

En **Minera Centinela** somos conscientes del gran impacto y valor que podemos generar si nos enfocamos junto a nuestros colaboradores en lograr cumplir nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión.

Queremos que juntos nos comprometamos a implementar y promover espacios de trabajos en donde todas las personas puedan desarrollar sus talentos y alcanzar su máximo potencial. Al tomar estas medidas, podemos crear un ambiente de trabajo más productivo, innovador y sostenible.

Para lograrlo y promoverlo, hemos empezado a valorar en nuestros procesos de licitación aquellas empresas que ya están trabajando en esto o que quieren empezar a implementarlo.

CONCEPTOS CLAVE EN LA CULTURA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DIVERSIDAD

Características que nos distinguen y nos hacen “únicos”. Pueden ser evidentes (raza, sexo, discapacidad, edad, nacionalidad, entre otras) o invisibles (personalidad, educación, familia, costumbres, opiniones, estilo de trabajo).

INCLUSIÓN

Proceso mediante el cual una persona pasa a formar parte de un conjunto. Habilidad de una organización de alcanzar la participación activa de todos sus miembros en la creación de valor.

“**DIVERSIDAD** ES QUE TE INVITEN A LA FIESTA; **INCLUSIÓN**, QUE TE INVITEN A BAILAR”

Verna Myers,
Experta en Diversidad e Inclusión.

¿Por qué diversidad e inclusión son prioridad?

Mejores prácticas

Al combinar la diversidad y la inclusión, se pueden observar beneficios en el rendimiento de la organización y en la gestión del talento.

15%

Aumenta la estabilidad de la producción en un 7% a 15%

101%

Estudios prueban que la combinación de diversidad e inclusión aumenta el compromiso de los trabajadores en un 101%

8%

Aumenta la capacidad para resolver un asunto antes de que se convierta en un problema en un 8%

Tener un
equipo diverso

10%

Facilita el cumplimiento del plan de mantenimiento en un 10%

6 veces

Las organizaciones inclusivas son 6 veces más propensas a generar innovación.

3,5 veces

Los empleados en una cultura de “libre expresión” son 3.5 veces más propensos a contribuir con todo su potencial de innovación

80%

Equipos con alto nivel de inclusión superan a equipos no inclusivos en un 80%

60%

Firmas más equilibradas (con distribución de género 50 al 60%) tienen casi el doble de probabilidades de innovar



Incluir mujeres en empresas dominadas por hombres podría aumentar su productividad en un 3 a 25%

25%

Incorporar la participación femenina en todos los niveles aumenta los puntajes de engagement en 20%

20%

¿Cómo lo hacemos y que podríamos hacer junto a nuestras empresas colaboradoras?



Incentivar la contratación de mujeres y personas de minorías:

Crear programas específicos para atraer y contratar a mujeres y personas de minorías, como fomentar el estudio profesional y técnico en rubros afines a la minería, organizar eventos de networking y crear redes de apoyo para mujeres y personas de minorías en la industria minera.



Crear un ambiente de trabajo inclusivo:

Crear un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas se sientan valorados y respetados, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión o cualquier otra condición personal. Esto se puede lograr mediante la implementación de políticas y prácticas que fomenten la diversidad e inclusión, como la capacitación en sensibilización cultural, la creación de espacios seguros para la expresión personal y la promoción de la igualdad de oportunidades.



Promover el desarrollo profesional de los empleados:

Promover el desarrollo profesional de las personas, proporcionando oportunidades de capacitación y desarrollo, apoyándolas para que asuman nuevos retos y responsabilidades. Esto ayudará a crear un entorno de trabajo donde los trabajadores y trabajadoras se sientan valorados y apreciados, y donde tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.



Apoyar a la comunidad local:

Mediante la inversión en proyectos sociales y económicos que ayuden a crear un entorno más próspero y equitativo para todos los miembros de la comunidad.