



**TOWARDS  
SUSTAINABLE  
MINING**

# PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE HMS

Herramienta para evaluar el desempeño de los lugares de trabajo en materia de equidad, diversidad e inclusión

## OBJETIVO

La finalidad del presente Protocolo de HMS es facilitar la mejora continua del desempeño para lograr lugares de trabajo que practiquen la equidad, la diversidad y la inclusión. Esto se debe lograr con el compromiso, desarrollo y aplicación de estrategias, programas y objetivos para tal fin. Aunque algunas empresas pueden iniciar este recorrido con un enfoque en determinados grupos subrepresentados, el objetivo final debe ser crear un lugar de trabajo equitativo e inclusivo para todos.

## INDICADORES DE DESEMPEÑO

Para evaluar el desempeño y medir los avances, en el *Protocolo de HMS para Lugares de Trabajo Equitativos, Diversos e Inclusivos* se delinearán criterios para tres indicadores:

1. Liderazgo y estrategia (se medirán en el ámbito de la oficina corporativa).
1. Fomento de la equidad, la diversidad y la inclusión (se medirá en el ámbito de las operaciones).
2. Supervisión, desempeño e informes (se medirán en el ámbito de las operaciones).

Como sucede con cualquier herramienta de evaluación de desempeño, se requiere el juicio profesional para valorar la adecuación a cada indicador y a los criterios pertinentes. Por lo tanto, para aplicarlo, será necesario contar con cierto grado de experiencia en auditoría, en evaluación de sistemas, en la materia en cuestión, así como también conocimiento de los regímenes y requisitos regulatorios pertinentes. No es garantía de la eficacia de los esfuerzos de una empresa por lograr lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos, sino que busca crear consciencia, prácticas y cultura corporativa necesarias para el éxito. En colaboración con los trabajadores y las comunidades de interés, las empresas deben adaptar la aplicación de este protocolo a los contextos jurídicos, culturales y sociales en los que llevan a cabo sus actividades.

El presente protocolo está estrechamente vinculado al *Protocolo de HMS de Relaciones con los Pueblos Indígenas y con la Comunidad*, que contiene como requisitos que las empresas prioricen el acceso a empleo, formación y educación, de los titulares de derechos y la participación de los grupos subrepresentados. El Protocolo de HMS para Lugares de Trabajo Equitativos, Diversos e Inclusivos amplía estos requisitos y le da prioridad a la participación de los pueblos indígenas y otras personas subrepresentadas en los enfoques de las empresas en lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Se les recomienda a las empresas que apliquen este protocolo, que consulten el Protocolo de

HMS de Relaciones con los Pueblos Indígenas y con la Comunidad para tener más orientación sobre cómo identificar y colaborar con las comunidades de interés y ofrecerles oportunidades a los titulares de derechos locales y a los miembros de grupos subrepresentados, entre otros temas.

El presente Protocolo también está relacionado con el *Protocolo de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos*, que comprende requisitos en el ámbito del establecimiento de fomentar, proteger y apoyar la seguridad física y psicológica. Este último sirve de base importante para lograr un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo, y viceversa. Es posible que las empresas deban involucrar a expertos internos en materia de seguridad, recursos humanos y otras áreas para garantizar un enfoque de colaboración en la implementación de ambos protocolos.

## Indicador 1: liderazgo y estrategia (criterios para las empresas) Objectif

### OBJETIVO

Confirmar que la oficina corporativa se involucra para desarrollar una estrategia corporativa que permita tener lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	La empresa no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe un compromiso de parte de la empresa de fomentar un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo.</li> <li>2. Existe un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe un compromiso de parte de la empresa en consonancia con el Marco de HMS para Lugares de Trabajo Equitativos, Diversos e Inclusivos.</li> <li>2. Se desarrolla una estrategia corporativa con la participación de un grupo representativo de personas que aportan variadas perspectivas y experiencias. Abarca a grupos de trabajadores y personas que están subrepresentadas en la industria minera. Además, la estrategia engloba lo siguiente:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Objetivos internos respaldados por planes de acción.</li> <li>b. Programas de capacitación o sensibilización.</li> <li>c. Un proceso de análisis anual por parte de la dirección de la estrategia y del avance hacia los objetivos internos, cuyos resultados se comunican a la dirección de la empresa.</li> <li>d. Funciones, responsabilidades, rendición de cuentas y recursos claros.</li> </ol> </li> <li>3. Se les comunica a los trabajadores la estrategia corporativa y, cuando corresponda, a los grupos de interés externos</li> <li>4. La junta directiva está al tanto de la estrategia corporativa y recibe actualizaciones sobre el avance en su implementación.</li> <li>5. Hay un proceso para informarle a la dirección corporativa la cantidad y los tipos de problemas reportados a través de los mecanismos de quejas y reclamos de la organización, así como la información anonimizada de la respuesta, la decisión y solución de tales problemas.</li> </ol>
<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se pone en práctica la estrategia desarrollada en el nivel A.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Hay un proceso de participación permanente para repasar y actualizar la estrategia corporativa.</li> <li>3. Los trabajadores reciben actualizaciones sobre la implementación de la estrategia corporativa y la cantidad y el tipo de problemas comunicados a los mecanismos de quejas y reclamos de la organización.</li> <li>4. Se establecen objetivos de contratación, retención y representación equitativa, diversa e inclusiva entre los directivos de la empresa, y se informan públicamente los avances para lograrlos.</li> </ol>
<p><b>AAA</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realiza un examen independiente al menos cada tres años de lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La cultura en el lugar de trabajo, cuyo alcance concuerda con la estrategia corporativa y parte de las prioridades identificadas por la dirección y los trabajadores. Se utilizan los resultados para fundamentar nuevos compromisos y actualizaciones de la estrategia corporativa.</li> <li>b. Los directivos de la empresa tienen competencias en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos.</li> </ol> </li> <li>2. La estrategia corporativa cubre la puesta en práctica de los requisitos de los indicadores 2 y 3 del presente protocolo en todas las oficinas y operaciones.</li> <li>3. La Junta y la dirección tienen estructuras, responsabilidades y procesos de rendición de cuentas referidos a la gobernanza de la equidad, la diversidad y la inclusión.</li> <li>4. Se informa públicamente la cantidad y los tipos de problemas notificados a los mecanismos de quejas y reclamos de la organización.</li> <li>5. Se cumplen y comunican públicamente los objetivos de diversidad en la contratación, la retención y la representación de la dirección de la empresa establecidos en el nivel AA , junto con los planes de mejora continua.</li> </ol>

## Preguntas frecuentes: liderazgo y estrategia (criterios para las empresas)

NRO.	PREGUNTA FRECUENTE
1.	¿Cuáles son los términos y definiciones clave en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?
2.	¿Qué es una «evaluación anual de la dirección»?
3.	¿Qué es una «evaluación independiente»?
4.	¿Qué es un «informe público»?
7.	¿Qué grupos están subrepresentados en el sector minero?
8.	¿Qué relación hay entre «equidad» y «mérito»?
9.	¿Qué debe tener en cuenta una empresa a la hora de desarrollar una estrategia para crear lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?
10.	¿Cómo puede la empresa involucrar a un grupo representativo de personas que aporte perspectivas y experiencias diversas, incluidas las personas que están subrepresentadas en el sector minero?
11.	¿De qué formas se puede evaluar la competencia de la dirección de la empresa en materia de lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?
12.	¿Qué tipo de objetivos puede fijarse una empresa para que la contratación, la retención y la representación de los directivos de la empresa sean equitativas, diversas e inclusivas?
13.	¿Cómo pueden hacer las empresas que directiva rinda cuentas en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?
14.	¿Qué tipos de programas de capacitación o de sensibilización son pertinentes para los trabajadores y directivos?

## Indicador 2: fomento de la equidad, la diversidad y la inclusión (criterios para los establecimientos)

### OBJETIVO

Confirmar que se hayan implementado procesos eficaces para fomentar una cultura de equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo y que se incluya a los grupos y personas pertinentes, desde el desarrollo del proceso hasta su evaluación.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	El establecimiento no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hay algunas iniciativas o procesos para fomentar una cultura de equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.</li> <li>2. Las comunicaciones en el lugar de trabajo son accesibles, inclusivas y culturalmente apropiadas.</li> <li>3. Cuando haya acuerdos de empleo prioritario o de oportunidades comerciales para miembros de comunidades designadas, la operación y la comunidad establecerán juntos un proceso para validar la identidad y la condición de los candidatos y las empresas.</li> <li>4. Hay un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se desarrollan procedimientos y procesos para fomentar una cultura de equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo que se fundamentan en la participación de una muestra representativa de personas que aportan perspectivas y experiencias variadas. Abarca a grupos de trabajadores y personas que están subrepresentadas en la industria minera. Incluidos los siguientes:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Funciones, responsabilidades, rendición de cuentas y recursos claros que fomenten una responsabilidad compartida en materia de equidad, diversidad e inclusión.</li> <li>b. Revisión de los procesos actuales, incluida la contratación, la gestión del desempeño, el desarrollo de competencias, la retención y la promoción, para identificar sesgos o barreras para la equidad y la inclusión.</li> <li>c. Análisis para identificar todo patrón de desigualdad en las remuneraciones y beneficios de los trabajadores.</li> </ol> </li> <li>2. Todos los trabajadores y la dirección tienen a su disposición programas de capacitación o sensibilización en equidad, diversidad e inclusión.</li> </ol>

<p><b>AA</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Des processus sont mis en œuvre pour : <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Atténuer les risques de biais dans les processus de recrutement, de gestion des performances, de développement des compétences, de fidélisation et d'avancement.</li> <li>b. Constituer une main-d'œuvre qui reflète la démographie locale et offre des opportunités économiques, d'emploi et de formation aux détenteurs de droits locaux et/ou aux membres de groupes sous-représentés.</li> <li>c. Promouvoir une représentation diversifiée conforme à la démographie régionale ou nationale si les travailleurs sont recrutés en dehors des communautés locales.</li> <li>d. Fournir des approches pour parvenir à une représentation diversifiée à différents niveaux de l'organisation et dans différents domaines d'emploi.</li> <li>e. Remédier aux inégalités en matière d'indemnisation et de prestations des travailleurs identifiées au niveau A.</li> </ol> </li> <li>2. L'établissement sensibilise les fournisseurs et les prestataires de services à ses processus de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.</li> </ol>
<p><b>AAA</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realiza una evaluación de la eficacia de los criterios de los niveles A y AA al menos cada tres años. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. En la evaluación participa una muestra representativa de personas que aportan perspectivas y experiencias diversas. Abarca a grupos de trabajadores y personas que están subrepresentadas en la industria minera.</li> <li>b. Se le comunican los resultados de la evaluación a los trabajadores y se informan al público.</li> </ol> </li> <li>2. Hay procesos para garantizar que los trabajadores y la dirección participen en programas de capacitación o sensibilización en equidad, diversidad e inclusión.</li> <li>3. El establecimiento integra los principios de equidad, diversidad e inclusión en sus procesos de contratación y relaciones con los contratistas.</li> </ol>

## Preguntas frecuentes: Fomento de la equidad, la diversidad y la inclusión (criterios para los establecimientos)

NRO.	PREGUNTA FRECUENTE
5.	¿Qué es una «evaluación de la eficacia»?
7.	¿Qué grupos están subrepresentados en el sector minero?
8.	¿Qué relación hay entre «equidad» y «mérito»?
10.	¿Cómo puede la empresa involucrar a un grupo representativo de personas que aporten perspectivas y experiencias diversas, incluidas las personas que están subrepresentadas en el sector minero?
14.	¿Qué tipos de programas de capacitación o de sensibilización son pertinentes para los trabajadores y directivos?
15.	¿Pueden utilizarse las medidas corporativas para cumplir los criterios en el ámbito de la operación?
16.	¿Cómo puede la operación garantizar que las comunicaciones en el lugar de trabajo sean accesibles, inclusivas y culturalmente apropiadas?
17.	¿Cuáles son algunas de las vías para lograr una representación diversa en los distintos niveles de una organización y en los distintos campos laborales?
18.	¿Cómo puede la operación identificar y abordar los prejuicios o las barreras para la equidad, la diversidad y la inclusión en los procesos actuales?
19.	¿Qué tipo de oportunidades de capacitación pueden ofrecer las operaciones a los titulares de derechos locales y a los grupos subrepresentados?
20.	¿Cómo pueden las operaciones analizar los patrones de desigualdad en las remuneraciones y beneficios de los trabajadores?
21.	¿Cómo puede una operación fomentar lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos en sus cadenas de suministro?

**22.**

¿Qué personas o grupos se consideran «locales»?

## Indicador 3: seguimiento, desempeño e informes (criterios para las operaciones)

### OBJETIVO

Confirmar que la operación se compromete a desarrollar una metodología para recopilar información y elaborar informes sobre lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	La empresa no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La operación recopila datos de diversidad demográfica (excepto en las jurisdicciones donde se prohíben la recopilación de datos al respecto).</li> <li>2. Se define un ámbito de aplicación preliminar y se desarrollan métodos para recoger datos y elaborar informes de lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos.</li> <li>3. Hay un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El ámbito de aplicación y los métodos de recopilación de datos y elaboración de informes se fundamentan en la participación de una muestra representativa de personas que aportan perspectivas y experiencias diversas. Abarca a grupos de trabajadores y personas que están subrepresentadas en la industria minera.</li> <li>2. La operación publica información sobre la diversidad demográfica (excepto en las jurisdicciones donde se prohíbe la recopilación de datos al respecto) y hace seguimiento y los analiza constantemente.</li> <li>3. Cuando se solicita información o devolución de los trabajadores como parte del proceso de recopilación de datos, de conformidad con la legislación sobre privacidad vigente, se les comunica claramente a los trabajadores:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La finalidad para la que se utilizará la información o la devolución del trabajador;</li> <li>b. El carácter confidencial y voluntario de su participación en el proceso.</li> <li>c. Procesos para proteger el anonimato de los trabajadores cuando se analizan y comunican los resultados.</li> <li>d. Almacenamiento seguro y ético, y uso previsto, de todo dato o información recabada.</li> </ol> </li> </ol>

<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El establecimiento publica información cualitativa o cuantitativa en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos y hace seguimiento y análisis constantes.</li> <li>2. El establecimiento traza objetivos de desempeño, o aplica objetivos de desempeño establecidos en toda la empresa, en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Incluidos los siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Colaboración con las comunidades locales titulares de derechos y los grupos subrepresentados para fijar objetivos de empleo de personas de esas comunidades.</li> <li>b. Planes de acción elaborados para alcanzar los objetivos de desempeño.</li> <li>c. Muestra de avance hacia los objetivos de desempeño e informes internos sobre dichos avances.</li> </ol> </li> </ol>
<b>AAA</b>	Hay informes públicos que describen los avances para lograr los objetivos de desempeño fijados en el nivel AA.

## Preguntas frecuentes: seguimiento, desempeño e informes (criterios para los establecimientos)

NRO.	PREGUNTA FRECUENTE
4.	¿Qué es un «informe público»?
6.	¿Qué es el «almacenamiento ético»?
7.	¿Qué grupos están subrepresentados en el sector minero?
8.	¿Qué relación hay entre «equidad» y «mérito»?
10.	¿Cómo puede la empresa involucrar a un grupo representativo de personas que aportan perspectivas y experiencias diversas, incluidas las personas que están subrepresentadas en el sector minero?
15.	¿Pueden utilizarse las medidas corporativas para cumplir los criterios en el ámbito de la operación?
23.	¿Qué diferencia hay entre «información» y «datos pertinentes»?
24.	¿Qué tipos de información cualitativa y cuantitativa se puede utilizar para medir la equidad, la diversidad y la inclusión en los lugares de trabajo?

25.	¿Qué ejemplos pueden dar de objetivos de desempeño en materia de lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?
-----	---

## Anexo 1: Preguntas frecuentes

Las preguntas frecuentes son un componente obligatorio de las autoevaluaciones y verificaciones externas pertinentes a los protocolos de HMS. Las operaciones deben repasar y seguir las definiciones y orientaciones que figuran a continuación para respaldar la interpretación y aplicación adecuadas de los criterios descritos en el Protocolo.

### DEFINICIONES

#### 1. ¿Cuáles son los términos y definiciones clave en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?

El Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión publicó un glosario que puede ser útil para las empresas que deseen comprender los términos clave relacionados con lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Dicho glosario contiene términos relacionados con la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad, así como términos referentes a temas como edad, sexo, capacidad física, raza, etc.

*Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión. 2022. Glossary of Terms: A Reference Tool (Glosario de términos: herramienta de referencia).* <https://ccdi.ca/glossary-of-terms/>

Estos son otros materiales útiles donde se define la terminología sobre estas cuestiones:

*Universidad de Colombia Británica. s.f. Equity & Inclusion Glossary of Terms (Glosario de términos sobre equidad e inclusión).* <https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>

*Fundación Canadiense de Relaciones Raciales. 2015. GCRRF Glossary of Terms (Glosario de términos de la FCRR).* <https://www.crrf-fcrr.ca/en/resources/glossary-a-terms-en-gb-1>

*Gobierno de Canadá. 2022. Guide on Equity, Diversity, and Inclusion Terminology (Guía de terminología sobre equidad, diversidad e inclusión).* <https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/en/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-eng>

#### 2. ¿Qué es una «evaluación anual de la dirección»?

Las evaluaciones anuales de la dirección tienen el objeto de garantizar la mejora continua mediante una valoración de la eficacia de las estrategias, los procesos y las políticas en vigor, así como del estado de las medidas adoptadas en la anterior evaluación de la dirección. En este proceso, se deben

identificar las oportunidades de mejora, describir los planes de acción pertinentes e identificar y evaluar la posible importancia de los cambios desde la revisión anterior. También se debe proporcionar un resumen de todo problema de desempeño significativo identificado, incluido el cumplimiento de los requisitos jurídicos, el seguimiento de otras normas, políticas y compromisos, y el estado de las medidas correctivas.

### **3. ¿Qué es una «evaluación independiente»?**

En términos generales, una revisión independiente implica comentarios, consejos y recomendaciones de índole objetiva y experta destinados a permitir identificar, comprender y gestionar los riesgos. La intención del término «independiente» es que el revisor no debería estar directamente involucrado en las políticas, los procesos o las funciones que se están evaluando. Si hubiera un posible conflicto de intereses, se deberá identificar y declarar. Por ejemplo, se puede tener un evaluador independiente contratado por la misma empresa, siempre y cuando se respete la intención de que sea «independiente». Se refuerza todavía más si se tiene claro que un evaluador independiente puede tener que abstenerse de participar en un debate o abstenerse de emitir una opinión cuando pueda haber un conflicto de intereses.

Una evaluación independiente de la cultura en el lugar de trabajo debería contar con la participación de un experto encargado de identificar los puntos fuertes, las oportunidades y los desafíos actuales para lograr lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. El evaluador valida de forma independiente las mejoras a lo largo del tiempo y hace recomendaciones para mejorar la cultura del lugar de trabajo. Se debe definir el ámbito de aplicación de dicha evaluación en función de las prioridades identificadas mediante procesos de participación de la dirección y los trabajadores. Es posible que el evaluador independiente efectúe encuestas de participación de los empleados, entrevistas, análisis de documentos u otros métodos que considere necesarios para llevar adelante el ámbito de aplicación de la evaluación acordado. Toda conclusión o recomendación que se desprenda de la evaluación debería servir de fundamento para futuras participaciones y actualizaciones de la estrategia corporativa. Si una empresa selecciona a un evaluador que esté empleado dentro de la empresa y que se ajuste a la definición de «independiente» indicada anteriormente (por ejemplo, una función de auditoría interna), este deberá demostrar al menos conocimientos básicos del tema objeto de evaluación.

### **4. ¿Qué es un «informe público»?**

La intención del término «público» cuando se refiere a objetivos, información o informes de HMS es que se ponga a disposición del público la información de alguna manera. Por ejemplo, en un sitio web de la empresa, en los informes anuales de sostenibilidad u otros procesos de información corporativa,

o en un foro público, así como toda información que se ponga a disposición de una parte interesada que la solicite.

## **5. ¿Qué es una «evaluación de la eficacia»?**

Una evaluación de la eficacia es una valoración de si se están logrando los resultados previstos del sistema de gestión, más allá de determinar si se ha cumplido un criterio. Para eso, se tiene en cuenta tanto en qué medida se realizaron las actividades previstas como qué tanto se alcanzaron los objetivos e indicadores de desempeño.

## **6. ¿Qué es el «almacenamiento ético»?**

En el indicador 3 del nivel AA, «almacenamiento ético» se refiere a la noción de que las empresas y los establecimientos protegen la información personal, la almacenan de forma segura y solicitan el consentimiento informado de los trabajadores para adquirirla y utilizarla. Los establecimientos deben proporcionarles a los trabajadores ejemplos de cómo se utilizará la información y disponer de un mecanismo para que los trabajadores retiren en cualquier momento el consentimiento para el uso de su información personal. No se debe utilizar la información para otros fines que no sean para los que se la recabó. Si se la necesitara para otro fin, el establecimiento debe solicitar el consentimiento del trabajador para todo uso adicional. Asimismo, las empresas deben garantizar el anonimato al revelar cualquier información de diversidad del personal. Además de estos lineamientos, se deben respetar las leyes y la legislación locales en materia de privacidad.

## **7. ¿Qué grupos están subrepresentados en el sector minero?**

En diferentes contextos nacionales y locales, es posible que algunos grupos estén subrepresentados y que experimenten distintos grados de vulnerabilidad y marginación en el sector minero. Para identificar a los grupos subrepresentados en sus respectivos contextos local y nacional, se les recomienda a las empresas que consulten la legislación local pertinente y los datos demográficos y de mano de obra a disposición, así como también que colaboren con los trabajadores y las comunidades de interés pertinentes.

A la hora de identificar grupos que puedan experimentar vulnerabilidad y marginación en el sector minero, puede resultar útil consultar los siguientes materiales:

- Las Naciones Unidas hacen referencia a «instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación, incluida la discriminación contra los pueblos indígenas, los migrantes, las minorías, las personas con discapacidad, las mujeres, por raza o religión o por la orientación sexual y la identidad de género».

- En Canadá, en la Ley de Equidad Laboral, se identifican cuatro grupos de equidad laboral: mujeres, aborígenes, personas con discapacidad e integrantes de minorías visibles.
- En Estados Unidos, el título vii de la Ley de Derechos Civiles prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y nacionalidad de origen.
- En el Código de Derechos Humanos de la provincia canadiense de Ontario, se establece lo siguiente: «La discriminación por diecisiete atributos personales diferentes (denominados «motivos») constituye una contravención de la ley según el Código. Estos motivos son ciudadanía, raza, lugar de origen, origen étnico, color, ascendencia, discapacidad, edad, credo, sexo o embarazo, situación familiar, estado civil, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, percepción de ayudas públicas (para vivienda) y antecedentes penales (en el ámbito laboral)».

Las empresas no están limitadas por estas definiciones, pero podrían utilizarlas como punto de partida para debatir con sus trabajadores y las comunidades de interés pertinentes a la hora de identificar a los grupos subrepresentados en las jurisdicciones en las que llevan a cabo sus funciones. Aunque algunas empresas pueden enfocarse inicialmente en determinados grupos subrepresentados, el objetivo final debe ser crear un lugar de trabajo equitativo e inclusivo para todos.

Para obtener más información, consulte:

*Naciones Unidas. s.f. Igualdad y no discriminación. <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (Esta página contiene enlaces a instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación).*

*Comisión de Derechos Humanos de Ontario. 2013. Guide to your rights and responsibilities under the Human Rights Code (Guía de sus derechos y responsabilidades con arreglo al Código de Derechos Humanos). <https://www.ohrc.on.ca/en/guide-your-rights-and-responsibilities-under-human-rights-code-0> (En este documento se explica el Código de Derechos Humanos de Ontario y contiene ejemplos derivados de situaciones reales).*

*Gobierno de Canadá. 1995. Ley de Equidad Laboral (Estatutos de Canadá de 1995, c. 44). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>*

*Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos. 2000. Título vii de la Ley de Derechos Civiles de 1964. <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>*

## 8. ¿Qué relación hay entre «equidad» y «mérito»?

El mérito implica evaluar en función de una definición clara de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de una persona mediante una valoración formal de su desempeño y de sus logros. Es un

concepto que intenta sustituir los sistemas preexistentes que parten del privilegio heredado. No obstante, se entiende que factores como la clase, el género y la raza siguen contribuyendo a que integrantes individuales de grupos sociales históricamente privilegiados con altos niveles de poder tengan acceso, beneficios y oportunidades no merecidos. En el *Glosario de términos de diversidad, inclusión y pertenencia (Glossary of Diversity, Inclusion and Belonging, DIB)* de la Universidad de Harvard, se define al privilegio como: «Una ventaja no merecida y sostenida que proviene de la raza, el género, la sexualidad, la capacidad, el estatus socioeconómico, la edad y otras diferencias».

Se entiende que las personas sufren discriminación tanto individual como sistémica, es decir, prácticas institucionalizadas arraigadas en instituciones sociales como el gobierno, la política, la religión, la educación y las organizaciones. Dichas prácticas ponen barreras que pueden impedir o imponerles restricciones a los integrantes de la sociedad a la hora de acceder, utilizar o participar de otro modo en actividades que pueden estar fácilmente al alcance de los demás.

En la equidad se trata de eliminar las barreras que impiden la plena participación de las personas y grupos en la sociedad, al identificar y atender las diversas necesidades. Un ejemplo común es la construcción de rampas para facilitar la entrada a los edificios, que abordan las necesidades de las personas en silla de ruedas, con cochecitos, equipaje, bastones, etc. Otro ejemplo es construir baños y duchas privados y no sexistas en una mina. La equidad laboral (que no debe confundirse con los programas de acción positiva) implica políticas y prácticas que fomentan que los lugares de trabajo no tengan barreras y que se corrijan las condiciones de desventaja en el empleo.

Para obtener más información, consulte:

*Recursos Humanos de Harvard. s.f. Glossary of Diversity, Inclusion and Belonging (DIB) Terms (Glosario de términos de diversidad, inclusión y pertenencia, DIB).*

[https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib\\_glossary.pdf](https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib_glossary.pdf)

## **9. ¿Qué debe tener en cuenta una empresa a la hora de desarrollar una estrategia para crear lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?**

En el Marco de HMS para Lugares de Trabajo Equitativos, Diversos e Inclusivos se facilita una serie de compromisos que las empresas deberían consultar al momento de desarrollar su estrategia corporativa. Mediante la participación y el análisis, las empresas deben tratar de identificar brechas y oportunidades, fijar objetivos y desarrollar planes de acción.

El Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera (MiHR) también ofrece un programa de [Equidad de género en la minería](#) que les ayuda a las empresas a identificar, analizar y establecer objetivos para lograr lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Se trata de un programa de un año de duración que crea redes de empresas o establecimientos mineros con ideas afines que

colaboran para aprender unos de otros, compartir éxitos y retos y apoyarse mutuamente para eliminar las barreras no intencionales.

Aquí puede obtener orientación importante sobre cómo desarrollar una estrategia corporativa:

Centro para la Inclusión Global. 2021. *Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World (Puntos de referencia mundiales en materia de diversidad, equidad e inclusión: normas para organizaciones de todo el mundo)*. <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/user-agreement.html> (En este documento se brinda una norma de referencia detallada que pueden utilizar las organizaciones como herramienta de planeamiento estratégico en materia de diversidad, equidad e inclusión).

Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión. 2014. *Locking in Your Leadership: Toolkit for Developing a Diversity and Inclusion Strategy (Fijar su liderazgo: conjunto de herramientas para desarrollar una estrategia de diversidad e inclusión)*. <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking-in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf> (En este documento se facilita un marco para crear un documento de estrategia de diversidad e inclusión que puede adaptarse a las distintas organizaciones).

Universidad de Colombia Británica. 2022. *Activating Inclusion Toolkit: Equity, Diversity, and Inclusion through Systems Change (Arsenal de herramientas para activar la inclusión: equidad, diversidad e inclusión mediante e cambio de sistemas)*. [https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2022/04/Toolkit\\_EDISystemsChange.pdf](https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2022/04/Toolkit_EDISystemsChange.pdf) (Este documento ayuda a las organizaciones a comprender la iniciativa de equidad, diversidad e inclusión en el contexto organizativo más amplio y a articular sus planes estratégicos de cambio).

## **10. ¿Cómo puede la empresa involucrar a una muestra representativa de personas que aporten perspectivas y experiencias diversas, incluidas las personas que están subrepresentadas en el sector minero?**

A la hora de desarrollar estrategias y procesos de nivel A, las oficinas corporativas y los establecimientos deben contar con la participación de personas con un amplio abanico de perspectivas y experiencias. Se debe incluir a personas de grupos de trabajadores pertinentes, con especial atención a personas de grupos que tienden a estar subrepresentadas en la industria minera. La intención de este criterio es garantizar que las empresas fomenten la responsabilidad compartida de lograr lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos mediante el compromiso con las personas tanto internas como externas a la empresa. El compromiso con las comunidades de interés externas reviste especial importancia si la base interna de trabajadores de una empresa contiene poca cantidad de personas de grupos subrepresentados. Dentro de la empresa, también se debe procurar que participen personas de diversas áreas de la empresa (por ejemplo, compras, finanzas). Las empresas deben planificar procesos de devolución o participación inclusivos y accesibles en los que se brinden oportunidades a todas las personas, en especial a las que pertenecen a grupos subrepresentados o poblaciones que puedan correr un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación. Aunque no todas las personas o grupos participarán en estos procesos, la empresa debe demostrar que estas oportunidades de compromiso están a su alcance.

Para facilitar la participación de un amplio abanico de personas, la empresa debe considerar la posibilidad de crear oportunidades de participación durante las horas de trabajo habituales y tratar la participación de los trabajadores en estos procesos como parte de las actividades comerciales habituales, no como una responsabilidad voluntaria adicional. Se debe fomentar la participación mediante una planificación inclusiva, pero debe seguir siendo voluntaria. También puede ser útil utilizar estrategias mixtas que faciliten el debate (por ejemplo, grupos focales) y concedan oportunidades para realizar aporte anónimos o confidenciales (por ejemplo, encuestas). Para fomentar una participación significativa, los procesos de compromiso deben tener en cuenta lo siguiente, por ejemplo:

- uso de lenguaje claro e inclusivo;
- uso de un moderador neutral;
- opciones para personas con distintas capacidades;
- integración de distintos enfoques para alimentar el diálogo, la escucha y el pensamiento creativo;
- «reglas de enfrentamiento» (por ejemplo, respeto, valoración de la diversidad);

- procesos que garanticen la confidencialidad, cuando proceda o se solicite;

## **11. ¿De qué formas se puede evaluar la competencia de la dirección de la empresa en materia de lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?**

Los expertos independientes contratados para evaluar la competencia de liderazgo empresarial pueden utilizar diversas metodologías, como:

- ejercicios anuales de autorreflexión con cuestionarios;
- una sesión de reflexión moderada;
- verificación de que se ha completado la capacitación básica;
- demostración de cómo se tienen en cuenta la inclusión y el respeto en los procesos de toma de decisiones.

## **12. ¿Qué tipo de objetivos puede fijarse una empresa para que la contratación, la retención y la representación de los directivos de la empresa sean equitativas, diversas e inclusivas?**

La empresa puede establecer objetivos en función de las pruebas para contratar, retener y hacer participar a los directivos de la empresa de diferentes maneras. Puede tratarse de objetivos cuantitativos (como representación diversa, igualdad de remuneración, índices de retención de personas de grupos subrepresentados, asignación de presupuesto a iniciativas pertinentes) u objetivos cualitativos (como sentimiento de pertenencia, inclusión o compromiso evaluados mediante encuestas o entrevistas periódicas). También puede establecer objetivos en función del proceso (como aplicar una política según la cual todos los grupos de candidatos cumplan determinados requisitos de representación diversa, requisitos de capacitación en equidad, diversidad e inclusión, instaurar un comité de altos directivos).

## **13. ¿Cómo pueden las empresas lograr que la junta directiva rinda cuentas en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?**

Una forma importante de mejorar la rendición de cuentas de las juntas directivas es mejorar la presentación de informes a la junta sobre los indicadores clave en materia de lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Por ejemplo, el Consejo de Minerales de Australia (MCA) desarrolló un conjunto de herramientas para el sector con indicadores de acoso sexual que pueden comunicarse como parte de los informes de seguridad, lo que proporciona información más completa sobre higiene y seguridad, tanto física como psicológica, en el lugar de trabajo.

*Consejo de Minerales de Australia. 2021. Respect@Work: Board Reporting Framework (Marco de información del Consejo).*

[https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work\\_Guidance%20-%20Board%20reporting%20framework.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Guidance%20-%20Board%20reporting%20framework.pdf)



#### 14. ¿Qué tipos de programas de capacitación o de sensibilización son pertinentes para los trabajadores y directivos?

Los establecimientos pueden analizar una amplia gama de programas y formatos de capacitación o sensibilización. Por ejemplo, programas referidos a lo siguiente:

- discriminación;
- estereotipos;
- conciencia y competencia transcultural;
- sesgos conscientes e inconscientes;
- microagresiones;
- salud mental;
- antirracismo y antiopresión;
- poder y privilegio;
- acoso y violencia, incluidos actos sexuales y de género;
- intervenciones de los circunstantes;
- alianzas (es decir, fomentar de las relaciones para impulsar la inclusión de personas de grupos subrepresentados);
- seguridad psicológica.

Los establecimientos deben identificar y priorizar las necesidades de capacitación al interactuar con los trabajadores y otras comunidades de interés pertinentes. También pueden identificar las necesidades de capacitación mediante los resultados de las evaluaciones internas o externas, o al analizar los problemas notificados a través de los mecanismos de respuesta de los trabajadores. Se deben integrar los requisitos de capacitación a los procesos de inducción de nuevos empleados y se deben reforzar de forma continua. Para fomentar una participación significativa de los trabajadores y de la dirección, las empresas podrían considerar la posibilidad de explicarles a los trabajadores cómo estos programas están vinculados a la visión y misión generales de la organización.

Los programas de capacitación en línea del Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera sobre sensibilización indígena e intercultural son ejemplos de programas de capacitación pertinentes:

*Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera. 2022. Indigenous Awareness Training (Capacitación sobre sensibilización indígena).* <https://mihr.ca/inclusion-diversity/indigenous-awareness-training/>

Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera. 2020. *Intercultural Awareness Training (Formación en sensibilización intercultural)*. <https://mihr.ca/inclusion-diversity/intercultural-awareness-training/>

Estos son otros materiales útiles:

Gobierno de Colombia Británica. 2022. *Allyship Practices to Foster Inclusion and Belonging (Prácticas de alianzas para fomentar la inclusión y la pertenencia)*. [https://acec-bc.ca/wp-content/uploads/2022/11/2022-11-23\\_Allyship\\_Guideline\\_FINAL\\_v2.pdf](https://acec-bc.ca/wp-content/uploads/2022/11/2022-11-23_Allyship_Guideline_FINAL_v2.pdf)

HCMA. 2018. *Designing for Inclusivity Strategies for Universal Washrooms and Change Rooms in Community and Recreation Facilities (Diseñar para la inclusión: estrategias para lavabos y vestuarios universales en establecimientos comunitarios y recreativos)*. [https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA\\_Designing-for-Inclusivity\\_V1-1.pdf](https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA_Designing-for-Inclusivity_V1-1.pdf)

## **15. ¿Pueden utilizarse las medidas corporativas para cumplir los criterios en el ámbito de las operaciones?**

Se pueden utilizar las políticas, programas o informes corporativos para cumplir los criterios en las operaciones. Por ejemplo, se pueden usar las políticas corporativas sobre recursos humanos para cumplir los requisitos de las operaciones si éstas pueden demostrar que de hecho se están aplicando dichas políticas. También se pueden usar los informes corporativos para cumplir los requisitos de información en el ámbito de las operaciones si se desglosa la información por operación. Por ejemplo, un informe corporativo con datos sobre la proporción de mujeres o indígenas en la organización tendría que tener esta información por cada operación. Si no hubiera políticas o estrategias corporativas, las operaciones pueden diseñar y aplicar sus propios procesos para cumplir los requisitos de los indicadores 2 y 3.

## **16. ¿Cómo pueden las operaciones garantizar que las comunicaciones en el lugar de trabajo sean accesibles, inclusivas y culturalmente apropiadas?**

Los establecimientos pueden consultar varios recursos especializados para obtener orientación sobre comunicaciones accesibles, inclusivas y culturalmente apropiadas en el lugar de trabajo. Por ejemplo:

IncludeAbility. 2021. *Guide: Guía: Creating Accessible and Inclusive Communications (Guía de cómo crear comunicaciones accesibles e inclusivas)*. [https://includeability.gov.au/sites/default/files/2021-07/03\\_-\\_includeability\\_-\\_guide\\_-\\_creating\\_accessible\\_and\\_inclusive\\_communications.pdf](https://includeability.gov.au/sites/default/files/2021-07/03_-_includeability_-_guide_-_creating_accessible_and_inclusive_communications.pdf) (En este documento, se ofrece orientación para las organizaciones para que determinen las necesidades de comunicación de los empleados, utilicen un lenguaje inclusivo y garanticen el acceso y la inclusión en las comunicaciones escritas y en las reuniones).

Gobierno de Queensland. s.f. *Inclusive Communications Guide* (Guía para las comunicaciones inclusivas).

<https://qed.qld.gov.au/workingwithus/induction/workingforthedepartment/humanresources/Documents/inclusive-communication-guide.pdf> (En este documento, se brindan principios claves y ejemplos de prácticas que deben evitarse en las interacciones, en la toma de decisiones, en las reuniones, para tener un lenguaje inclusivo, etc.)

Karapita, Mike, e.d. 2017. *Inclusive Language in Media: A Canadian Style Guide* (Lenguaje inclusivo en los medios de comunicación: guía de estilo canadiense).

[https://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive\\_Language\\_Guide\\_Aug2019.pdf](https://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive_Language_Guide_Aug2019.pdf) (En este documento, se orienta a los profesionales de los medios de comunicación de Canadá sobre cómo abordar y describir la discapacidad en las comunicaciones).

Oficina de Traducción del Ministerio de Obras Públicas y Servicios Gubernamentales de Canadá. 2015. *Elimination of Stereotyping in Written Communications* (Eliminar los estereotipos en las comunicaciones escritas). <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tcdnstyl-chap?lang=fra&lettr=chapsect14&info0=14#zz14> (En esta página web, se dan ejemplos de estereotipos y de cómo resolverlos en las comunicaciones escritas).

## 17. ¿Cuáles son algunas de las vías para lograr una representación diversa en los distintos niveles de una organización y en los distintos campos laborales?

Hay muchas formas en las que un establecimiento puede proporcionar vías para mejorar la representación diversa en los diferentes estratos de la organización y en las diferentes áreas funcionales de la empresa. Por ejemplo:

- Capacitar para fomentar la actualización profesional de los trabajadores o para desarrollar competencias en nuevas áreas funcionales de interés para los trabajadores.
- Planificar la sucesión teniendo en cuenta los objetivos de diversidad.
- Identificar y aplicar competencias de equidad, diversidad e inclusión en las descripciones de los puestos de trabajo.

## **18. ¿Cómo pueden las operaciones identificar y abordar los prejuicios o las barreras para la equidad, la diversidad y la inclusión en los procesos actuales?**

Hay muchos tipos de evaluaciones o análisis que se pueden hacer para identificar sesgos o barreras para la equidad, la diversidad y la inclusión en los procesos actuales. Estos son algunos ejemplos:

- Evaluar los procesos de contratación o adquisición, incluidas las agencias de contratación.
- Realizar encuestas de la percepción que tienen los trabajadores del trato justo, incluidas entrevistas a la salida del trabajo.
- Tener iniciativas para garantizar un acceso equitativo a la información sobre las vacantes, oportunidades de desarrollo de competencias, incluso para los empleados que están de licencia.
- Instrumentos y ayuda para capacitarse y oportunidades de desarrollo;
- Auditorías de accesibilidad para evaluar si las infraestructuras físicas y los establecimientos son seguros, inclusivos y acogedores para todos;
- Reevaluación de las prácticas de gestión del desempeño y de las políticas de retención y promoción;
- Reevaluación del código de vestimenta y de las políticas de aseo personal.

## **19. ¿Qué tipo de oportunidades de capacitación pueden ofrecerles las operaciones a los titulares de derechos locales y a los grupos subrepresentados?**

Las operaciones son responsables de colaborar con las comunidades de interés para definir e identificar a los titulares de derechos locales oportunos y a los grupos subrepresentados. Pueden darles oportunidades de capacitación directa o indirecta a los titulares de derechos locales y a los grupos infrarrepresentados con el objetivo de ayudar a que se les contrate y ascienda dentro de la organización. Por ejemplo, podrían hacer lo siguiente:

- Capacitar en el puesto de trabajo a una persona o cohorte de personas.
- Organizar y financiar sesiones de capacitación o programas administrados por un tercero para ayudar a cultivar las habilidades y los conocimientos necesarios para el trabajo en diferentes áreas de la operación.
- Dar becas u otras formas de ayuda financiera para capacitación avanzada en instituciones terciarias o universitarias.

En Canadá, el Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera (Mining Industry Human Resources Council, MiHR) cuenta con programas de capacitación para la preparación laboral de los pueblos indígenas en los que se enseñan competencias con ejemplos, herramientas y documentos de la industria, así como métodos de enseñanza tradicionales indígenas. Se puede encontrar más información en el siguiente enlace:

MiHR. 2022. *Mining Essentials: Mining Essentials: Work Readiness Training for Indigenous Peoples* (Fundamentos de la minería: capacitación de preparación laboral para los pueblos indígenas).

<https://mihr.ca/standards-training-recognition/mining-essentials-work-readiness-training-for-indigenous-people/>

MiHR. 2022. *Mining Potential: Mining Potential: Engaging Women, Youth, and Newcomers in Mining* (Potencial minero: atraer a las mujeres, los jóvenes y los recién llegados a la minería).

<https://mihr.ca/standards-training-recognition/mining-potential/>

## 20. ¿Cómo pueden las operaciones analizar los patrones de desigualdad en las remuneraciones y beneficios de los trabajadores?

Muchas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han elaborado guías para analizar las desigualdades en la remuneración de los trabajadores, además de herramientas para permitirles a los empleadores diseñar políticas de remuneración equitativas que aborden la índole sistémica de la discriminación salarial y así garantizar que las personas reciban igual remuneración por igual trabajo. En algunas explotaciones mineras, se pueden establecer las prestaciones en el nivel corporativo. En tal caso, se puede utilizar esta información en el análisis.

Estos son algunos materiales útiles:

Gobierno de Australia. 2019. *The gender pay gap calculator* (Calculadora de diferencias salariales entre hombres y mujeres). <https://www.wgea.gov.au/tools/the-gender-pay-gap-calculator> (Esta herramienta ayuda a las empresas a calcular las brechas de representación de género, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y las correspondientes brechas salariales de género, entre otras variables).

Gobierno de Australia. 2017. *Quick guide to designing an equitable remuneration policy* (Guía rápida para diseñar una política de remuneración equitativa). <https://www.wgea.gov.au/tools/designing-equitable-remuneration-policy> (En esta página web, se brindan ejemplos útiles y prácticas líderes en materia de políticas de remuneración equitativas desde el punto de vista del género).

Gobierno de Australia. 2017. *Pay equity and legal risk management*. (Equidad salarial y gestión del riesgo jurídico). <https://www.wgea.gov.au/tools/pay-equity-and-legal-risk-management> (En esta

[página web, se plantean una serie de consideraciones para gestionar el riesgo jurídico por la equidad salarial\).](#)

Gobierno de Australia. 2016. *Guide to gender pay equity (Guía para la equidad salarial entre hombres y mujeres)*. <https://www.wgea.gov.au/tools/guide-to-pay-equity> (En este documento, las organizaciones encuentran ayuda para identificar y analizar las brechas salariales de género y a establecer estrategias para gestionar y mejorar la equidad salarial entre hombres y mujeres).

Es posible que en algunas jurisdicciones ya estén prescritos los análisis o las medidas en materia de equidad salarial. En estos casos, las empresas tendrán que adaptar sus prácticas a las exigencias de las jurisdicciones. Por ejemplo, en Canadá, la Ley de Equidad Salarial garantiza que los empleados de los establecimientos de trabajo regulados por el gobierno federal reciban igual remuneración por trabajo de igual valor. La Ley Canadiense sobre Derechos Humanos también establece que «es una práctica discriminatoria que un empleador establezca o mantenga diferencias salariales entre empleados de sexo masculino y femenino que trabajen en el mismo establecimiento y que realicen un trabajo de igual valor». En la provincia canadiense de Quebec, la Ley de Equidad Salarial provincial establece, además, exigencias «para corregir las diferencias de remuneración que redundan de la discriminación sistémica por sexo que sufren las personas que ocupan puestos en clases de trabajos predominantemente femeninos».

Para obtener más información sobre estos ejemplos de legislación, consulte:

*Ley de Equidad Salarial (Leyes de Canadá de 2018, c. 27, art. 416)*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>

*Ley Canadiense sobre Derechos Humanos (Leyes Modificadas de Canadá de 1985, c. H-6)*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>

*E-12.001. Ley de Equidad Salarial*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/E-12.001>

*Comisión para la Equidad Salarial. 2019. Guide to Understanding the Pay Equity Act (Guía para entender la Ley de Equidad Salarial)*. <https://www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/2019-01-31%20Pay%20Equity%20Office%20Guide%20to%20the%20Act%202019%20-%20EN.pdf>

## **21. ¿Cómo pueden las operaciones fomentar lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos en sus cadenas de suministro?**

Las operaciones pueden adoptar una amplia gama de medidas para fomentar lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos dentro de sus cadenas de suministro. En los casos en los que las decisiones de aprovisionamiento se tomen en la oficina corporativa, se pueden utilizar las políticas y prácticas corporativas que se aplican en las operaciones para cumplir las exigencias de participación en la cadena de suministro.

- Estos son algunos ejemplos de medidas que podrían adoptar los establecimientos:
- Instaurar procesos internos que tengan en cuenta los compromisos y acciones de los proveedores para fomentar lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos, entre otros factores, como parte del proceso de selección de proveedores.
- Exigir que los proveedores firmen un Código de Conducta con compromisos de equidad, diversidad e inclusión.
- Ver desde el lente de la diversidad el perfil de propiedad de los posibles proveedores y considerar este factor en el proceso de selección de tales proveedores.
- Trazar objetivos de equidad, diversidad e inclusión en la cadena de suministro del establecimiento.
- Instituir programas de sensibilización y capacitación para contratistas y proveedores en materia de equidad, diversidad e inclusión.

## **22. ¿Qué personas o grupos se consideran «locales»?**

En el indicador 1 del Protocolo de HMS de Relaciones con los Indígenas y con la Comunidad, se exige que los establecimientos cuenten con procesos para identificar a las comunidades de interés, incluidas las subrepresentadas en el contexto local. Como parte de ese proceso, y en consulta con las comunidades de interés, los establecimientos pueden definir parámetros para considerar a las personas o grupos como «locales», «regionales» u otras distinciones que puedan ser útiles para respaldar tal compromiso. Qué se considere «local» varía de un lugar a otro. Se debe identificar a los titulares de derechos locales en consulta con las comunidades de interés locales.

## **23. ¿Qué diferencia hay entre «información» y «datos pertinentes»?**

Los datos son los hechos o detalles de los que se deriva la información. Rara vez los datos individuales son útiles por sí solos. Para que se conviertan en información, hay que contextualizarlos. Para poder comunicar información sobre la diversidad demográfica, el establecimiento debe, en

primer lugar, recopilar los datos pertinentes en función del alcance y los métodos definidos en el indicador 3, nivel A, cláusula 1. A continuación, se deberán analizar y contextualizar los datos recopilados para elaborar la información que luego se comunicará conforme al indicador 3, nivel A, cláusula 2. Cuando un establecimiento comunique públicamente información concerniente a diversidad demográfica conforme a esta cláusula, la información comunicada deberá incluir los datos pertinentes, así como los resultados de todo análisis y contextualización correspondiente.

#### **24. ¿Qué tipos de información cualitativa y cuantitativa se puede utilizar para medir la equidad, la diversidad y la inclusión en los lugares de trabajo?**

Hay una amplia variedad de enfoques que los establecimientos pueden utilizar para medir y evaluar los lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Por ejemplo, encuestas de participación y pertenencia de los trabajadores, encuestas culturales, auditorías de equidad salarial, evaluaciones de derechos humanos, entrevistas de finalización de la relación laboral y auditorías de gestión de la discapacidad. Se deben identificar las áreas prioritarias de información y las metodologías de recopilación de información haciendo participar a los trabajadores y a las comunidades de interés pertinentes.

Estos son algunos ejemplos de marcos de información referentes a equidad, diversidad e inclusión:

*Iniciativa mundial de presentación de informes (GRI, en inglés). 2016. GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1460/spanish-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf> (En este documento, se proporcionan ejemplos de datos e información que pueden comunicarse relativos a la diversidad y la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, datos del sexo y la edad de los órganos de gobierno o del personal de una organización).*

*Bloomberg. 2022. Gender Reporting Framework (Marco de divulgación de datos relacionados con el género).*

*[https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/05/1121150\\_BBGT\\_2021GEI\\_Updte\\_GenderReportingFrame\\_FNL.pdf](https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/05/1121150_BBGT_2021GEI_Updte_GenderReportingFrame_FNL.pdf) (Este documento contiene información detallada sobre cómo medir y hacer un seguimiento de los datos de la consecución de igualdad de género en el lugar de trabajo).*

*Consejo de Minerales de Australia. 2021. Example Culture Survey (Ejemplo de encuesta cultural).*

*[https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work\\_Template%20-%20Example%20culture%20survey.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Template%20-%20Example%20culture%20survey.pdf) (En este documento, se exponen preguntas que se pueden utilizar en una encuesta sobre la cultura de la organización y que pueden arrojar datos importantes referentes a la equidad, la diversidad y la inclusión).*

## 25. ¿Qué ejemplos pueden dar de objetivos de desempeño en materia de lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?

Hay una amplia variedad de enfoques para trazar objetivos de desempeño cualitativos y cuantitativos para lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Todos los objetivos de desempeño deben trazarse teniendo en cuenta pruebas, análisis y compromisos que identifiquen los principales retos y oportunidades para incentivar lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. Es importante fijar objetivos en las tres áreas. Por ejemplo:

- Objetivos de equidad, como metas de eliminar los sesgos en los procesos de remuneración, prestaciones, contratación y ascensos o mejora o metas de completar la capacitación de los empleados.
- Objetivos de diversidad, como aumentar la diversidad de representación y los índices de retención de trabajadores o partes interesadas en la cadena de suministro, o en todas las áreas funcionales.
- Objetivos de inclusión, como mejoras en las prácticas de pertenencia o alianzas indicadas por los trabajadores.

Para más ejemplos, consulte:

*Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión. 2014. Locking in Your Leadership: Toolkit for Developing a Diversity and Inclusion Strategy (Fijar su liderazgo: conjunto de herramientas para desarrollar una estrategia de diversidad e inclusión). <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking-in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf> (En este documento, se proponen varios ejemplos de posibles objetivos de equidad, diversidad e inclusión que podría trazar una empresa).*

*Centro para la Inclusión Global. 2021. Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World (Puntos de referencia mundiales en materia de diversidad, equidad e inclusión: normas para organizaciones de todo el mundo). <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/user-agreement.html> (En este documento, se brinda una norma de referencia detallada que pueden utilizar las organizaciones como herramienta de planeamiento estratégico en materia de diversidad, equidad e inclusión).*

## Lineamientos para la aplicación en Canadá

### ¿Cómo se entrecruzan los compromisos de reconciliación indígena con las iniciativas de fomento de la equidad, la diversidad y la inclusión en Canadá?

El Llamado a la Acción de la Comisión de Verdad y Reconciliación de Canadá (2015) «insta al sector empresarial de Canadá a adoptar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas como marco de reconciliación y a aplicar sus principios, normas y preceptos a la política empresarial y a las actividades comerciales básicas relacionadas con los pueblos indígenas y sus tierras y recursos». Entre otros compromisos, dicha Comisión llama a las empresas a que «garanticen que los pueblos indígenas tengan un acceso equitativo a las oportunidades de empleo, capacitación y educación en el sector empresarial, así como también que dichas comunidades tengan beneficios sostenibles a largo plazo de los proyectos de desarrollo económico».

Mientras que el Protocolo de HMS de Relaciones con los Indígenas y con la Comunidad (2019) tiene como objetivo abordar estas y otras llamadas a la acción, hay importantes vínculos entre el compromiso con la reconciliación y las iniciativas de las empresas de estimular lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos. En este último Protocolo, se exige que las empresas apliquen procesos para lograr un plantel que refleje la demografía local y que ofrezcan oportunidades económicas y de empleo a los titulares de derechos locales y a los grupos infrarrepresentados. En el contexto canadiense, debe darse prioridad a las oportunidades económicas y de empleo para los titulares de derechos indígenas. Es posible que algunas empresas ya tengan acuerdos formales con las comunidades indígenas respecto de estas oportunidades. Fuera de Canadá, es posible que haya otros tipos de titulares de derechos locales o grupos infrarrepresentados oportunos.

Para obtener más información, consulte:

*Comisión de Verdad y Reconciliación de Canadá. 2015. Comisión de Verdad y Reconciliación de Canadá: Llamada a la acción.* [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoples-documents/calls\\_to\\_action\\_english2.pdf](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoples-documents/calls_to_action_english2.pdf)

*Estudio Nacional sobre las Mujeres y las Niñas Indígenas Desaparecidas y Asesinadas. 2019. Reclaiming Power and Place: The Final Report of the National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls (Recuperar el poder y el lugar: informe final de la Estudio Nacional sobre las Mujeres y las Niñas Indígenas Desaparecidas y Asesinadas.* <https://www.mmiwg-ffada.ca/final-report/> (En este documento, se brinda información importante respecto de la violencia contra las mujeres, niñas y personas 2SLGPTQQIA indígenas en Canadá, incluidos algunos llamados a la justicia dirigidos a las industrias).

## ANNEXE 2: lista de comprobación para autoevaluación de hms

### LUGARES DE TRABAJO EQUITATIVOS, DIVERSOS E INCLUSIVOS

<b>NOMBRE DE LA OPERACIÓN:</b>		<b>NOMBRE DE LA EMPRESA</b>	
<b>EVALUADO POR:</b>		<b>FECHA DE PRESENTACIÓN:</b>	

<b>DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA O PRUEBAS:</b>	
<b>1NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>LUGAR</b>

<b>ENTREVISTADOS:</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 1: LIDERAZGO Y ESTRATEGIA (CRITERIOS PARA LAS EMPRESAS)</b>					
<b>INDICADOR 1 NIVEL B</b>	1. ¿Hay un compromiso de parte de la empresa de fomentar un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo?				
	2. ¿Hay un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
<b>INDICADOR 1 NIVEL A</b>	1. ¿Hay un compromiso de parte de la empresa en consonancia con el Marco de HMS para Lugares de Trabajo Equitativos, Diversos e Inclusivos?				
	2. ¿Se desarrolló la estrategia corporativa con la participación de una muestra representativa de personas que aportan perspectivas y experiencias y abarca a grupos trabajadores pertinentes y personas que están subrepresentadas en la industria minera? ¿La estrategia abarca lo siguiente?:				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	a. Objetivos internos respaldados por planes de acción				
	b. Programas de capacitación o sensibilización				
	c. Un proceso de análisis anual por parte de la dirección de la estrategia y del avance hacia los objetivos internos, cuyos resultados se comunican a la dirección de la empresa.				
	d. Funciones, responsabilidades, rendición de cuentas y recursos claros.				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	e. Funciones, responsabilidades, rendición de cuentas y recursos claros.				
	3. ¿Se les comunica a los trabajadores la estrategia corporativa y, cuando corresponda, a las comunidades externas de interés?				
	4. La junta ¿está al tanto de la estrategia corporativa y recibe novedades sobre el avance en su implementación?				
	5. ¿Hay un proceso para informarle a la dirección corporativa la cantidad y los tipos de problemas notificados a los mecanismos de notificación y respuesta de la organización, así como información anonimizada de la respuesta, resolución y corrección de tales problemas? (Consulte el Protocolo de Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos para ver cuáles son los requisitos en el ámbito del establecimiento para los mecanismos de informes).				
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i></p>				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
INDICADOR 1 NIVEL AA NIVEAU AA	1. ¿Se pone en práctica la estrategia desarrollada en el nivel A?				
	2. ¿Hay un proceso de participación permanente para repasar y actualizar la estrategia corporativa?				
	3. ¿Reciben los trabajadores novedades sobre la implementación de la estrategia corporativa y la cantidad y el tipo de problemas comunicados a los mecanismos de información y respuesta de la organización?				
	4. ¿Hay objetivos de contratación, retención y representación equitativa, diversa e inclusiva establecidos entre los directivos de la empresa, y se informan públicamente los avances para lograrlos?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i>				
INDICADOR 1 NIVEL AAA	1. ¿Se realiza un examen independiente de lo siguiente al menos cada tres años?:				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	<p>a. La cultura en el lugar de trabajo, cuyo alcance es coherente con la estrategia corporativa y parte de las prioridades identificadas por la dirección y los trabajadores. ¿Se utilizan los resultados para fundamentar nuevos compromisos y actualizaciones de la estrategia corporativa?</p>				
	<p>b. ¿Tienen los directivos de la empresa competencias en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?</p>				
	<p>2. ¿Cubre la estrategia corporativa la puesta en práctica de los requisitos de los indicadores 2 y 3 del presente protocolo en todas las oficinas y establecimientos?</p>				
	<p>3. La Junta y la dirección ¿tienen estructuras, responsabilidades y procesos de rendición de cuentas referidos a la gobernanza de la equidad, la diversidad y la inclusión?</p>				
	<p>4. ¿Se informa públicamente la cantidad y los tipos de problemas notificados a los mecanismos de notificación y respuesta de la organización?</p>				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	5. ¿Se cumplen y comunican públicamente los objetivos de diversidad en la contratación, la retención y la representación de la dirección de la empresa establecidos en el nivel AA , junto con los planes de mejora continua?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i>				
	<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 1</b>			<b>NIVEL</b> _____	

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 2: FOMENTO DE LA EQUIDAD, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN (CRITERIOS PARA LAS OPERACIONES)</b>					
<b>INDICADOR 2 NIVEL B</b>	1. ¿Hay algunas iniciativas o procesos para fomentar una cultura de equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo?				
	2. Las comunicaciones en el lugar de trabajo ¿son accesibles, inclusivas y culturalmente apropiadas?				
	3. Cuando hay acuerdos de empleo prioritario o de oportunidades comerciales para miembros de comunidades designadas, ¿el establecimiento y la comunidad establecen juntos un proceso para validar la identidad y la condición de los candidatos y las empresas?				
	4. ¿Hay un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
INDICADOR 2 NIVEL A	1. ¿Se desarrollan procedimientos y procesos para fomentar una cultura de equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo? ¿Se fundamentan en la participación de una muestra representativa de personas que aportan perspectivas y experiencias y abarcan a grupos de trabajadores pertinentes y personas que están subrepresentadas en la industria minera? ¿Incluye a los siguientes?:				
	a. Funciones, responsabilidades, rendición de cuentas y recursos claros que fomentan una responsabilidad compartida en materia de equidad, diversidad e inclusión.				
	b. Revisión de los procesos actuales, incluida la contratación, la gestión del desempeño, el desarrollo de competencias, la retención y la promoción, para identificar sesgos o barreras para la equidad y la inclusión.				
	c. Análisis de los patrones de desigualdad en las remuneraciones y prestaciones de los trabajadores.				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	2. ¿Tienen todos los trabajadores y la dirección programas de capacitación o sensibilización en equidad, diversidad e inclusión a su disposición?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i>				
INDICADOR 2 NIVEL AA	1. ¿Se ejecutan procesos destinados a lo siguiente?:				
	a. Mitigar los posibles sesgos en los procesos de contratación, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo de competencias, retención y promoción.				
	b. Lograr tener una mano de obra que refleje la demografía local y brinde oportunidades económicas, de empleo y de capacitación a los titulares de derechos locales o a los integrantes de grupos subrepresentados.				
	c. Fomentar una representación diversa que sea coherente con la demografía regional o nacional si se contrata a trabajadores fuera de las comunidades locales.				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	d. Facilitar vías para lograr una representación diversa en los distintos niveles de la organización y en los diferentes ámbitos laborales.				
	e. Abordar los patrones de desigualdad en la remuneración y beneficios de los trabajadores identificados en el nivel A.				
	2. El establecimiento les informa a los proveedores y prestadores de servicios sobre sus procesos para fomentar la equidad, la diversidad y la inclusión.				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i>				
INDICADOR 2 NIVEL AAA	1. ¿Se realiza una evaluación de la eficacia interna de los criterios de los niveles A y AA al menos cada tres años?				
	a. ¿En la evaluación participa una muestra representativa de personas que aportan perspectivas y experiencias y abarca a grupos de trabajadores pertinentes y personas que están subrepresentadas en la industria minera?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	b. ¿Se les comunican los resultados de la evaluación a los trabajadores y se informan al público?				
	2. ¿Hay procesos para garantizar que los trabajadores y la dirección participen en programas de capacitación o sensibilización en equidad, diversidad e inclusión?				
	3. El establecimiento ¿integra los principios de equidad, diversidad e inclusión en sus procesos de contratación y relaciones con los contratistas?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA. Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i>				
	<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 2</b>				<b>NIVEL</b> _____

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 3: SEGUIMIENTO, DESEMPEÑO E INFORMES (CRITERIOS PARA LAS OPERACIONES)</b>					
<b>INDICADOR 3 NIVEL B</b>	1. ¿Las operaciones recopilan datos de diversidad demográfica (excepto en las jurisdicciones en donde se prohíbe la recopilación de datos al respecto)?				
	2. ¿Se define un ámbito de aplicación preliminar y se desarrollan métodos para recoger datos y elaborar informes de lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos?				
	3. ¿Hay un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
<b>INDICADOR 3 NIVEL A</b>	1. ¿Se fundamentan el ámbito de aplicación y los métodos de recopilación de datos en la participación de una muestra representativa de personas que aportan perspectivas y experiencias y abarcan a grupos de trabajadores pertinentes y personas que están subrepresentadas en la industria minera?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	2. ¿Las operaciones hacen informes públicos sobre la diversidad demográfica (excepto en las jurisdicciones en donde se prohíbe la recopilación de esos datos) y hace seguimiento y los analiza constantemente?				
	3. Cuando se solicita información de los trabajadores como parte del proceso de recopilación de datos, de conformidad con la legislación sobre privacidad vigente, ¿se les comunica claramente a los trabajadores lo siguiente?:				
	a. La finalidad para la que se utilizará la información				
	b. El carácter confidencial y voluntario de su participación en el proceso				
	c. Los procesos para proteger el anonimato de los trabajadores cuando se analizan y comunican los resultados.				
	d. El almacenamiento seguro y ético, y uso previsto, de todo dato o información recabada.				
<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i></p>					

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
INDICADOR 3 NIVEL AA	1. ¿La operación publica información cualitativa o cuantitativa en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos y hace seguimiento y análisis constantes?				
	2. La operación ¿traza objetivos de desempeño, o aplica objetivos de desempeño establecidos en toda la empresa, en lo referente a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos y abarcan lo siguiente?				
	a. Colaboración con las comunidades locales titulares de derechos y los grupos subrepresentados para fijar objetivos de empleo de personas de esas comunidades.				
	b. Planes de acción elaborados para alcanzar los objetivos de desempeño.				
	c. Muestra de avance hacia los objetivos de desempeño e informes internos sobre dichos avances.				
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i></p>				
INDICADOR 3 NIVEL AAA	¿Hay informes públicos que describen los avances para lograr los objetivos de desempeño fijados en el nivel AA?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
					<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA. Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i>
	<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 3</b>				<b>NIVEL</b> _____



The Mining Association | L'association minière  
of Canada | du Canada

Para obtener más información sobre la iniciativa hacia  
una minería sustentable (HMS), consulte:

[HMSinitiative.com](https://www.hmsinitiative.com)

o

Asociación Minera de Canadá (The Mining Association of Canada).

[mining.ca/tsm](https://www.mining.ca/tsm)



*Se autoriza la reproducción de la presente publicación sin la autorización previa por escrito de la Asociación Minera de Canadá, siempre que sea con fines educativos u otros fines no comerciales y que se cite la fuente. Queda prohibida toda reproducción de esta publicación para su reventa u otros fines comerciales sin el permiso previo por escrito de la Asociación Minera de Canadá.*

©2023 Asociación Minera de Canadá. Las marcas comerciales, incluidas, entre otras, Towards Sustainable Mining®, HMS®, y los diseños de arcos y cuadriláteros en forma de rombo son marcas registradas o marcas comerciales de la Asociación Minera de Canadá (The Mining Association of Canada) en Canadá y/o en otros países.