

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LA EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Índice

● 1	Objetivo	1
● 2	Aplicación y alcance	2
● 3	Base legal	3
● 4	Reclutamiento y selección	4
● 5	Capacitación, crecimiento y desarrollo	5
● 6	Hostigamiento sexual	6
● 7	Soporte al personal con discapacidad	7
● 8	Igualdad de género	8
● 9	Condiciones particulares	9
● 10	Consideraciones finales	10

1. Objetivo

La visión de **Compañía Minera Poderosa S.A.** frente a la diversidad de personas es brindar por igual las oportunidades de trabajo, crecimiento, desarrollo, y atención; así como promover un ambiente adecuado que propicie el respeto y trato cordial entre todos sus miembros, independientemente de sus inclinaciones políticas, religiosas, su procedencia, apariencia física, género, edad y/u otras.

Ser un organismo referente con impacto social en las familias, comunidades, y empresas que trabajan con Poderosa, en cuanto a la equidad de oportunidades y respeto por todo el personal de manera similar.

2. Aplicación y Alcance

El documento presentado tiene como alcance a todo personal que labora en y con **Compañía Minera Poderosa S.A.** en sus diferentes sedes de trabajo, bajo sus diferentes formas contractuales y bajo la representación de los procesos que la conforman.

Su aplicación es de manera **permanente e ininterrumpida** durante toda la gestión organizacional, y busca asegurar un ambiente de trabajo saludable y armonioso para todos los trabajadores.

3. Base Legal

- **Ley N° 27942**, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- **Ley N° 29430**, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- **Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso**, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con contenido sexual al código penal, y Modifica el procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Legislativo N° 1410.
- **Reglamento de la Ley N° 27942**, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- **Ley N° 30364**, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- **Ley N° 27050**, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- **Ley N° 27270**, Ley contra Actos de Discriminación.
- **Constitución Política** del Perú de 1993.

4. Reclutamiento y Selección

Todos los procesos de reclutamiento y selección que gestiona Compañía Minera Poderosa S.A. **siguen los criterios de no discriminación, exclusión u otro que se limite por inclinaciones políticas, religiosas, su procedencia, apariencia física, género, edad y/u otras, o limitaciones físicas.** En toda convocatoria, se gestiona la participación de postulantes de acuerdo con un enfoque de valoración y respeto a la diversidad y diferencias. Así, se busca no solo ofrecer igualdad de oportunidades, sino también promover la diversidad de postulaciones.

Los criterios que usa Poderosa en sus procesos de evaluación valoran diferentes características de los postulantes tales como: habilidades, experiencia, competencias técnicas, entre otras.

5. Capacitación, crecimiento y desarrollo

Compañía Minera Poderosa S.A. busca promover el crecimiento y el desarrollo de las personas que forman parte de ella, así también espera que las empresas contratistas con las cuales labora ofrezcan las mismas oportunidades a sus equipos de trabajo.

El contar con personal calificado y preparado para asumir los retos propuestos por la misión y visión empresarial es una de las principales preocupaciones de Poderosa, **por lo que prioriza la capacitación y el entrenamiento como elementos fundamentales en la gestión de personas a nivel organizacional**, por lo que aseguramos que todos cuenten con oportunidades de aprendizaje en las ramas que sean necesarias.

Asimismo, nuestras herramientas de evaluación de desempeño son 100% objetivas, como también libres de cualquier tipo de sesgo y prejuicio. Los sistemas de evaluación de desempeño son fundamental para la generación de oportunidades en función a los resultados y el potencial que pueda ser evidenciado por los colaboradores.





6. Hostigamiento sexual

Ofrecemos un **ambiente de trabajo en el que no se permite ningún tipo de violencia, acoso o conducta ofensiva y/o irrespetuosa** (para mayor detalle revisar “Política de hostigamiento sexual”).

Tenemos un **compromiso firme con la gestión de un ambiente libre de hostigamiento sexual y laboral**, el cual también se soporta en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y usa herramientas como nuestra línea de ética, y demás canales puestos a disposición por Poderosa para asegurar un ambiente seguro y saludable.

7. Soporte al personal con discapacidad

En Poderosa, nos aseguramos a que **las personas que cuenten con cualquier tipo de discapacidad estén protegidas** y con las atenciones necesarias de acuerdo con sus necesidades.

Asimismo, propiciamos charlas de sensibilización sobre el tema al personal en general, de modo que los derechos y responsabilidades respectivos sean siempre considerados y respetados.

Asimismo, también **hacer un seguimiento permanente, brindar un soporte constante en el estado de salud**, y dar facilidades para que los puestos de trabajo que ocupan estas personas puedan adecuarse en lo posible a sus necesidades.

Poderosa se preocupa porque el personal con discapacidad a quien hacemos referencia (debidamente certificado por CONADIS) pueda sentirse en un ambiente cómodo, saludable, y propicio para el buen desempeño de sus funciones y su integridad personal.

8. Igualdad de género

Buscamos asegurar la igualdad de género en la gestión de tantos puestos operativos, de dirección, y/o de gestión es fundamental para Compañía Minera Poderosa S.A. Así, creemos firmemente en la importancia de fomentar una cultura inclusiva e impulsar equipos de trabajo igualitarios

Por ello, Poderosa se compromete a:

- **No presentar de manera explícita o implícita** barreras que limiten la presencia de cualquier colaborador o colaboradora a puestos de cualquier nivel jerárquico y/o con alta responsabilidad a nivel de funciones.
- **Ofrecer las mismas oportunidades de crecimiento**, manteniendo en todo momento un trato igualitario y una recompensa remunerativa y no remunerativa bajo los mismos criterios para cualquier persona, independientemente de su género, bajo un trabajo de igual o similar valor.
- **Preocuparse porque la compensación** tenga relación directa con el trabajo desempeñado, y con la contribución del personal, reconociendo el destacado cumplimiento de las responsabilidades individuales y de equipo.
- **Mantenerse al tanto de las nuevas y buenas prácticas** que se vayan implementando en el mercado mundial para mejorar el trato igualitario en todo su personal.





9. Condiciones particulares

Compañía Minera Poderosa S.A. siendo consciente que el personal se encuentra expuesto a que las condiciones laborales cambien por particularidades como gestación, limitaciones de salud, y/u otras, **pone a disposición la flexibilidad en cuanto a cambios de sistema de trabajo, reubicación de funciones y tareas, u otras que ayuden a que el personal afectado** pueda mantener su continuidad laboral y la afectación sea mínima. Estas facilidades nacen con la buena fe ayudar a los colaboradores a superar las condiciones y/o situaciones que atraviesan y que pueden afectar su buen performance.

10. Consideraciones finales

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) emitido, alienado a directrices legales y en constante actualización por Poderosa incluye mayores detalles sobre aspectos como normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre los trabajadores de la empresa, prevención y sanción de actos o acoso discriminatorios, programas sobre VIH y sida, y otros.

Compañía Minera Poderosa S.A. ratifica su compromiso en trabajar sobre la inclusión, protección, y equidad de todas las personas con las que se encuentra relacionada, así como también en buscar de manera permanente mejorar las prácticas que va implementando en pro de brindar un ambiente propicio para el trabajo seguro, igualitario y diverso.

