
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Código: 01
			Versión: V-01
	Macroproceso: Recursos Humanos	Proceso: Políticas y Procedimientos	Fecha de Elaboración:
			01.12.2022

POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Fecha	Descripción	Nombre	Posición	Firma
01/12/2022	Preparada por:	Fiorella Cainicela	Jefa de Atracción y Selección	
07/12/2022	Revisado por:	Luis Alcocer	Superintendente de Talento	 Luis Alcocer 2022.12.07 18:05:28 -05'00'
12/12/2022	Aprobado por:	Alejandro Gutiérrez	Gerente de Recursos Humanos Operaciones Perú	<i>Alejandro Gutiérrez O.</i>
5/12/2022	Aprobado por:	Emilio Alfageme	Gerente Corporativo Legal	 Firmado digitalmente por Emilio Alfageme Rodríguez Larrain
16/12/2022	Aprobado por:	Alvaro Escalante	Director de Recursos Humanos	
	Aprobado por:	Juan Luis Kruger	Gerente General	 Fecha: 2023.01.31 16:06:42 -05'00'


Los documentos impresos no son controlados. Usted es responsable de verificar que tiene la última versión.
Sólo para uso interno.



	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Código: 01
			Versión: V-01
	Macroproceso: Recursos Humanos	Proceso: Políticas y Procedimientos	Fecha de Elaboración:
			01.11.2022

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	DEFINICIONES	3
5.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	4
6.	RESPONSABILIDADES	4
7.	DIRECTRICES	4
8.	VIGENCIA	5

	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Código: 01
			Versión: V-01
	Macroproceso: Recursos Humanos	Proceso: Políticas y Procedimientos	Fecha de Elaboración:
			01.11.2022

1. INTRODUCCIÓN

En Minsur tenemos como propósito mejorar la vida transformando minerales en bienestar, siendo referentes en términos de seguridad, eficiencia operacional, sostenibilidad y desarrollo de personas. Guiados por nuestro propósito estamos comprometidos con generar un espacio de trabajo respetuoso, seguro, diverso e inclusivo que potencie el talento y la individualidad de todas las personas que forman parte de la organización.

La Política Corporativa de Diversidad e Inclusión está fundamentada en nuestro propósito, misión y valores y está respaldada por nuestro Código de Ética y Conducta y Reglamento Interno de Trabajo.

2. OBJETIVO


Establecer los principios y lineamientos que nos permiten promover la diversidad e inclusión en la organización, entendiendo las necesidades específicas de las personas, asegurando la igualdad de oportunidades para todos, valorando las diferencias y rechazando todo tipo de violencia y discriminación.

3. ALCANCE

La presente política cubre al personal que labora en todos los niveles y áreas de Minsur bajo cualquier tipo de contrato, así como, a los socios estratégicos y nuestras zonas de Influencia.

4. DEFINICIONES

- **Brechas de género:** La diferencia sesgada entre mujeres y hombres reflejada en logros o actitudes sociales, políticas, intelectuales, culturales o económicas.
- **Equidad:** Reconoce que cada persona tiene circunstancias diferentes y asigna los recursos en función a esas necesidades específicas. Es un medio para lograr la igualdad de oportunidades.
- **Diversidad:** Hace referencia a la pluralidad de características e identidades que existen entre las personas que conforman un grupo social. Estas diferencias abarcan todos los aspectos que nos hacen originales. Es decir, que salen de la normativa del grupo en el que nos encontremos ya sea nuestro origen étnico, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, orientación sexual, identidad de género, entre otros; es decir que, una empresa es diversa cuando los equipos están compuestos por esta variedad de personas.
- **Discapacidad:** Según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: *“las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan restricciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.
- **Inclusión:** Que tan bien se valoran e integran en un entorno las contribuciones, la presencia y las perspectivas de los diferentes grupos de personas.
- **Igualdad:** Buscar que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades.
- **Canal de Integridad:** Es la herramienta que sirve para derivar las dudas, preocupaciones e inquietudes de los colaboradores ante potenciales incumplimientos del Código de Ética y Conducta de MINSUR, las políticas corporativas y la legislación aplicable.

	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Código: 01
			Versión: V-01
	Macroproceso: Recursos Humanos	Proceso: Políticas y Procedimientos	Fecha de Elaboración:
			01.11.2022

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley N°27942, Ley Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
- Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Reglamento Interno de Trabajo - Minsur
- Política Corporativa de Atracción y Selección - Minsur
- Política de Compensaciones - Minsur
- Política de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral - Minsur
- Código de Ética y Conducta - Minsur

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES


- La dirección de Recursos Humanos es responsable de implementar y difundir la presente política, así como actualizarla cuando sea pertinente.
- Todas las direcciones y gerencias de la empresa son responsables de ejecutar y cumplir los lineamientos de la presente política, en el ejercicio de sus funciones.
- El Comité de diversidad e inclusión de Minsur es responsable de sensibilizar a la organización, promover cultura de valoración de la diversidad, así como proponer planes de acción para la eliminación de posibles barreras para la igualdad de oportunidades en la empresa e indicadores para medir la efectividad de los planes realizados.
- El gerente general de Minsur es responsable de velar por el cumplimiento de la política de diversidad e inclusión.

7. DIRECTRICES

- **Promoción de la diversidad y la inclusión:** En Minsur respetamos y valoramos las diferencias entre las personas. Estamos convencidos de que la diversidad nos enriquece como equipo, nos permite ser una compañía más competitiva e innovadora y nos ayuda a impulsar una sociedad más justa.

Por ello, implementamos políticas, procedimientos y planes de acción que nos permiten apoyar la inclusión, brindar un trato justo, respetar los derechos e intereses de nuestros trabajadores y fortalecer una cultura de tolerancia, respeto y valoración de las diferencias dentro y fuera de la empresa.

- **Compromiso con la participación, liderazgo y talento de la mujer:** Entendemos que nuestro sector tiene retos importantes en cuanto a la inclusión del talento femenino en todos los niveles de la organización. Por ello:
 - Garantizamos que nuestros procesos de atracción, selección, compensación, desarrollo, promoción y sucesión en Minsur sean realizados de manera justa, basados en el mérito y brindando las mismas oportunidades para todos.
 - Identificamos potenciales barreras (culturales, físicas y de procedimientos) para la inclusión de la mujer y aplicamos prácticas laborales que impulsen medidas de equidad para así lograr una participación plena de las mujeres en la organización, incluyendo posiciones de liderazgo.
 - Rechazamos cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, incluyendo aspectos de remuneración e incentivos. Nos capacitamos periódicamente y trabajamos para evitar sesgos inconscientes en nuestros diferentes procesos y prácticas.

	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Código: 01
			Versión: V-01
	Macroproceso: Recursos Humanos	Proceso: Políticas y Procedimientos	Fecha de Elaboración:
			01.11.2022

- **Balance de la vida laboral, personal y familiar:** Para impulsar el desarrollo de nuestro personal, debemos entender y atender sus necesidades diferenciadas, con atención en la carga de trabajo no remunerado en sus hogares. Reconocemos los retos a los que se enfrentan las madres, padres y personas con otros(as) a cargo. Por ello, buscamos asegurar prácticas de flexibilidad que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Generación de un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual laboral:** Tenemos cero tolerancia ante el hostigamiento sexual laboral y nos comprometemos con la generación de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, tanto física como psicológica.

La prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral están definidos en nuestra Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y en el Procedimiento de Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. Además, reconociendo que estas conductas aún prevalecen en nuestra sociedad, nos aseguramos de sensibilizar acerca de este tema, promoviendo la prevención.

- **Inclusión de las personas con discapacidad:** Bajo los términos de la presente política nos comprometemos a realizar ajustes razonables para conservar y promover el trabajo de las personas con discapacidad teniendo presente la condición de alto riesgo de nuestra actividad económica. Promovemos su inclusión en los programas de gestión de talento, capacitación y flexibilidad laboral, entre otros.
- **Respeto por la diversidad de género:** Promovemos un ambiente inclusivo y respetuoso para todas las personas independiente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En Minsur tenemos tolerancia cero ante cualquier acto de violencia física, psicológica o verbal que pueda afectar la dignidad de las personas, incluida la Comunidad LGBTIQ+.
- **Comunicación inclusiva:** Buscamos que todas las personas se sientan representadas e incluidas en nuestras comunicaciones, tanto internas como externas. Evitamos los estereotipos, el uso de un lenguaje inapropiado o la reproducción de imágenes o símbolos que pudieran afectar la dignidad de las personas o discriminarlas, tanto en nuestra comunicación formal como informal.
- **Difusión y sensibilización sobre la presente política:** Desarrollamos un plan de sensibilización y comunicación hacia nuestro personal, así como a terceros que tengan alguna relación con nuestra empresa, de tal manera que estos conozcan y compartan los compromisos de Minsur respecto a la igualdad de oportunidades, respeto por la diversidad y la inclusión.
- **Mecanismos de reclamación efectivos y confiables:** Ponemos a disposición de nuestros trabajadores y grupos de interés nuestro "Canal de Integridad". A través de este mecanismo nos pueden comunicar sus preocupaciones, inquietudes o potenciales incumplimientos, cuidando en todo momento la confidencialidad, evitando así cualquier represalia contra los denunciantes.

8. VIGENCIA

Esta política entra en vigencia a partir del 1ro de enero de 2023.