



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Importancia estratégica

Orocobre respeta y valora la ventaja competitiva de la diversidad y el beneficio que esto aporta a la organización: la diversidad enriquece las perspectivas, mejora el desempeño corporativo, aumenta el valor para los accionistas y maximiza la probabilidad de alcanzar exitosamente sus objetivos.

La Compañía está comprometida con mejorar el grado de diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización y reconoce que fomentar una mano de obra diversa e inclusiva aumenta su capacidad para atraer, retener y motivar a un mayor grupo de personas talentosas.

Las operaciones de prevé espera seguir consolidando este aspecto a lo largo del tiempo.

Cobertura

Este enfoque de gestión se refiere exclusivamente a Sales de Jujuy S.A. y las actividades del año fiscal 2019 comprendido entre 1 de julio de 2018 y 30 de junio de 2019.

Orocobre fomenta la diversidad y la inclusión en todas las áreas de su negocio, desde las personas que emplea en la Compañía y los proveedores que contrata, hasta los programas que ofrece en las Comunidades locales de influencia.

Los datos e información proporcionados en este enfoque de gestión se relacionan específicamente con los colaboradores de la Compañía y con las acciones e iniciativas emprendidas para promover una mayor diversidad e inclusión dentro de su fuerza laboral directa.

Las acciones e iniciativas para fomentar la diversidad dentro de la cadena de suministro serán referenciadas aquí, pero son abordadas con mayor detalle en el Enfoque de gestión de [Cadena de suministro](#).

Del mismo modo, las iniciativas de diversidad e inclusión referentes a [Consulta y participación Comunitaria](#) y [Empoderamiento Comunitario](#) de la Compañía se abordan en sus respectivos enfoques de gestión.

Enfoque de gestión

Compromiso

De acuerdo con el [Objetivo de Desarrollo Sostenible 10: Reducción de las desigualdades](#), Orocobre se compromete a empoderar y promover la inclusión social y económica de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión u otra condición.

Existen diversas políticas y procedimientos tanto a nivel organizacional como a nivel Operacional que respaldan este compromiso:

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

Como parte de este compromiso, y de acuerdo con el [Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género](#), la Compañía busca fomentar una participación plena y efectiva de las mujeres en todas sus áreas de actividad (empleo, contrataciones, programas Comunitarios) y proporcionar igualdad de oportunidades para liderar la toma de decisiones en cada uno de los niveles. Orocobre también trabaja para promover la igualdad de derechos a recursos económicos y naturales, y el acceso a servicios financieros.

Sistemas de gestión

La organización monitorea y promueve la diversidad y la inclusión en múltiples dimensiones incluyendo género, edad y región de origen.

A la hora de contratar a la mejor persona para un puesto de trabajo, se deben considerar perfiles dentro una amplia gama de talentos. Las prácticas de reclutamiento y selección de Orocobre están adecuadamente estructuradas en cada uno de sus niveles para asegurar que se están tomando en cuenta diversos perfiles, y que no están habiendo sesgos conscientes o inconscientes que puedan discriminar a ciertos candidatos.

Los puestos abiertos y no confidenciales son comunicados públicamente en redes sociales y a través de redes de comunicación internas y externas establecidas para mejorar la capacidad de la Compañía y conseguir reclutar al mejor talento. Los nuevos roles se comparten directamente con las Comunidades locales para asegurarse que se les están brindando amplias y justas oportunidades para aplicar al puesto.

Orocobre cuenta con una serie de estrategias, iniciativas y programas para desarrollar un grupo más amplio y diverso de colaboradores calificados y experimentados con el objetivo de ir formándolos a lo largo del tiempo y así llegar a puestos de alta dirección. Este abordaje permite a la Compañía, conforme avanzan los años, aumentar gradual y sistemáticamente la representación de mujeres y personas originarias de Comunidades locales en cargos gerenciales.

Ejemplos de tales iniciativas y programas incluyen turnos flexibles y favorables de trabajo particularmente para madres jóvenes, y programas de capacitación que fortalecen las habilidades de los colaboradores y los preparan para conseguir ascender. La Compañía también ofrece matricular a los colaboradores que quieran estudiar alguna carrera relacionada con su función laboral dentro de la organización.

Actualmente existen estrategias para gestionar el capital salarial y garantizar que los colaboradores perciban igualdad de remuneración por trabajo realizado. Anualmente se realiza una encuesta de remuneración por funciones fuera de convenio, para monitorear que las estrategias salariales de la Compañía estén alineadas con las prácticas del mercado. Orocobre

cumple con los acuerdos sindicales para aquellos colaboradores amparados bajo convenios de negociación colectiva.

Monitoreo e Informes

Para monitorear los índices de diversidad e inclusión se requiere a los generantes:

1. Desarrollar para su aprobación por el Directorio:
 - Objetivos medibles para lograr la diversidad de género
 - Metas o KPIs para verificar el progreso hacia el logro de esos objetivos medibles
2. Medir el desempeño con respecto a las Metas y KPIs.
3. Informar periódicamente el avance sobre los objetivos estipulados

El Directorio establece objetivos medibles de diversidad de género basándose en la participación de sus grupos de interés y en las sugerencias de sus inversionistas. Para obtener más detalles sobre este tema, consulte el Enfoque de gestión [Gobernanza y Ética](#).

Mecanismos de quejas y/o sugerencias

La Compañía no tolera discriminación, acoso, denigración o victimización. Existe un canal de denuncias y una política de denunciantes para permitir que las quejas se puedan plantear en forma directa o anónima.

Responsabilidad

La Directora de Desarrollo de Personas es responsable de resguardar, fomentar y promover la diversidad y la inclusión en todas las actividades del Grupo.

A nivel operativo, las iniciativas de diversidad e inclusión son responsabilidad del Gerente de Desarrollo de Personas. Para cada área de negocio en particular, es el gerente el responsable de promover y mejorar la diversidad y la inclusión en sus equipos.

Rendición de cuentas

La responsabilidad sobre el desempeño en materia de igualdad de género reside en la Directora de Desarrollo de Personas, apoyada por el Equipo Ejecutivo y con la supervisión del Directorio.

Actualización 2019

Durante 2019, el fomento de la diversidad y la inclusión en la Compañía se centró principalmente en la igualdad de género y en diversidad de región de origen, con un fuerte compromiso de mejora en el porcentaje de mujeres y de colaboradores de Comunidades locales dentro de la plantilla.

Para cambiar las percepciones en las Comunidades locales y demostrar cuántas oportunidades existen dentro de la minería tanto para mujeres como para hombres, Sales de Jujuy desarrolló [un video](#) que muestra a sus empleadas contando su recorrido y desarrollo personal dentro de la organización.

El Gerente de Desarrollo de Personas de Sales de Jujuy también presentó la política, el compromiso y el desempeño sobre la promoción de las mujeres en la minería. Esto puso de manifiesto que si bien la tasa media nacional de participación de las mujeres en la minería es del

7%, la Compañía cuenta con un 17% de mujeres en la fuerza laboral, incluyendo operarias, supervisoras, ingenieras y enfermeras.

Las iniciativas realizadas durante 2019 para reconocer y promover los perfiles femeninos dentro de la plantilla incluyeron cursos de química para aquellas mujeres de las Comunidades que manifestaron un interés en este tema y querían acceder a futuras oportunidades de empleo, y una campaña enfocada en aumentar el número de mujeres en roles que resultan clave en el desempeño del negocio. Al aumentar la presencia de mujeres en los equipos operativos, técnicos y corporativos, la Compañía se encontrará en una mejor posición para promover el mentoring de perfiles femeninos y así brindar mayores oportunidades de gerencia en el futuro.

El aumento de la actividad de expansión durante 2019 cambió significativamente la diversidad regional de la fuerza de trabajo, con una mayor demanda de mano de obra calificada específica, lo que resultó en un aumento en el porcentaje de colaboradores nacionales e internacionales.

Debido a las actividades de expansión y la necesidad de contrataciones a corto plazo de personas con habilidades específicas, el porcentaje de colaboradores de Comunidades locales respecto de la fuerza laboral total se vio disminuido, aunque en términos absolutos el número de colaboradores viene en aumento desde el 2018. A pesar de esta excepción, la Compañía sigue manteniendo sus anteriores políticas y procedimientos, en donde se prioriza a las Comunidades locales en la promoción y selección de nuevos roles.

Orocobre continúa poniendo especial atención en los colaboradores de las Comunidades que ocupan puestos de operarios, acompañándolos en su desarrollo y promoción para acceder a mandos medios y puestos gerenciales. Durante el 2019, veinte operadores Comunitarios fueron promovidos a categorías superiores según lo definido por su Acuerdo de Negociación Colectiva, habiendo uno de ellos ascendido a nivel de Supervisor.

En el 2020, la Compañía tiene proyectado mejorar sus iniciativas de formación y desarrollo para permitir una mayor promoción y alineación a los planes de desarrollo de colaboradores que buscan objetivos de diversidad e inclusión, como así también finalizar el mapeo de talento organizacional y mejorar tanto las métricas como el desempeño para alcanzar mejores estándares de reporting.

Indicador	ACTUALIDAD	OBJETIVOS PRELIMINARIAS (que se finalizarán en el año 20)		
		FY19	FY20	FY25
Género				
% Mujeres en plantilla total	15,2%	>15,2%	>16%	>20%
% Mujeres en puestos de Alta Dirección	22%	25%	>30%	>40%

Para obtener más información sobre la diversidad y la inclusión, consulte los [Datos de desempeño de Personas](#).