

1.998

personas

estuvieron bajo modalidad de teletrabajo en 2022

ADAPTABILIDAD LABORAL: JORNADAS Y FLEXIBILIDAD

[CMF 5.3]

ADAPTABILIDAD LABORAL	2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada ordinaria de trabajo	12.324	1.581	13.905
Jornada a tiempo parcial *	77	3	80
Acogidos(as) a pactos de adaptabilidad laboral por responsabilidades familiares	-	-	-
Acogidos(as) a teletrabajo	1.282	706	1.988
Total	13.683	2.290	15.973

* Los 80 casos categorizados como tiempo parcial corresponden a personal que no se encontraba trabajando de forma presencial ni en teletrabajo, debido a restricciones de salud relacionadas con la pandemia del Covid-19

5.2 EQUIDAD DE GÉNERO

[CMF 5.4.1]

En Codelco contamos con una Política Corporativa de Diversidad e Inclusión (D&I) que fue aprobada en 2021 y una Estrategia de D&I 2020-2024. Ambas se aplican mediante un sistema de gobernanza que coordina los espacios corporativos y divisionales.

La política tiene alcance sobre todos los centros de trabajo, con ocho focos:

1. Fortalecer una cultura diversa e inclusiva
2. Trabajar los distintos ámbitos de la D&I
3. Liderar desde la alta administración, para obtener cambios sostenibles
4. Fomentar la sensibilización y capacitación en estas temáticas
5. Impulsar acciones que generen resultados y potencien la mejora continua
6. Promover acciones positivas para el cierre de brechas
7. Incluir la D&I en todos los procesos que involucren a personas
8. Fomentar un buen ambiente laboral

La política de equidad de género está publicada en nuestro sitio web corporativo y fue difundida a todo el personal de Codelco mediante canales internos.

Durante 2022 informamos una estrategia clara y metas desafiantes en materia de equidad de género, que implican llegar a 35% de participación femenina en todas nuestras operaciones. Para lograrlo, se definieron cuatro habilitadores clave: la atracción, desarrollo y retención, para que Codelco sea la empresa donde las mujeres de Chile quieran trabajar; impulsar y profundizar la transformación para una cultura y ambiente laboral acorde a la mayor integración de mujeres, y adecuar los centros de trabajo en cuanto a higiene e infraestructura ante el aumento de representación femenina.

De las personas contratadas en 2022, 48,2 % fueron mujeres, lo que contribuyó a que la dotación femenina alcance 14,3%. Nuestra meta es una tasa anual de 50% de contratación femenina y 35% de dotación de mujeres a 2027.





5.2.1 BRECHA SALARIAL

[CMF 5.4.2]

Durante 2022 se inició el rediseño y la redefinición de los mapas de cargo, en base a una metodología de gran presencia en la industria minera, con el fin de obtener el peso relativo de cada una de las posiciones de Codelco. Esto nos permitirá poner el adecuado énfasis en la mejora de indicadores de brecha de género, equidad interna y competitividad externa. Esta metodología se basa en la evaluación técnica del cargo y su impacto en el negocio, lo que permite una valoración sin sesgos, ya que es independiente de la persona que ocupa actualmente dicha posición. Las diferencias se explican principalmente por la antigüedad, la movilidad (promociones) y el mérito en Codelco.

MEDIA DE SALARIO BRUTO POR HORA 2022 EN PESOS CHILENOS (CLP)

CATEGORÍAS LABORALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL DE TRABAJADORES(AS)
Alta Gerencia	225.366	174.475	218.728
Gerencia	118.187	95.096	115.140
Jefatura	42.701	44.370	42.906
Operarios(as)	18.929	16.396	18.783
Fuerza de venta	42.648	29.065	36.788
Administrativos(as)	16.978	16.560	16.895
Otros(as) profesionales	40.090	34.381	38.557
Otros(as) técnicos(as)	13.546	12.828	13.044
Total	26.271	27.802	26.458

- En Codelco no tenemos personas que se desempeñen como auxiliares
- Para el cálculo de valor hora, se consideraron 180 horas mensuales de trabajo
- El ejercicio no considera a personas de los programas Graduados(as) y Aprendices ni personas con contrato temporal
- El salario bruto incluye la remuneración fija garantizada anual y un bono de incentivo anual. Ambos se presentan de manera mensualizada

BRECHA SALARIAL MEDIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

CATEGORÍAS LABORALES	%
Alta Gerencia (vicepresidentas)	77%
Gerentas	80%
Jefas	104%
Operarias	87%
Fuerza de venta femenina	68%
Administrativas	98%
Otras profesionales	86%
Otras técnicas	95%

La brecha se mide como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres

MEDIANA DEL SALARIO BRUTO POR HORA 2022 EN PESOS CHILENOS (CLP)

CATEGORÍAS LABORALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia (vicepresidentas)	229.993	206.841	216.104
Gerentas	119.448	95.503	116.044
Jefas	39.183	42.196	39.670
Operarias	18.341	15.371	18.283
Fuerza de venta femenina	35.518	27.552	30.745
Administrativas	15.679	16.296	15.877
Otras profesionales	38.153	32.867	36.470
Otras técnicas	13.158	11.933	12.410

La mediana se obtiene de la división del valor central de los datos ordenados del salario bruto por hora de las mujeres por el valor central de los datos ordenados del salario bruto por hora de los hombres, para la misma categoría de funciones

BRECHA SALARIAL MEDIANA 2022

CATEGORÍAS LABORALES	%
Alta Gerencia (vicepresidentas)	90%
Gerentas	80%
Jefas	108%
Operarias	84%
Fuerza de venta femenina	78%
Administrativas	104%
Otras profesionales	86%
Otras técnicas	91%

7,1%
del personal
fue capacitado
en 2022
en materias de acoso
laboral y sexual

5.2.2 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

[CMF 5.5]

Nuestras políticas corporativas contienen definiciones expresas orientadas a prevenir y detectar situaciones de acoso laboral y sexual, descritas en los siguientes documentos y disponibles en la intranet de Codelco:

- Código de Conducta de Negocios
- Política Corporativa de Diversidad e Inclusión
- Lineamiento Corporativo de Prevención de conductas de acoso sexual, laboral y violencia intrafamiliar
- Reglamentos internos de los centros de trabajo

En ellos se describen los procedimientos a seguir para denunciar situaciones de discriminación u hostigamiento. En la actualidad se trabaja en un nuevo lineamiento corporativo para la investigación de este tipo de denuncias.

INDICADORES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL 2022	%
% de personal capacitado en materias de acoso laboral y sexual	7,1 %
N° de denuncias de acoso sexual (Ley N° 29.005) ante la empresa	12
N° de denuncias de acoso sexual (Ley N° 29.005) ante la Dirección del Trabajo	0
N° de denuncias de acoso laboral (Ley N° 29.005) ante la empresa	88
N° de denuncias de acoso laboral (Ley N° 29.005) ante la Dirección del Trabajo	0

Todas las denuncias fueron investigadas, de acuerdo con el siguiente detalle:

TIPO DE CONCLUSIÓN (DENUNCIAS 2022)	ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL	TOTAL
Se confirmó el acoso	8	0	8
Desestimada (falta de antecedentes o no se comprobó el acoso)	51	8	59
Investigación en curso	29	4	33
Total general	88	12	100

De los ocho casos de acoso laboral confirmados, en seis se aplicaron amonestaciones y en dos se decidió el término del contrato de trabajo.

