

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN

Estamos comprometidos con fomentar un lugar de trabajo inclusivo ofreciendo igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y promoviendo la contratación de grupos con poca representación en la industria minera, incluyendo las mujeres y los Pueblos Indígenas, guiados por nuestras políticas corporativas de Inclusión y Diversidad, así como de Diversidad de la Junta Directiva y la Alta Dirección. Nuestra fuerza laboral se enriquece con diversos orígenes, culturas y experiencias, lo que nos permite cultivar una cultura de trabajo respetuosa y colaborativa, reconociendo al mismo tiempo que la diversidad es uno de nuestros mayores activos. Nuestros departamentos de capital humano y sostenibilidad social colaboran para desarrollar programas orientados a reclutar y retener el talento local. A nivel operativo, los subcomités de inclusión y diversidad diseñan e implementan iniciativas que abordan las barreras percibidas en contextos específicos para contratar y retener talentos diversos, lo que nos permite fomentar una mayor inclusión y diversidad en todas nuestras operaciones.

Políticas

- [Código Global de Conducta Ética](#)
- [Política Global de Derechos Humanos](#)

- [Política de Diversidad de la Junta Directiva y la Alta Dirección](#)
- [Política de Inclusión y Diversidad](#)
- [Política de Sostenibilidad Social](#)

Estándares y Guías

- Todas nuestras operaciones cumplen con las regulaciones locales y algunas regiones implementan estándares adicionales para promover aún más la inclusión y la diversidad.

Planes, Programas e Iniciativas

- El programa Construyendo Respeto Juntos fomenta una cultura respetuosa, segura e inclusiva en el lugar de trabajo.
- Los programas de capacitación y educación y las becas ayudan a aumentar la presencia de mujeres en las carreras relacionadas con la minería.
- Nuestro programa de licencia de maternidad en toda la empresa aumenta significativamente el apoyo a la maternidad en nuestras jurisdicciones operativas.
- Compensación justa en todas nuestras operaciones - los salarios se fijan en función de criterios objetivos, no de género. Las bandas salariales se comparan externamente de forma periódica.

- Los trabajadores pueden denunciar casos de discriminación a través del mecanismo de retroalimentación de los trabajadores PAAS Escucha o a través de nuestra Línea de Denuncias, mientras que los proveedores de servicios y los miembros de la comunidad pueden hacerlo a través de nuestro mecanismo de quejas y comentarios de la comunidad.

Monitoreo y Evaluación

- El área de Recursos Humanos monitorea trimestralmente la contratación y retención de mujeres en nuestra fuerza laboral.

Responsabilidad

- La Vicepresidenta de Recursos Humanos es responsable de las iniciativas y el desempeño en materia de inclusión y diversidad.
- El Director Jurídico y de Recursos Humanos, Consejero General, ejerce la supervisión funcional de los recursos humanos corporativos.
- El Comité de Recursos Humanos y Compensaciones de la Junta Directiva supervisa la estrategia de recursos humanos de la empresa.