6% en la dotación total.</li> <li>• Iniciativa Paridad de Género Chile.</li> </ul>

## Metas 2025



11%



Participación femenina en la dotación total

20%



Participación femenina en puestos de toma de decisión

11%



Participación femenina en puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres

33%



Participación femenina en el Gobierno Corporativo, filiales y coligadas

2017

9,0%

11,6%

6%

25%

## Metas 2020



Modelo de Diversidad e Inclusión que incorpora estándares y prácticas internacionales para la sustentabilidad de Codelco, en implementación.

Mujeres y hombres en igual cargo perciban sueldo base dentro de la banda salarial correspondiente

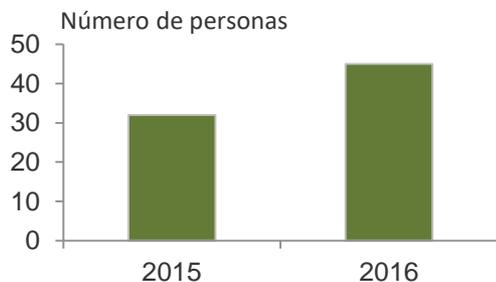
Certificar a todos los Centros de Trabajo en la Norma chilena 3262: Sistema de gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal



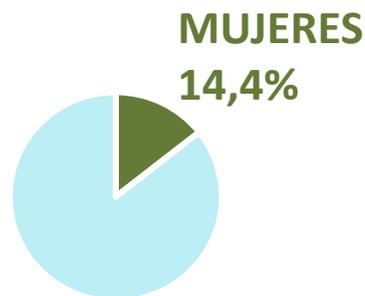
# Codelco: liderazgo femenino, año 2016



## AUMENTO DE DIRECTORAS, SUPERINTENDENTAS Y JEFATURAS



## PARTICIPACION EN LOS CUADROS DE SUCESION



## COBERTURA DE CARGOS CRITICOS 2016



## PARTICIPACION EN DIRECTORIOS DE FILIALES Y COLIGADAS



## PARTICIPACION EN PROGRAMA DE FORMACION PARA DIRECTORIOS DE FILIALES Y COLIGADAS



# Nuestros avances en infraestructura



HABITACIÓN MUJER

Codelco actualmente cuenta con 14 Salas de Extracción y Almacenamiento de la leche materna (ALMA /VIDA)



SALA VIDA/ALMA



BAÑO MUJER ROCK POINT



SALAS DE CAMBIO



ROPA ESPECIAL PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS



Mini cooler de almacenamiento y transporte leche materna.



Mini refrigerador se entrega en comodato a las trabajadoras que se reintegran a un área de trabajo que no cuenta con Sala Alma.



# Reconocimiento externo



## Excelencia en la Gestión de Diversidad.

- La Universidad de la Frontera otorga a Codelco una distinción por su liderazgo en la gestión de diversidad de género dentro de la industria minera.

## ICMM y Universidad de Queensland.

- Codelco es seleccionado para caso de estudio en materia de igualdad de género. Publicación página web de ICMM con apoyo de la Universidad de Queensland.

## Empresas Sumando Valor

- Codelco es reconocido por ser una empresa que está contribuyendo a 3 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible por sus avances en materia de igualdad de género.

## Sello Iguala y Conciliación de SERNAMEG

- Codelco ha obtenido 2 sellos a la fecha y a fin de año espera tener 3 sellos más obteniendo en total 5 Centros de Trabajo con la distinción.

## Decálogo de Igualdad de Género en la Minería

- Codelco gestor e impulsor del decálogo de diversidad de género y conciliación en la industria minera. Documento suscrito por Ministerio de Minería, Consejo Minero y SONAMI.



# ¿SINTOMAS DE AGOTAMIENTO EN EL CIERRE DE BRECHAS?

# Reporte Mundial de Brechas de Género, World Economic Forum, 2017



## SITUACION MUNDIAL

- La brecha mundial para alcanzar la paridad de género aumentó desde 31,7% en 2016 a 32% en 2017.
- Las principales diferencias se mantienen en:
  - Participación económica y oportunidades: 42%.
  - Empoderamiento político: 77%.
- Al ritmo actual, la brecha global de género podría cerrarse en 100 años.

## BRECHA DE GENERO EN CHILE



# Participación de la mujer en la administración superior de las empresas: ¿señales de estancamiento?



## SITUACION POR INDUSTRIA A NIVEL MUNDIAL

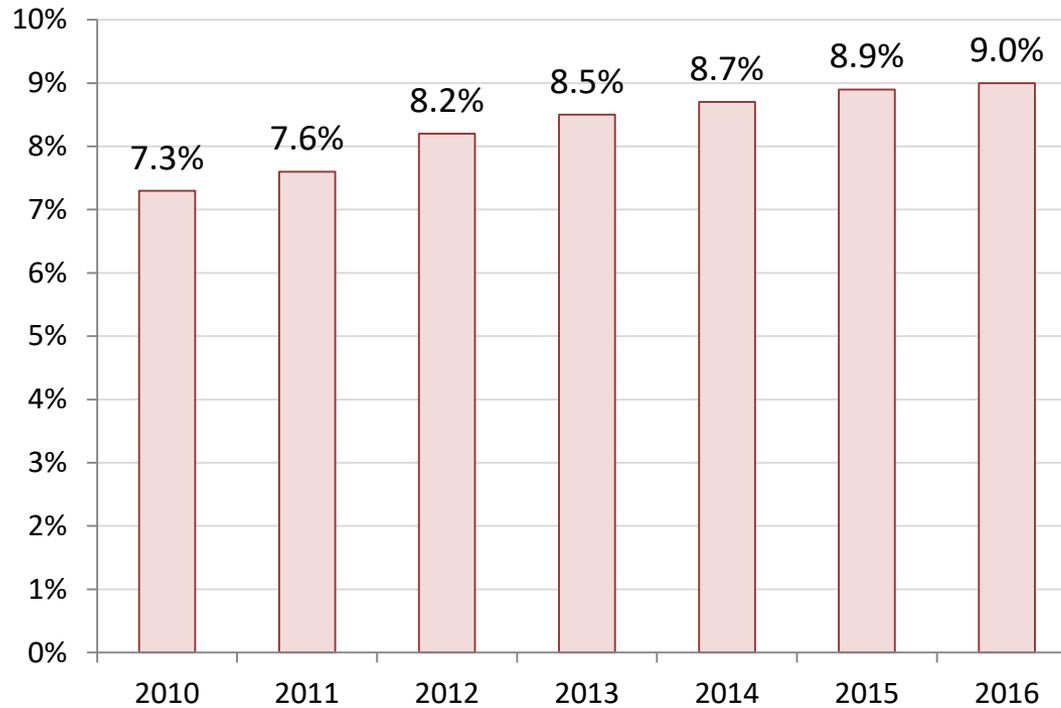
	2014	2016		2014	2016
Medios comunicación	22,8%	21,7%	Transporte	14,5%	13,5%
Viajes y ocio	18,3%	19,5%	Materiales const. y const.	12,0%	13,4%
Servicios básicos	19,1%	18,9%	Bienes duraderos, ...	12,1%	12,7%
Venta detallista	17,9%	18,4%	Papel y embalaje	11,5%	12,1%
Bancos	15,4%	17,6%	Gas y petróleo	10,8%	12,1%
Bienes raíces	17,4%	17,4%	S. financieros diversificados	13,6%	11,6%
Atención médica	17,9%	15,9%	Tecnología – hardware	15,2%	11,4%
Tecnología – software	13,8%	15,6%	<b>Metales y minería</b>	<b>11,0%</b>	<b>10,3%</b>
Farmacia y biotecnología	18,9%	15,5%	Bienes de capital	9,1%	9,3%
Servicios negocios	15,1%	14,6%	Autos y componentes	4,7%	8,4%
Telecom.	17,1%	14,4%	Productos químicos	9,8%	8,0%
Alimentos y bebidas	13,6%	13,7%	<b>Promedio global</b>	<b>13,9%</b>	<b>13,8%</b>
Seguros	11,7%	13,6%			

## SITUACION POR PAIS

	2014	2016		2014	2016
Tailandia	25,1%	27,8%	Reino Unido	15,4%	15,0%
Filipinas	24,6%	25,0%	Sudáfrica	12,8%	14,7%
Noruega	23,8%	25,0%	Francia	12,8%	12,0%
Singapur	26,7%	23,8%	Italia	8,2%	11,0%
Taiwán	23,7%	22,2%	Federación Rusa	11,7%	9,9%
Holanda	15,1%	20,6%	Brasil	8,3%	8,6%
Suecia	25,3%	19,6%	Alemania	10,9%	7,6%
Malasia	24,3%	17,8%	México	9,0%	7,5%
Finlandia	19,1%	17,7%	India	7,8%	7,2%
China	15,0%	17,2%	Suiza	5,8%	6,8%
Australia	18,9%	17,1%	Turquía	7,7%	5,4%
Hong Kong	14,8%	16,8%	<b>Chile</b>	<b>8,1%</b>	<b>5,0%</b>
Indonesia	13,9%	16,4%	Polonia	3,7%	4,3%
España	12,0%	16,4%	Japón	2,6%	2,3%
Bélgica	14,6%	16,3%	Corea del Sur	1,3%	2,3%
Estados Unidos	15,4%	16,0%	<b>Promedio global</b>	<b>13,9%</b>	<b>13,8%</b>
Canadá	16,7%	15,0%			

Fuente: Credit Suisse Research, Septiembre 2016.

# Participación femenina en la dotación propia de Codelco



# DIFICULTADES, OBSTACULOS Y PROXIMOS PASOS

# Principales obstáculos para la participación de las mujeres (la experiencia desde el ámbito científico tecnológico y desde el sector minero)



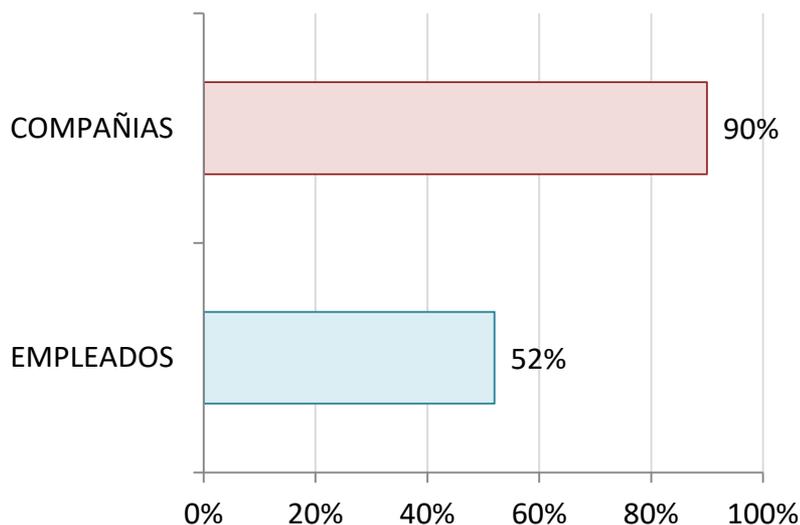
- De la declaración a la convicción.
- Barreras culturales asociadas a roles tradicionales. Desde la enseñanza diferenciada de las matemáticas a las carreras y tareas para mujeres.
- Legislación laboral (por ejemplo: cuidado de los niños).
- En el pasado, la igualdad de género no era parte de las políticas ni de las estrategias de las compañías mineras.
- Prácticas organizacionales (política de turnos).
- Condiciones operacionales del sector minero (por ejemplo: políticas de transporte, vestuario, baños, casas de cambio, etc.).
- Maternidad.

# Visiones de las compañías y de los empleados sobre el compromiso con la diversidad de género

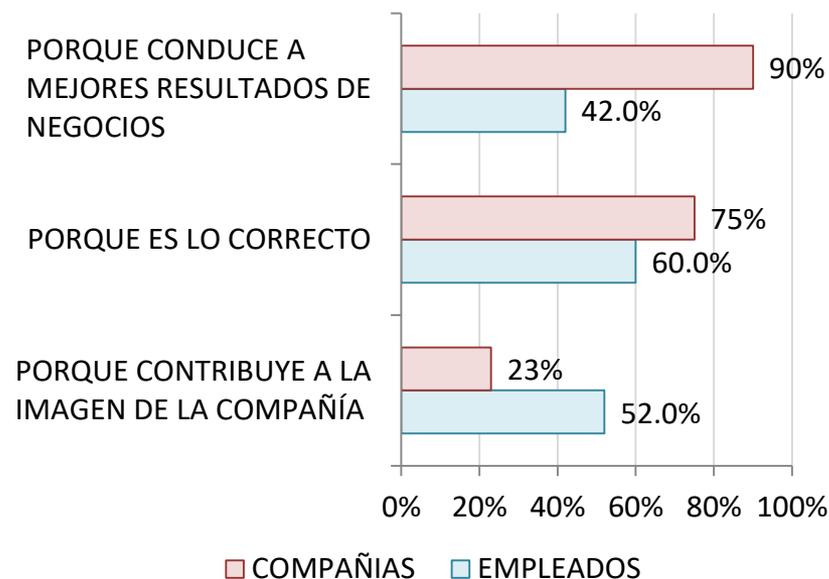


## EL CASO DE AMERICA DEL NORTE

### COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD: TEMA PRIORITARIO



### ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?



**Las empresas y sus empleados discrepan con respecto al nivel de compromiso existente con la diversidad de género y al por qué la diversidad es importante.**

Fuente: Women in Workplace, 2017. McKinsey. Estudio en el que participaron 222 empresas de América del Norte que emplean más de 12 millones de personas.

# Palancas y planes de acción en Codelco



- Perseverar en la estrategia e iniciativas desplegadas hasta la fecha.
- Profundizar los planes de acción para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Eliminar las trabas para la justa promoción de las mujeres hacia los niveles de mayor responsabilidad en la organización.
- Perfeccionar las técnicas de selección de personal para una mayor diversidad de género.
- Motivar, capacitar, evaluar y recompensar a los líderes en función de una mayor diversidad de género.
- Revelar y enfrentar los puntos ciegos (cosas que no vemos) para cambiar la cultura corporativa.
- Extender el compromiso con la diversidad de género a nuestras empresas contratistas de operación, servicios e inversión.

# Mujeres en el mundo laboral, y en ciencia y tecnología

## Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad



1. Salas cuna de calidad y gratuitas.
2. Red de cuidados para personas mayores y discapacitados.
3. Acuerdos colectivos o individuales para la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares.
4. Teletrabajo.
5. Asignación profesional a los funcionarios profesionales del sector público.
6. **Capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionales.**
7. **Combatir sesgos de género en el sistema escolar.**
8. **Mayor participación de mujeres en carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).**
9. Modificar las normas del régimen de Sociedad Conyugal.
10. Emprendimiento femenino.
11. **Acceso de mujeres a cargos de liderazgo.**
12. Corresponsabilidad en el cuidado de recién nacidos.
13. **Norma NCh3262 y el Sello Igualdad Conciliación**
14. Evaluar impacto de políticas y recomendaciones de la CNP.

Fuente: <http://www.comisiondeproductividad.cl>.

# Palancas para incrementar la participación de las mujeres en Chile



- **Nueva regulación (N°385 de 2015) SVS\*:**
  - Incorporación de nueva información en los reportes anuales de las compañías:
    - **Diversidad: género, nacionalidad, edad y años de servicio.**
      - Directorio.
      - Gerencia General.
      - Areas que reportan a la Gerencia General o al Directorio.
      - Diversidad en la organización completa.
    - **Brecha salarial por género.**



\*: Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).



GENDER SUMMIT 12 PARA AMERICA  
LATINA Y EL CARIBE – CONICYT

## DIVERSIDAD DE GENERO EN MINERIA: ¿COMO DAMOS EL SIGUIENTE PASO?

**Laura Albornoz P.**  
Directora de Codelco  
6 de Diciembre de 2017