



Mª Graciela Trincado

Subgerenta de Casa Matriz
Codelco Chile

« Nuestras medidas de conciliación abarcan a todos los segmentos de la plantilla »

¿Podría describir brevemente las actividades de Codelco?

Codelco es una empresa 100% estatal y la principal productora de cobre de mina del mundo, líder en reservas del mineral en el ámbito global y motor del desarrollo del país.

¿Cómo es el perfil de la plantilla?

La plantilla de la Casa Matriz, a la que se aplica el certificado, está formada por 60 % hombres y 40 % mujeres. Se trata de la unidad de Codelco con mayor tasa de participación de género femenino. Principalmente, nuestra plana ejecutiva, profesional y trabajadoras y trabajadores, en general, provienen de las distintas áreas de la ingeniería, como por ejemplo minas, metalurgistas, industriales, químicos o comerciales. Asimismo, provienen de otros diferentes ámbitos de la gestión, en todos sus niveles.

¿Cuál fue la motivación para implantar y certificar la Norma NCh 3262?

El directorio de Codelco adquirió compromisos públicos frente al país en el ámbito de la diversidad de género y la igualdad de oportunidades. Entendemos que es el camino para seguir siendo una empresa más competitiva y sustentable, como también ejemplo para otras organizaciones, pensando en transformar la realidad de nuestro país. En el marco de este compromiso con Chile se decidió implementar la NCh 3262, ya que permite sistematizar las distintas iniciativas y acciones en el ámbito de la igualdad de género y conciliación. Ya veníamos desarrollando distintas medidas, tanto en la Casa Matriz como en nuestras divisiones productivas. Pero la norma ha hecho posible enmarcarlas en un sistema de gestión que garantiza su continuidad y mejora en el tiempo.

¿Puede especificar alguna de esas medidas o acciones?

Una acción muy importante que la norma nos facilita es identificar permanentemente las brechas

asociadas al género, en cualquiera de los procesos principales de gestión de personas: compensación, reclutamiento y selección, acceso a la capacitación, entre otros. El objetivo es velar por el equilibrio e igualdad de oportunidades, que es uno de los principios de la norma. Además, nos ha permitido analizar nuestras medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de modo que abarquen todos los segmentos de trabajadores y trabajadoras de la Casa Matriz. Por ejemplo, en cuanto a la vinculación de la empresa con la familia, organizamos campamentos de verano, el Día del Niño o eventos en fechas como Navidad. Por su parte, enfocado en el desarrollo personal, disponemos de programas de estudio con becas y ayudas económicas dirigidas a la formación y especialización profesional. También contamos con medidas asociadas al cuidado de la salud a través de programas de medicina preventiva y fomento de la vida saludable.

¿Qué valor les ha aportado la certificación?, ¿cómo la perciben los distintos públicos de la organización?

Permite sistematizar las acciones y realizar un cambio en el ADN de la cultura organizacional de nuestra empresa, asegurando que estos principios no son iniciativas aisladas, sino un compromiso con el país que perdurará y mejorará en el tiempo. Se refuerza así el sentido de pertenencia a la empresa, el clima laboral y la productividad. Hay numerosos estudios que avalan que las organizaciones que cuentan con equipos mixtos son más productivas, ya que enriquecen los puntos de vista sobre los diferentes procesos que gestionamos.

Internamente, los trabajadores y trabajadoras de Casa Matriz perciben esta certificación como una oportunidad, porque se dan cuenta de la seriedad con la que se trabaja en la igualdad de oportunidades y en el tratamiento de las brechas existentes o que se vayan identificando. Y externamente, se observa de manera muy positiva, porque nos convierte en motor y ejemplo de iniciativas similares en otras empresas del país.