

# Personas



**Publicamos la política corporativa de diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal que declara la igualdad de oportunidades, la diversidad, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

## **Nuestros trabajadores y trabajadoras**

En Codelco las personas son el centro de la gestión organizacional y de las relaciones laborales.

Contamos con una política de gestión de las personas, aprobada por el directorio en 2015. La orientación estratégica de esta herramienta de gestión es facilitar la adquisición de un nuevo estándar productivo y organizacional, promoviendo el trabajo en equipo y estableciendo como foco principal los recursos humanos en el negocio.

Respecto de la gestión de las personas en el Plan Maestro de Sustentabilidad se aspira a conformar una organización con capacidad de adaptación frente a los desafíos de la industria y comprometida con las sustentabilidad del negocio, con las siguientes líneas de acción: gestión organizacional, gobernabilidad, desarrollo de las personas y diversidad e inclusión. Para ello nos proponemos contar con sistemas de gestión de las personas sobre la base de una visión sustentable, que incluya la diversidad, el alto desempeño y con resultados técnicos, económicos y sociales.

En diciembre de 2016 publicamos la política corporativa de diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que declara la igualdad de oportunidades, la diversidad, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como principios esenciales de la gestión de recursos humanos y en sus prácticas laborales; además del compromiso de la empresa con el respeto a los derechos humanos.

**G4-HR5 G4-HR6**

Nuestro Código de Conducta de Negocios establece, entre otros aspectos, que los trabajadores y trabajadoras de la empresa deben respetar todas las normas legales nacionales e internacionales, que regulen o tengan relación con la prohibición de utilizar mano de obra forzada o coercitiva, o la explotación del trabajo infantil, adhiriendo a los principios establecidos en la Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y el Convenio 138

de la Organización Internacional del Trabajo. Toda persona que identifique incumplimientos al Código de Conducta puede alertarlo en forma anónima en el sistema de Línea de Denuncia (su alcance y resultados del año se abordan en el capítulo negocio y gobierno corporativo de este reporte).

**G4-10**

Las personas que trabajan en Codelco son profesionales, operadores y ejecutivos comprometidos con un desempeño eficiente y responsable en cada uno de los puestos de trabajo en los que se desempeñan.

Nuestra dotación propia alcanzó a 18.605 trabajadores y trabajadoras (con contratos indefinidos más temporales), alcanzando un 9% de dotación femenina, al 31 de diciembre de 2016. Respecto de la dotación de empresas contratistas esta alcanzó a 47.098 personas de divisiones y proyectos.

**Dotación propia por tipo de contrato y cargo**

Número de trabajadores según tipo de contrato desglosados por sexo y división				
	Contrato Indefinido		Contrato temporal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Chuquicamata	503	5.045	44	329
Radomiro Tomic	84	1.038	8	98
Ministro Hales	92	647	9	19
Gabriela Mistral	99	437	4	13
Salvador	79	1.169	14	381
Andina	85	1.577	3	17
Ventanas	61	863	5	25
El Teniente	199	4.235	18	72
Casa Matriz	190	301	2	
Vicepresidencia de Proyectos	168	671	1	

## Dotación propia por división o centro de trabajo

G4-10

División	2015 al 31 de diciembre	2016 al 31 de diciembre
Radomiro Tomic	1.287	1.228
Chuquimata	6.342	5.921
Ministro Hales	772	767
Gabriela Mistral	566	553
Salvador	1.352	1.643
Andina	1.699	1.682
El Teniente	4.750	4.524
Ventanas	953	954
Casa Matriz	522	493
Vicepresidencia de Proyectos	874	840
<b>Total</b>	<b>19.117</b>	<b>18.605</b>

### G4-LA6

Nuestro promedio anual de ausentismo llegó a 3,8 % en 2016. Esta tasa considera el ausentismo del período, de todos los trabajadores con contrato indefinido, los operarios administrativos y de servicio. La tasa de ausentismo considera los casos no justificados, conocidos comúnmente como fallas o abandonos; y las situaciones de ausentismo justificado, donde se encuentran las licencias médicas, accidentes, enfermedades profesionales y permisos. Los casos justificados corresponden a diversas razones, entre ellas las licencias por enfermedad o accidentes y/o permisos de pre y post natal, matrimonio, fallecimiento.

En línea con la política corporativa de diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, nuestra tasa de ausentismo promedio de 2016 alcanzó a 3,6%, sin considerar permisos de pre y postnatal.

### G4-LA12

En lo que respecta a la distribución etaria, tanto hombres como mujeres tienen principalmente entre 30 y 50 años. La administración superior está integrada sólo por hombres, que en su mayoría tienen más de 50 años.



### Dotación según Género y rango de edad 2016

		Edad			Total	% Según Género
		Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años		
Mujer	Administración superior	0	0	0	0	0
	Ejecutivos	0	16	5	21	1,26
	No ejecutivos	207	1.138	302	1.647	98,74
Sub total mujeres		207	1.154	307	1.668	8,97
Hombre	Administración superior	0	1	19	20	0,12
	Ejecutivos	0	81	98	179	1,06
	No ejecutivos	1.407	9.296	6.035	16.738	98,83
Sub total hombres		1.407	9.378	6.152	16.937	91,03
Total dotación propia		1.614	10.532	6.459	18.605	100

La administración superior no considera al directorio.

## Rotación laboral

### G4-LA1

Las nuevas contrataciones de 2016 se concentraron en personas de edad entre 30 y 50 años en la mayoría de divisiones. El Teniente fue la división con mayor número de nuevas contrataciones con un total de 177 personas (167 hombres y 10 mujeres).

División	Género	Nuevas contrataciones			Total
		Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	
Chuquicamata	Femenino	10	20	1	31
	Masculino	57	27	4	68
	Total de nuevas contrataciones	47	47	5	99
Radomiro Tomic	Femenino	3	1	0	4
	Masculino	9	14	0	23
	Total de nuevas contrataciones	12	15	0	27
Ministro Hales	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	9	0	9
	Total de nuevas contrataciones	0	9	0	9
Gabriela Mistral	Femenino	2	0	0	2
	Masculino	0	3	0	3
	Total de nuevas contrataciones	2	3	0	5
Salvador	Femenino	0	1	0	1
	Masculino	6	10	2	18
	Total de nuevas contrataciones	6	11	2	19
Andina	Femenino	0	1	0	1
	Masculino	9	20	1	30
	Total de nuevas contrataciones	9	21	1	31
Ventanas	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	3	3	0	6
	Total de nuevas contrataciones	3	3	0	6
El Teniente	Femenino	5	5	0	10
	Masculino	63	102	2	167
	Total de nuevas contrataciones	68	107	2	177
Casa Matriz	Femenino	2	4	0	6
	Masculino	2	9	2	13
	Total de nuevas contrataciones	4	13	2	19
Vicepresidencia de Proyectos	Femenino	1	9	4	10
	Masculino	5	46	14	65
	Total de nuevas contrataciones	6	55	14	75

A continuación se presenta la rotación por rango etario y género para cada división, destacando que la empresa tuvo una rotación total de un 4,4 %

### Rotación por rango de edad y género (enero a diciembre 2016) (en porcentajes)

División	Edad			Género		Total
	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Masculino	Femenino	
Chuquicamata	6,6	1,9	6,6	4,4	5,8	4,6
Radomiro Tomic	16,9	3,8	1,3	3,4	6,4	3,6
Ministro Hales	0,8	2,3	3,8	2,3	1,5	2,2
Gabriela Mistral	5,5	2,2	7,1	2,5	4,4	2,9
Salvador	3,0	1,7	7,5	3,6	5,2	3,7
Andina	4,4	2	1,9	2,2	2,3	2,2
Ventanas	7,1	2,4	1,4	2	4,6	2,2
El Teniente	11,8	2,9	8,8	5,5	9,3	5,7
Casa Matriz	27,3	11	11,5	12,7	10,3	11,7
Vicepresidencia de Proyectos	31,0	10,2	12,9	12,2	7,9	11,3
<b>Total Codelco</b>	<b>7,3</b>	<b>2,8</b>	<b>6,3</b>	<b>4,3</b>	<b>5,6</b>	<b>4,4</b>

### Empresas contratistas y subcontratistas

Nuestro modelo de gestión considera la contratación de servicios de empresas colaboradoras de diverso tamaño y especialización, que nos proveen de bienes y ejecutan obras y/o servicios, que son requerimos en nuestras operaciones. En 2016, el promedio de personas que prestaron servicios subcontratados a Codelco fue de 47.098.

En cumplimiento de la legislación laboral vigente y, en particular con las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación,

ejercemos todos los derechos y deberes en nuestro rol de empresa mandante, además de adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras que laboran al interior de nuestras instalaciones, cualquiera sea su dependencia. El cumplimiento de la legislación laboral en estas materias supone también el respeto de los derechos laborales, sindicales y de independencia de las relaciones laborales que mantengan las empresas contratistas con los trabajadores bajo su exclusiva dependencia, incluyendo el desarrollo de sus negociaciones individuales y colectivas.



## Definición de remuneraciones

G4-54 G4-55 G4-EC5 G4-LA13

Publicamos en forma permanente en nuestro sitio web [www.codelco.com](http://www.codelco.com) en el enlace Ley de Transparencia, las remuneraciones del directorio, el presidente ejecutivo, la plana ejecutiva y el resto de la dotación; así como también las base de cálculo y criterios considerados, permitiendo con esto conocer las relaciones y variaciones de los mismos, y la de éstos con el sueldo mínimo oficial en el país, tal como lo exige la normativa en Chile. Destacamos en este ámbito que todos nuestros trabajadores y trabajadoras tienen una remuneración sobre el salario mínimo, variando su sueldo según su cargo, nivel de formación, experiencia y desempeño.

No realizamos discriminación de género de ningún tipo. El sueldo base depende del cargo, responsabilidades, competencias y experiencia del cargo y no de su género. En cuanto a las diferencias de remuneraciones que efectivamente existan, no es posible realizar comparaciones ya que para un mismo cargo se puede estar pagando diferente montos por motivos diferenciadores como experiencia, desempeño, competencias, habilidades, entre otras variables.

### G4-EC6

La selección de nuestra plana ejecutiva se basa sólo en un análisis de las capacidades y méritos de las personas, siendo el 97,7% de ellos, chilenos (5 extranjeros y 215 chilenos).



## Diálogo laboral

G4-HR4 G4-HR5

Respetamos la legislación laboral chilena, así como los Convenios N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización y N° 98 sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva, entre otros convenios ratificados por Chile con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En Codelco tenemos un alto grado de sindicalización, se respetan las garantías y se dan las facilidades establecidas en el Código del Trabajo respecto de las organizaciones sindicales y sus dirigentes. El 99,8% de nuestros trabajadores operativos (Rol B) están afiliados a organizaciones sindicales; así como 71,4% de nuestros supervisores (Rol A) están sindicalizados. El total de la sindicalización de nuestra dotación propia alcanzó a un 89,3% en 2016.

### G4 -11

## Sindicalización 2016 Dotación Propia

División	Radomiro Tomic	Chuquibambilla	Ministro Hales	Gabriela Mistral	Salvador	Andina	Ventanas	El Teniente	Casa Matriz	Vicepresidencia Proyectos	Codelco
Sindicalización	83,6%	96,9%	86,4%	77,8%	74,9%	95,7%	89,6%	95,6%	61,5%	52,5%	89,3%
Número de sindicatos	2	7	2	2	3	3	2	7	2	1	31

**G4-LA4**

De acuerdo a lo establecido en la Ley 20.392 promulgada el 4 de noviembre de 2009, dos representantes de los trabajadores de la empresa son elegidos por el Presidente o la Presidenta de la República, son parte del directorio de Codelco. Uno en representación de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y otro en representación de la Asociación Gremial Nacional de Supervisores del Cobre (ANSCO) y la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC) en conjunto. De esta forma, cualquier modificación organizativa o de gestión que en este órgano se determine es conocida por los trabajadores y trabajadoras.

**G4-LA8**

Durante 2016 la administración y la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) avanzaron en la profundización del modelo de relacionamiento basado en la gestión participativa, el diálogo y la creación de nuevos espacios de confianza, que se expresaron a través de la implementación de diversas instancias de trabajo conjunto. Durante el año funcionaron a nivel corporativo el consejo superior, el comité coordinador y los consejos capital humano, competitividad, sustentabilidad y políticas de género; en tanto, a nivel divisional funcionaron las mesas de convergencia técnica y las mesas de gestión, cuyo trabajo se enfocó en los proyectos estructurales, proyectos de desarrollo divisional y en temas relacionados con las agendas laborales vinculadas a los instrumentos colectivos de trabajo.

La administración y las directivas sindicales continuaron trabajando conjuntamente en la implementación del Pacto Estratégico por Chile, se implementaron 33 mesas de gestión y 4 mesas de convergencia técnica, en las que se identificaron y definieron 25 compromisos de resultados para 2016 enfocados a la mejora competitiva y la sustentabilidad presente y futura de la empresa, manteniendo un permanente y sistemático monitoreo al cumplimiento de los compromisos concordados.

Con la Federación de Supervisores del Cobre (Fesuc) se avanzó en el intercambio de información relevante para allanar los caminos,

superar las diferencias y generar una convergencia hacia una relación transparente y perdurable, entendiendo que la participación se basa en la valorización y el aporte de las personas, sus opiniones, el respeto a la discrepancia y en el deseo de aunar esfuerzos para lograr objetivos de beneficio mutuo que permitan a la empresa asegurar el cumplimiento de sus desafíos futuros.

La Asociación Gremial Nacional de Supervisores del Cobre (AnSCO) y la administración participaron en el seminario AnSCO 2016: Hacia una gestión de contratos de excelencia.

Otras instancias de participación, que tiene relación directa con los intereses propios de los trabajadores y trabajadoras, son los sindicatos y los comités paritarios de higiene y seguridad. Destacando el trabajo conjunto con el consejo de sustentabilidad de la FTC.

**MM4**

En Codelco se planifican los procesos de negociación colectiva con anticipación a las fechas de inicio establecidas por la ley y se mantienen procesos de participación y diálogo laboral con las directivas sindicales de base y federativas.

La mayoría de los sueldos, beneficios y demás condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Codelco se establecen en contratos o convenios colectivos de trabajo.

Desarrollamos 5 procesos de negociación colectiva durante 2016, que involucraron la participación de 12 organizaciones sindicales y un total de 7.851 trabajadores y trabajadoras. En dichas negociaciones continuamos impulsando la consolidación de una visión acorde al momento y circunstancias que enfrenta Codelco, procurando asociar beneficios a resultados de mejoras productivas y disminución de costos.

En el proceso desarrollado con el Sindicato N° 2 de División Salvador se registró una huelga legal de 5 días. Luego de ello, la administración llegó a un acuerdo con el sindicato que permitió



finalizar la negociación con la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo, impidiendo de esta manera la ocurrencia de un evento que impactara la producción divisional.

### Gestión de las personas con foco en la productividad y valor compartido

Contamos con un modelo de liderazgo y actualizamos las competencias para dar cuenta de nuestros desafíos estratégicos, definiendo de esta forma el perfil de liderazgo que se requiere para cumplir con estos objetivos y las competencias distintivas que deben desarrollar, que son las siguientes:

- Excelencia y orientación a los resultados.
- Responsabilidad y compromiso.
- Comunicación y negociación.
- Colaboración y trabajo en equipo.
- Contexto del negocio y orientación estratégica.
- Desarrollo de sí mismo y de otros/as.
- Innovación y creatividad.
- Líder movilizador/a y transformador/a.

### Evaluación de desempeño

#### G4-LA11

En gestión de desempeño el foco estuvo en alinear el desempeño individual con los resultados del negocio y fortalecer el rol de quienes evalúan el desempeño, mejorando la calidad de las conversaciones de retroalimentación gracias a un programa de liderazgo y habilidades de comunicación con una cobertura de 1.104 participantes y en la constitución de prácticas grupales de aprendizaje donde participaron 191 personas.

La fase de evaluación del desempeño alcanzó un universo de 4.150 ejecutivos, ejecutivas y profesionales, lo que representa una participación del 92,9 % de dicha dotación.

### Evaluación de la dotación propia 2016 evaluada bajo la norma corporativa NCC N°29.

	Mujeres	Hombres	Total
Total dotación propia	782	3.368	4.150
Nº de dotación propia evaluada	685	3.172	3.857
% respecto del total de dotación propia	87,6	94,2	92,9

#### G4-LA9 G4-LA10

Las vicepresidencias de nuestra empresa son las encargadas de definir los focos estratégicos para la formación de los trabajadores en cada área, a partir de lo cual se definen los contenidos de la capacitación.



Desde el ámbito de la formación, en 2016 invertimos USD\$ 11.707 miles que se distribuyeron en 1.336 cursos de capacitación. Los indicadores globales del año fueron los siguientes:

### Evaluación de la dotación propia 2016

Aspecto	Género	Ejecutivos	Profesionales	Operativos	Otros no definidos (*)
Trabajadores capacitados	Hombre	213	2.802	11.192	242
	Mujer	23	684	607	130
Total de horas de instrucción por empleado	Hombre	6.691,1	115.437,2	453.984,8	6.186,4
	Mujer	656,8	30.663,4	24.445,6	2.382,5
Promedio horas de instrucción**	Hombre	35,0	36,5	33,4	S/I
	Mujer	31,3	40,3	27,6	S/I

(\*) Se considera a personas que no indicaron su función en los formularios correspondientes, sin ser posible calcular el promedio de horas de inducción.

(\*\*) Se considera el promedio sobre el total de personas de la dotación propia.

La capacitación está compuesta por un ámbito de formación esencial, que busca el alineamiento estratégico y la formación para el despliegue de las capacidades, cuyo foco es el aumento de la productividad y la adaptación a nuevas tecnologías, potenciando las competencias y el desarrollo de las personas. Los objetivos específicos de cada programa son:

- **Programa de formación esencial:** Instala valores y conocimientos que son transversales para acelerar el proceso de adaptación a la organización, así como potencia el compromiso, alineamiento e identificación con la cultura e institucionalidad de la empresa. Se hace cargo también del inicio y término del ciclo de vida laboral de los/as trabajadores/as, por lo que incluye la inducción y habilitación normativa para trabajar y la preparación para el egreso.
- **Programa de formación para el despliegue de capacidades:** busca apoyar la adquisición de competencias asociadas al cargo y responsabilidades, con el objetivo de mejorar la productividad y maximizar el desempeño de los/as trabajadores/as en su rol actual y/o futuro.

### Programas de formación 2016

Programa de formación	Tipo de programa	N° de beneficiarios	% de beneficiarios respecto del total	N° de participaciones
Formación esencial	Esencial	2.249	12%	9.259
Formación para el despliegue de capacidades	Despliegue	13.644	73%	49.315

Dentro de los principales programas formativos es posible mencionar el lanzamiento de la Academia C+, la que permite contar con un contenido estructurado, estandarizado y permanentemente actualizado para entrenar en el desarrollo de habilidades, tanto técnicas como de liderazgo, requeridas para la implementación de un Sistema de Gestión basado en Lean Management, donde los y las instructores son nuestros propios profesionales de cada Centro de Trabajo. La Academia C+ considera una metodología de enseñanza basada principalmente en el aprender haciendo y en terreno.

### Sucesión

Para apoyar el Sistema de Gestión de la Sucesión, se diseñó e implementó un programa de mentoría que se propone apalancar

la sustentabilidad del negocio, desafiando el status quo y a la vez considerando elementos culturales de la Compañía, mediante la transferencia de experiencias de ejecutivos reconocidos a profesionales con potencial de desarrollo identificado, a través de la construcción de relaciones de confianza e intercambio de experiencias de aprendizaje.

En octubre del año 2016 se lanza la primera edición del Programa de Formación de Directores y Directoras de Filiales y Coligadas de Codelco, iniciativa que busca instruir y actualizar a los/as actuales y potenciales integrantes de directorios con información y herramientas necesarias para lograr un desempeño de alto nivel en el ejercicio de este rol.

#### G4-HR2

En nuestro Código de Conducta de Negocios declaramos cuál es nuestro compromiso en las prácticas éticas de negocio y lo que se espera de cada persona que trabaja en la Corporación respecto de clientes, proveedores, comunidades vecinas y al Estado en general.

Tratamos aspectos de conductas personales, uso de recursos, relación con contratistas y con el entorno socioambiental y está basado transversalmente en tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Convenio N° 138 y la Resolución N° 169 de Pueblos Indígenas, ambas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); como así también de leyes, normas y reglamentos a nivel nacional que son aplicables a nuestra empresa en materia laboral y ambiental.

Cada una de las personas que trabaja en nuestra empresa conoce el Código de Conducta de Negocios. Adicionalmente se realizan anualmente capacitaciones respecto de sus contenidos en la inducción corporativa, lo que es parte de la formación obligatoria del personal nuevo. En 2016 se capacitaron a 5.123 personas en el Código, considerando que algunas personas dieron más de una vez el curso y se invirtieron un total de 640.718 horas de formación.

#### Nuestros trabajadores padres y madres de familia

Compatibilizar los diversos roles que las personas tienen más allá del ámbito profesional supone el desafío de buscar constantemente un equilibrio. Nuestra gestión de las personas ayuda a los profesionales a buscar estos equilibrios, sin perjuicio de su buen desempeño profesional.

#### G4-LA3

Durante 2016 un total de 75 mujeres usaron el derecho de parentalidad con un 100 % de retorno. En cuanto a los hombres, 1 tomó el permiso de parentalidad durante 2015 y retorno durante 2016, igualmente con una tasa de retorno del 100%.

#### Diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal 2016

La igualdad de oportunidades, la diversidad, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, constituyen principios irrenunciables en nuestra gestión de las personas y en sus prácticas laborales. Son además expresión clara de nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos fundamentales y una de las formas de asegurar su defensa y promoción. Estos principios se basan en nuestra convicción de que la existencia de equipos mixtos aportan al negocio, a la productividad y la sustentabilidad de la organización.

Sabemos que para ser competitivos se debe tener un recurso humano de clase mundial, por lo tanto debemos ser capaces de atraer y retener talentos, entendiendo que el talento no se encuentra alojado en un género determinado.

Durante 2016 se certificaron la Casa Matriz y División Ventanas en la norma chilena 3262: sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que es un estándar único a nivel nacional, que va plasmando nuestro compromiso en estas materias. Asimismo las divisiones Ministro Hales y Radomiro Tomic lograron la pre certificación, imponiéndonos como meta certificar todos nuestros centros de trabajo al año 2020.

La conformación de equipos mixtos ha requerido ajustar procesos de recursos humanos e incorporar medidas que benefician tanto a hombres como mujeres, tales como las de conciliación para el equilibrio vida, trabajo, familia. Se han implementado acciones afirmativas que van más allá de la normativa legal, entre ellas, destaca el apoyo a las trabajadoras que deben representar a la empresa en alguna actividad externa trasladándola junto a su hijo o hija en el caso que no tengan con quien dejarlo, y una persona para su cuidado. También la sala de reactivación Antonio Colque

Colque, donde los trabajadores y trabajadoras pueden tener una pausa dentro de la jornada laboral y volver a su trabajo activamente.

Fundamental ha sido en la incorporación de mujeres, avanzar en la habilitación de infraestructura para facilitar el pleno ejercicio laboral de una fuerza de trabajo mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort. Un hito destacado es que hoy contamos con 13 salas de almacenamiento y extracción de leche materna en los distintos centros de trabajo y marsupiales para trabajadoras embarazadas.

En términos de participación femenina, en nuestra dotación las mujeres representan el 9%, estando sobre el promedio de la industria minera nacional que alcanza un 7,5% según datos del Sernageomin. En 2016 trabajaron 1.668 mujeres, específicamente 888 trabajadoras u operarias, 759 profesionales y 21 ejecutivas. La edad promedio es de 41 años. Además, respecto de las nuevas contrataciones de 2016, un 14% fueron de mujeres, cifra que aumentó en comparación con el 2015 cuando fue de 12,8%. Es importante señalar que nuestra meta es alcanzar un 11% de participación femenina al año 2025.

En línea con lo anterior, lo que se ha logrado se ha debido a que hemos propiciado la diversidad de género en los programas 2016, velando para que ningún género esté sub representado. Así lo muestran las cifras 2016, por ejemplo en el programa de graduados y graduadas tuvo un ingreso de mujeres de un 37%; el programa de prácticas y memorias una participación de un 56% de mujeres y un 44% de hombres y el programa de formación de directores, un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

Cerramos el año 2016 con la aprobación de nuestra política de diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Dicha política se hizo en un trabajo conjunto con la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), en el marco de las Mesas que se conformaron para llevar a cabo el Pacto Estratégico de Codelco.

### Participación femenina

