### Metso:Outotec

May 31, 2022

# Sustentabilidad de diversidad, inclusión y género

Anexo plan comunicacional



"La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible".

Agenda 2030 de Naciones Unidas



# **METAS**

### **Objetivo**

"Contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la Organización" 2020-2025



Sostener un plan de trabajo en materias estratégicas de gestión de personas que mida y/o aborde directamente, brechas y/o barreras de género al 2025, para ello se define: Aumentar la Participación femenina a un 20% en la organización.

Aumentar participación femenina en un 5% en posiciones directivas o de toma de decisiones (jefaturas con personal a cargo).

Alcanzar una puntuación "7" en el factor de "Diversidad e Inclusión" de nuestra Encuesta de Compromiso y Clima Laboral "Our Voice" (Escala de 0 a 10).

Alianzas en programas de inclusión femenina, con universidades tradicionales, así como también ONG (Women in Mining) para así aumentar el pool de postulantes femeninas.

#### Reclutamiento sin sesgos:

Creación de una pauta de evaluación técnica, que permita objetivar el proceso, evitando sesgos de discriminación por género u otras variables.

En plan: Entrenamiento equipo de Resourcing.

El área de Capacitación, ha articulado programas de formación en diferentes institutos técnicos profesionales para incluir mujeres en el sector minero y así tener un pool variado de postulantes.

- Identificación, a través de Linkedin, de Mujeres líderes en la industria Minera estableciendo contacto con ellas.
- Alianzas con consultoras especialistas.
- Acompañar los procesos de movilidad interna con programas de desarrollo.

En la encuesta de Junio 2021, se obtuvieron las siguientes puntuaciones:

#### Diversidad e Inclusión 8.5

"Estoy satisfecho con los esfuerzos de Metso Outotec para fomentar la Diversidad y la Inclusión".

- Subfactor de Inclusión 8.8

"En Metso Outotec todas las personas son aceptadas por quienes son"

### Programa MO + Mujer

Eje temático	Objetivos	Acciones Específicas	Deadline	Status	Comentarios
	Mostrar liderazgo femenino en programas nacionales, globales y en la industria en general.	1 Participación de 3 ejecutivas en Programa BID	dic-20	Ejecutado	Programa finalizado 2020.
		Participación en mesas representativas o proyectos conjuntos con el Centro competencias mineras (CCM)	dic-20	Ejecutado	Este año nos sumamos como socios del CCM. Existe participación de representantes de Metso Outotec en este tipo de mesas.
Programa mujeres líderes en minería		<ol> <li>Participación en mesas representativas (Aprimin) o mesas con el Ministerio de la Mujer</li> </ol>	jun-20	Ejecutado	Existe participación de representantes de Metso Outotec en este tipo de mesas. Activa participación en mesa Mujer y Minería
	Promover liderazgo femenino en Minería en base a la experiencia de Mujeres M:O en Universidades, Colegios o Comunidad	Charlas del team femenino en entidades académicas: Visitas de mujeres líderes de Metso a sus Casas de Estudios con el objetivo de atraer a las mujeres al campo de Minería exponiendo su experiencia.	dic-21	En proceso	Ejecución de la charla anual en Ferias Laborales relacionadas a alianzas Académicas. Feria Laboral virtual (desarrollo de cápsulas Cherie Gallardo y Maribel Suazo)
		2 Generar programas oficios, aprendices o modalidad pre-contrato que permita reclutar mujeres de la comunidad, apoyando la reinserción y empleabilidad de la industria	dic-21	En proceso	Este tipo de acciones ya se han ejecutado en la comunidad. Foco este año es preparación de personas para posiciones operativas.

### Programa 2020-2021: Mujeres Rigger y Andamieras

Programa orientado a la convalidación de práctica profesional de alumnas de Liceo Industrial Eulogio Gordo de Antofagasta.

Especialidades: Mecánica, Electricidad y Metalurgia



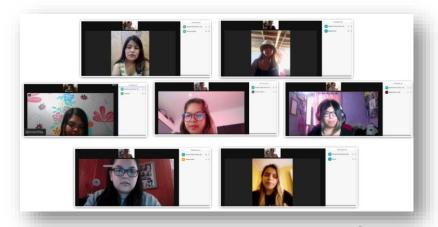




20 Participantes 19 Aprobaron 8 CV Disponibles

#### **Programa**

- Curso Administración Bodegas
- Curso Rigger de baja
- Armado de Andamios



### Programa 2020-2021: Aprendices Metso Outotec

Curso: Fundamentos de Mantenimiento Electromecánico de Equipos y Maquinarias Mineras. 304 Horas Online Sincrónico

Módulo 1: Seguridad en el trabajo

Módulo 2: Conceptos básicos de física, metrología y materiales

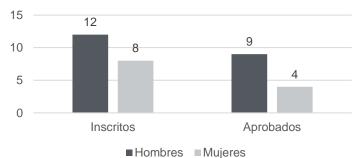
Módulo 3: Elementos básicos del mantenimiento

Módulo 4: Neumática, hidráulica y electricidad asociada al mantenimiento de maquinarias

Módulo 5: Uso de manuales de maquinas y equipos mineros

Módulo 6: Nociones básicas de mantenimiento en maquinas y equipos mineros

### **Participantes Programa**





nacap

#### Certificado de Aprobación

Universidad Tecnológica de Chile INACAP RUT Nº 72.012.000-3 confirma que el Sr(a) Maribel Eva Morales Cruz RUT: 19.866.943-1 aprobó el Curso

"FUNDAMENTOS DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO DE EQUIPOS Y MAQUINARIAS MINERAS - PRECONTRATO - ONLINE SINCRÓNICO"

> Realizado entre el 22 de diciembre de 2020 y el 11 de febrero de 2021 con una duración de 304 horas.

> > Fecha de emisión 28 de abril de 2021





### **Programas 2021 - 2022**

Promoviendo la participación femenina en cargos operativos

### **Programa Liceo Industrial Eulogio Gordo**

Plan formativo MCTP Precontrato

- Assesment
- CV
- Talleres
- · Uso redes sociales
- Linkedin, Portales Laborales
- Selección Personal
- Disponibilidad al mercado.

28 Alumnos 70% Mujeres

 Convalidación Módulos

#### Mantenedoras Mecánicas Equipos Fijos 2021

- Plan formativo 380 horas
- Modalidad Precontrato
  - Seguros (Otec)



 Tecnologías Metso Outotec

15 Participantes 100% Mujeres

- Selección Personal
  - Disponibilidad mercado.







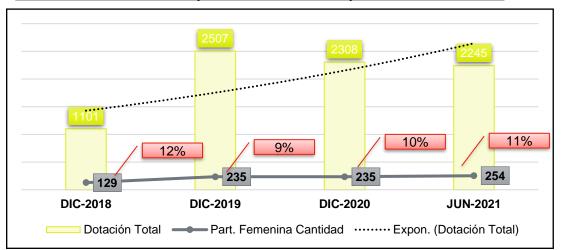




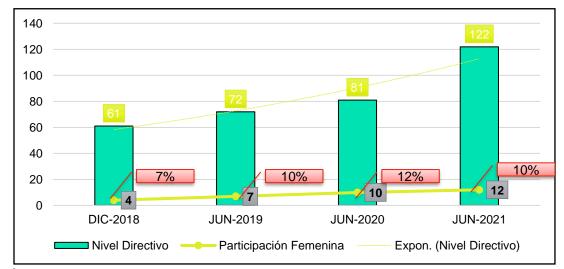


### Comparativo de dotación v/s participación

### Dotación Total compañía v/s Participación femenina

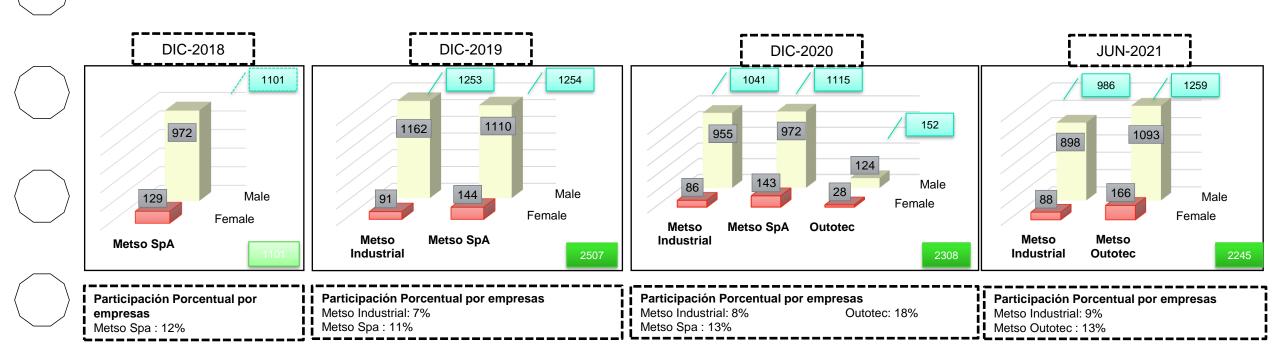


### Dotación Nivel Directivo v/s participación femenina



<sup>\*</sup> De Junio 2020 se aumentó en dotación nivel directivo 41 personas de las cuales 2 corresponde a participación femenina.

### Comparativo de dotación Anual



### **Datos**

### Evolución de la dotación femenina en Metso Outotec Chile

Año	TOTAL		Altos cargos		Mandos medios		Operadores		Staff general		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
	2019	236	2.289	8	72	9	45	18	1.768	201	404
	2020	257	2.044	12	114	20	55	18	1.440	207	435
	2021	274	2.166	12	117	20	76	25	1.552	217	421
	abr-22	278	2.184	14	112	25	82	30	1.580	209	410

"Evaluar e intervenir activamente en la consolidación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación para las personas de la Compañía y partes interesadas de Metso Outotec"

2021-2022

mejo de pr labora de ate

Instalar sistema de mejoramiento de utilización de procedimientos de acoso laboral, sexual y de sistemas de atención y tratamiento de reclamos a situaciones discriminatorias que permita: No más de 5 casos (Denuncias, reclamos) al año por cada sucursal que se vaya certificando

Alcanzar una puntuación "7"
en los factores de
"Compromiso" y "Salud y
Bienestar" de nuestra
Encuesta de Compromiso y
Clima Laboral "Our Voice"

	ANTOFAGASTA	CALAMA	CONCON	SANTIAGO	COQUIMBO
N° Denuncias	0	1*	0	0	0

\* En proceso cierre.

Factor: Compromiso	Factor: Salud y bienestar	
Pregunta: ¿Qué tan probable es que recomiendes a Metso Outotec como lugar de trabajo?	Pregunta: La salud y el bienestar de las personas son una prioridad en Metso Outotec.	
8.6	8.5	

#### Estado de las Actividades

- 1.- Todos los procedimientos asociados al equipo de RRLL fueron revisados y validados por nuestros especialistas legales de acuerdo a la legislación vigente.
- 2.- Se encuentra en plan el desarrollo de **acciones de capacitación para reforzar estos procedimientos y asegurarnos que las personas los comprendan.** La difusión de estos procedimientos se realiza a través de nuestra área de comunicaciones y también se refuerza nuestro código de conducta y actuales canales de denuncia.
- 3.- Conversatorios con nuestro comité de género: Se han sostenido espacios de colaboración fundamental para monitorear y proponer mejoras en conjunto.

### **Objetivo**

### "Desarrollo de Carrera para las personas de Metso Outotec con enfoque de género"

2021-2022

80% de participación en programas de desarrollo de liderazgo de personas en proceso de promoción interna.

Sostener una medición permanente de los principales indicadores de la gestión de entrenamiento respecto al desarrollo de las competencias laborales de Metso Outotec en función del Sexo/Género.

90% de participación femenina en los programas de capacitación.

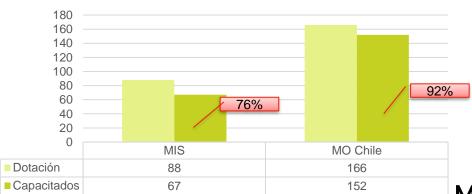
Procesos de acompañamiento en posiciones de Liderazgo

61%

#### 86% participación femenina al 30 Junio 2021

92% MO Chile SpA 76% MIS

#### Participación Femenina Programas Capacitación 2021

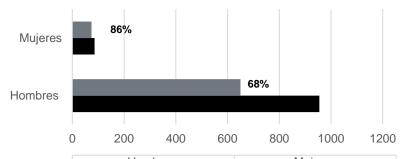


### Participación en Programas de Capacitación

#### Metso Outotec Chile Año 2020

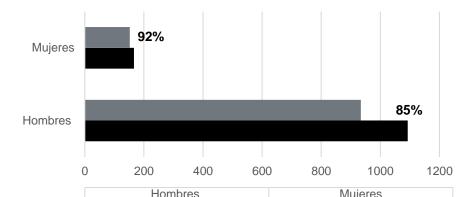


#### MIS Año 2020



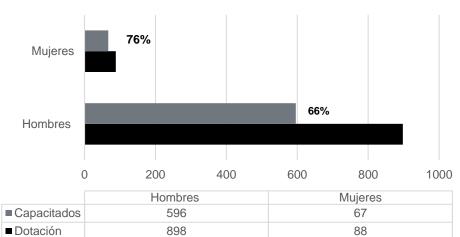
	Hombres	Mujeres
■ Capacitados	650	74
■Dotación	955	86

#### Metso Outotec Chile Año 2021



	Hombres	Mujeres
■ Capacitados	934	152
■Dotación	1093	166

#### MIS Año 2021



15

### **Objetivo**

"Diseño Plan Comunicacional y Programa Formativo focalizado al desarrollo de sensibilización permanente en materias de equidad de Género"

2020-2022

Diseñar y Desarrollar un plan de comunicación y sensibilización transversal con equidad de Género sobre temas de relevancia en estas materias. Asegurando al menos un 80% de participación en charlas o actividades relacionadas.

N° total del personas asistentes a las charlas o actividades relacionadas / cantidad personas de la localidad afectas a la implementación de la Norma.

% de dotación cubierta con el plan comunicacional

#### Participación Actividades

Charlas 346 Participantes Café Virtual 100 Participantes **Total** 446

#### **Alcance Norma 3262**

395 Colaboradores237 Participantes60% Participación

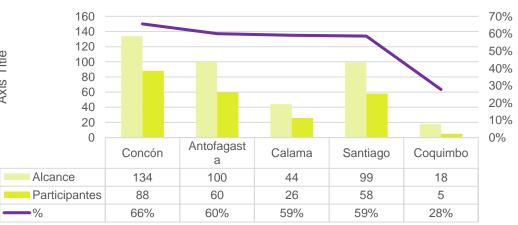
100% dotación.

#### **Canales**:

:: HR Metso Outotec Chile Communications

:: WhatsApp Operaciones LCS y Fábrica

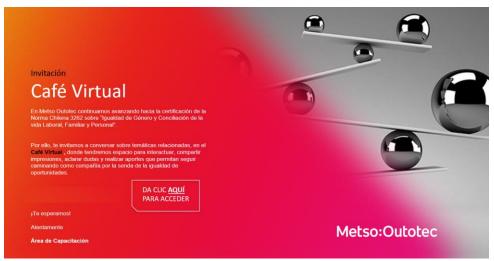
#### Participación Acciones Sensibilización



### **Plan Comunicacional 2021**

### **Acciones** comunicacionales

- Comunicado Comité de Género Norte y Centro.
- Comunicados de talleres y actividades de sensibilización.
- Cápsulas temáticas.
- Comunicados sobre Procedimientos.
- Comunicaciones realizadas (en gráfica y léxico) con enfoque de género.







Diversidad e igualdad en oportunidades, y en esa linea, tal como lo amunicalmona e principios del mes de Febrero, confinuaremos trabajando y colocando nuestros mejeros estitueros para consegur la implementación de la Norma Chilena 3252 en nuestra empresa a niver hacional, abercando las instalaciones de Netes Outorise en Calama, Antidipadas y Concón de Netes Outorise en Calama, Antidipadas y Concón la cetificación para nuestra deficia de Santilaco.

Tal como les comentamos en el inicio de este camino, nel mizro de los Sistemas de Gestión, las organizaciones de manera voluntaria pueden optra por certificarse en esta norma con el objetivo de incorporar y sosilente prácticas que promuevan estas materias, con el como de la composição de la composição de promover un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para las personas de la compañsos de las compañsos de la compañsos de la compañsos de las compañsos de las compañsos de la compañsos de la compañsos de las compañsos.

En este nuevo relevante desafío, estamos desarrollando diversas tareas, de la mano del Comité de Implementación de dicha norma, designado por la alta dirección.

Será este comité el que evidenciarà cómo hemos ido tanasitando de manera compromeita con el desarrollo e implementación del sistema de gestión de equistad de género y conclicación, así como con el mejoramiento confinso de su eficación y eficiencia, comunicando a toda la organización la importancia de sastisacer tanto los requisitos del sistema, como los aspectos normativos y reglamentarior y asegurando que se establezcan objetivos y metas que den cumplimiento a la política en materia de equidad de género y conciliación.

Para impuisar este gran desafío de implementación, Manuel Guzmán, quien fue designado por la atta dirección el año pasado, se mantendrá como representante de este Comité, levando a cabo el rol que le permitirá establicere, implementar y articular los procesos necesanos para el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, informar a la atta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión y asegurarse que se promueva la foma de conciencia en todos los nivelesse de la organización respecto de la necesidad de la adopción de un enfoque de género, así como deberá garantizar que se difunda la política y los objetivos en materia de equidad de género y conciliación en todos los niveles de la empresa.



Internal Communications

16

### Comunicaciones del proceso de certificación de la Norma Ch3262



Continuamos avanzando por la senda de la Diversidad e Inclusión

Estimado Equipo Metso Outotec:

En marzo de 2020 les informamos del inicio de nuestro camino como empresa, por la implementación de la Norma Chilena 3262 sobre "Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal", de la cual hemos recibido la certificación para la Oficina de Santiaca.

En nuestro firme y permanente compromiso con la Diversidad, Inclusión e legualdad de Oportunidades, queremos seguin avanzando por esti importante senda, por lo cual nos complace comunicarles que este año 2021, pondremos consustros esfueros para conseguir la implementación de la Norma Cházão en nuestra empresa a nivel nacional, abarcando las instalaciones de Mésto Outroce en Calama, Antofagasta y Concón.

Para este importante desafío, vamos a cumplir un plan que involucará diversas actividades, comunicación, sensibilización y charlas focalizadas con el propósito de que las personas y los equipos de trabajo comprendamos bien de qué se trata esta Norma y sus aportes a la organización.

El Comité Implementador de nuestra compañía coordinará y apoyará el desarrollo de estas actividades.

Iremos comentando los avances que se vayan registrando en esta implementación y las actividades asociadas.

Atentamente

Internal Communications



#### Comités de Género

Hemos seguido avanzando, en la implementación de la Norma Chilena 3262 sobre "Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal", y para ello nuestra compañía ha conformado voluntariamente los Comités de Género.

Su principal objetivo es realizar la coordinación, articulación y planificación entre las áreas de implementación de la Norma. La Misión del comité se centra en fortalecer y posibilitar la efectividad y la difusión de los contenidos de la Norma, a su vez, facilitar la trasformación de la cultura organizacional través de la ejecución de actividades en favor de la promoción y transversalidad del enfoque de género.

Les presentamos a los integrantes del Comité de Género de Santiago y Zona Centro y del Comité de Zona Norte, compuestos por personas que de forma voluntaria, representan distintos niveles y áreas de la organización. Ambos son equipos de trabajo multidisciplinario, con paridad de género y representación mixta que acompaña este relevante desafío de implementación en las oficinas de Santiago, Concón y Antofagasta. Los integrantes de estos comités han elegido como líder de sus equipos a Karina Jara y Carrier Malta, respectivamente.

Estos son sus integrantes:





En nombre de nuestra compañía agradecemos el compromiso, disposición y aportes de quienes conforman estos equipos, para seguir avanzando en el camino de la Igualdad de Oportunidades.

Internal Communication

1 de Febrero, 2021.

Internal Communications

Metso:Outotec

25 de noviembre de 2021.

Política Equidad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

### En nuestro permanente compromiso con la Igualdad de Oportunidades y Diversidad

Avanzando en la extensión de la certificacion de la Norma Chilena 3262 sobre Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, recordamos a ustedes la Política de Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que compartimos hace un año, la cual se enmarca en nuestra Política Corporativa de Iqualdad de Oportunidades y Diversidad.

Los invitamos a revisar estas políticas, y hacerlas parte de nuestro día a día. Puede acceder a ellas en los links que aparecen a continuación:

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

ACCEDA AQUÍ

### Fase de sensibilización







### Convocatorias a Charlas y Cafés virtuales:

Actividades que se realizaron en la fase de sensibilización del proceso, para apoyar la transformación cultural.





### Difusión de procedimientos

Internal Communications

#### Metso:Outotec

19 de Noviembre de 2021.

Comprometidos con la Equidad de Género y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal



Metso Outotec, en su compromiso con la Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, asume la responsabilidad de revisar y mejorar sus procesos internos en materia de gestión de personas con foco en la gestión de igualdad de oportunidades para todas las personas, en este caso específicamente en temas de Compensaciones y de Representaciones de Cargo con enfoque de género.

El objetivo del procedimiento de Compensaciones es formalizar procesos y normas que rijan la administración y gestión de compensaciones, garantizando una valoración equitativa de los cargos ejecutados y las remuneraciones de las personas en sus diversidades de género, respetando la iqualdad de oportunidades.

Asimismo, en nuestro compromiso con la Política Corporativa de Igualdad de Oportunidades y Diversidad y enmarcada en la Política de Equidad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, nuestra empresa se ha preocupado de establecer orientaciones relativas a la Representación y Ocupación de Cargos con enfoque de género dentro de la organización.

Para abordar de forma efectiva este propósito, este procedimiento se focaliza en la mejora de los procesos internos y revisión de subprocesos claves en materias de gestión de personas, representatividad u ocupación de cargos de forma equilibrada, entre las personas de la empresa considerando su diversidad de género.

Estos son los procedimientos que usted podrá descargar:

La actualización de los principales procedimientos asociados a esta Norma Ch 3262 fue difundida por correos masivos, reforzando lo tratado en charlas de difusión. Estos procedimientos, instalados en RIMA, son:

- Procedimiento de Capacitación y entrenamiento con enfoque de género.
- Procedimiento de Reclutamiento y selección de personas con enfoque de género.
- Procedimiento de Desarrollo de Carrera con Enfoque de género.
- Procedimiento para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal para la promoción de la Equidad de Género.
- Procedimiento para Representaciones de Cargo con Enfoque de Género.
- Procedimiento de Detección y Eliminación de prácticas discriminatorias con Enfoque de Género.
- Procedimiento de Sistemas de Atención y Tratamiento de Reclamos a Situaciones Discriminatorias.
- Procedimiento para la Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral o Sexual.
- Procedimiento de Compensaciones.
- Procedimiento de Prevención y Detección de situaciones de Violencia Intrafamiliar.

Procedimiento de Compensaciones



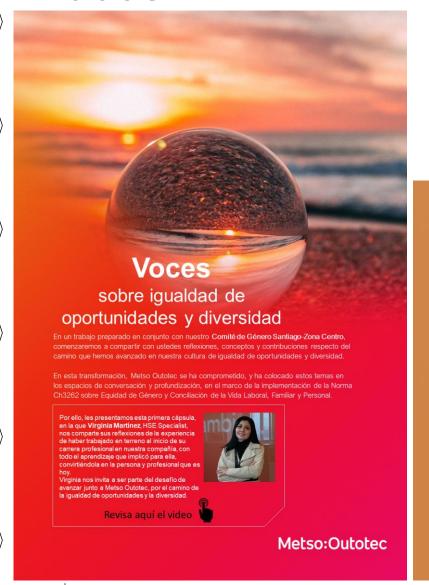
Procedimiento de Representaciones de Cargo con enfoque de género



PARA ACCEDER A ESTOS DOCUMENTOS, DEBE COPIAR LOS LINKS EN LOS NAVEGADORES GOOGLE CHROME O FIREFOX.

Estos procedimientos se encuentran disponibles en nuestra plataforma RIMA - Sección Biblioteca de nuestro Sistema de Gestión.

### **Videos**



### Voces sobre la igualdad de oportunidades y diversidad

Mensajes audiovisuales para seguir avanzando por el camino de la igualdad de oportunidades y diversidad.

### Cápsula "Conozcamos más sobre.. Conciliación y Corresponsabilidad

Cápsulas audiovisuales para reforzar los conceptos como los de Conciliación y Corresponsabilidad.

Conozcamos más sobre

### Conciliación y Corresponsablidad

En Metso Outotec seguimos avanzando hacia la extensión de certificación de la Norma Chilena 3262 sobre "Igualdad de Género y Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal".

En ese marco, los invitamos a revisar y compartir un breve mensaje que repasa los conceptos de Conciliación y Corresponsabilidad y sus implicancias.

> Revisa el video adjunto



### Comunicaciones generales con enfoque de género





### PROCESO DE SELECCIÓN INTERNA

Nuestra Gerencia Consumables convoca a las personas interesadas a participar en el proceso de búsqueda interna para el puesto de Comprador Técnico / Compradora Técnica.

#### Propósito del puesto

Vincular las necesidades del área con el mercado, a través de procesos íntegros y sustentables, garantizando la competitividad de la compañía mediante la contratación de servicios y/o compras estratégicas sustentables en el tiempo con el objetivo de satisfacer los requerimientos de adquisiciones de insumos y servicios, comprando con un menor costo de acuerdo a las especificaciones técnicas entregadas por Metso Outotec.

#### Para tener éxito debe contar con los siguientes requisitos:

- Experiencia mínimo 1 años en cargo similar de compras.
- Técnico o Profesional de Administración de Empresas; Comercio Exterior; Logística; Ingeniería en Ejecución en Gestión Industrial ó carreras afines.
- Conocimiento en Office nivel medio (Excel, Word, PowerPoint, Outlook, Teams)
- SAP, módulo MM (Deseable)
- Ingles Intermedio (Deseable)
- Licencia de conducir clase B

Localización del cargo: Concón Hiring Manager: Luis Troll

#### Responsabilidades principales

- Realizar la gestión de compra de acuerdo a los requerimientos especificados por los diseños de Ingeniería y por las diversas áreas.
- Asegurar la satisfacción de las necesidades de los distintos departamentos mediante el seguimiento de las órdenes cursadas.
- Mantener trazabilidad de órdenes de compra y cotizaciones.
- Subrogar al Jefe de Abastecimiento.
- Toma conocimiento y cumple con las normas de Calidad, Seguridad, Salud
   Ocupacional y Medioambiente de acuerdo a la documentación interna, requisitos legales y requerimientos de la Organización.
- Respecto a las labores en las cuales se ve involucrado, cumplir con los procedimientos que implica la acreditación, certificación y mantención de las Normas ISO 9001, ISO 14001 y OSHAS 18001.

#### Ofrecemos:

- Pertenecer a un área estratégica, altamente competitiva, con oportunidades de desarrollo.
- Adquirir expertise y fuertes contactos con proveedores de diversos rubros.

#### Condiciones Relevantes

• En caso de interés por la posición, la persona toma la calidad de postulante de un proceso de selección interna, por lo que debe tener disponibilidad para participar del proceso de selección, bajo Política de Reclutamiento y Selección de Personal.

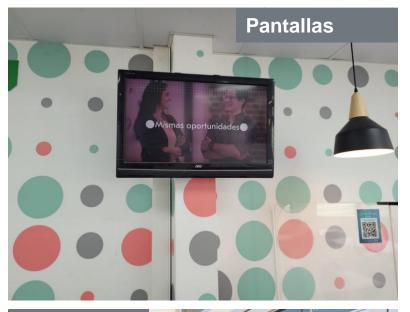
#### Información adicional:

 En caso de Preguntas o dudas, por favor contactar a Teresa Reyes, o al correo teresa.reyes@mogroup.com. Las postulaciones deben realizarse hasta el 15 de Noviembre 2021, a través del link que se adjunta de people point.

# Recursos gráficos para difusión en áreas operacionales









### Canales de Comunicación

Canales	Alcance	Periodicidad /	Comentario
Boulevard News	White Collar all	Publicaciones generales 2 a 3 al mes	Según requerimiento
Boulevard People	White Collar all	Páginas de RRHH	Contenido local para el usuario interno.
Correos Masivos	White Collar all	A diario M y J ( Comunicado Covid) L, M y V ( recomendaciones y Bienestar Emocional) M y J Área Bienestar	*Internal Comms SAM, *HR MO comms, *Bienestar MO, *BienestarEmocional *Covid-19 Chile
Yammer MO Chile	White Collar all	Mensuales (2 veces)	Para usuarios WC
WhatsApp	Blue Collar ( vía HR lead)	Á Diario	Proyecto para masificar en Q3-Q4
Wallpaper	White Collar all	Mensual	Difusión regional y local.
Paneles	Blue Collar y White Collar	Difusión en instalaciones y operaciones	Para usuarios de áreas operacionales.
Pantallas	Santiago / Concón/ Antofagasta	Permanente	En tres instalaciones
Poster, pendones y otros	En distintas instalaciones	Según requerimiento corporativo	Se confeccionan para apoyar campañas





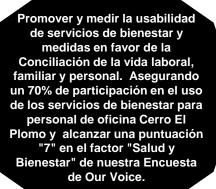


Metso:Outotec

### **Objetivo**

"Impulsar y Monitorear uso de servicios de bienestar y medidas en favor de la Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal."

2021-2022



% Personas de la compañía que hacen uso de los servicios de bienestar en favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal /total de personas (por sexo)

Durante el primer semestre 2021, **3758 participantes** en servicios de Bienestar a favor de la Conciliación.

Nota: Considera todas las sucursales dada la ampliación de la Norma.

Medir la percepción de las personas respecto al nivel de satisfacción de las personas de los servicios de bienestar.

En la encuesta de Compromiso OurVoice realizada en Junio 2021, en el factor "Salud y Bienestar" se obtuvo una puntuación de 8.5 (Escala de medición 0-10)

Meta: Puntuación 7

### **Bienestar**

#### Estado de las Actividades

1. Charlas de Sensibilización de la Conciliación y Corresponsabilidad

Se generaron tres instancias de sensibilización en este primer semestre:

- 1) Charla Conversatorio en marco Conmemoración del Día Internacional de la Mujer: Temas: Empoderamiento femenino, inclusión, diversidad conciliación vida LFP
- 2) Charla "Maternidad en tiempos de Pandemia"
- 3) Charla "Paternidad en tiempos de Pandemia".

En ambas intervenciones psicólogos expusieron temas de Conciliación - Corresponsabilidad, Crianza positiva, Manejo estrés.

- 2. Difundir para el conocimiento de las personas, las medidas y beneficios legales e internos en Materias de Conciliación
- Lanzamiento de la **Plataforma Bienestar Go**, que engloba todos los servicios de Bienestar y donde las personas pueden acceder a material informativo sobre todos los servicios del área.
- Comunicados específicos a través del correo de Bienestar (Comunicaciones Caja Compensación, actividades de la empresa, informativos de Calidad de Vida, Bienestar Trainning) y Bienestar Emocional con publicaciones periódicas liderado por el área de Comunicaciones internas.
- 3. Desarrollo de una plataforma de servicios de bienestar que promueva los servicios

Desde sus inicios en el Q1 la plataforma ha generado más de 16 mil visualizaciones en sus distintas secciones. Se creo un espacio para que todos puedan acceder a material informativo.

4. Coordinar trabajo con Comité de Equidad de Género cuando sea necesario

Este periodo se generaron **5 reuniones formales con integrantes del Comité de Genero de Santiago**, en la cual se revisaron acciones futuras, se coordinó para trabajar en conjunto y se acuerda crear un espacio en la Plataforma Bienestar Go, con foco 100% al Comité de Equidad de Género.

En plan: Involucramiento del nuevo Comité de Género de la zona norte.

## Servicios de Bienestar a favor Conciliación

Actividades	Participantes
Ceremonia Reconocimientos Años de Servicio (on line en familia)	1134
Conmemoración Día Internacional de la Mujer (Charla - conversatorio)	258
Celebración de Cumpleaños (on line en familia)	421
Celebración Día de la Madre	237
Charla "Maternidad Tiempos Pandemia"	25
Celebración Día de la Familia	243
Celebración Día del Padre	234
Charla "Paternidad Tiempos Pandemia"	28
Campaña de Vacunación Anti Influenza	998
Contigo en momentos especiales	35
Plataforma Bienestar Trainning	119
Programa Apoyo Emocional	26
Total Participantes	3758

Implementación de **Salas de Lactancia** en oficinas de Concón y Santiago. Continuidad con las otras sucursales.



### ¿Qué es Bienestar Go?

Es una plataforma web que consolida todos los servicios y acciones de Bienestar de Metso Outotec, en un solo sitio a libre disposición del personal, desde cualquier dispositivo móvil, tablet o computadora.

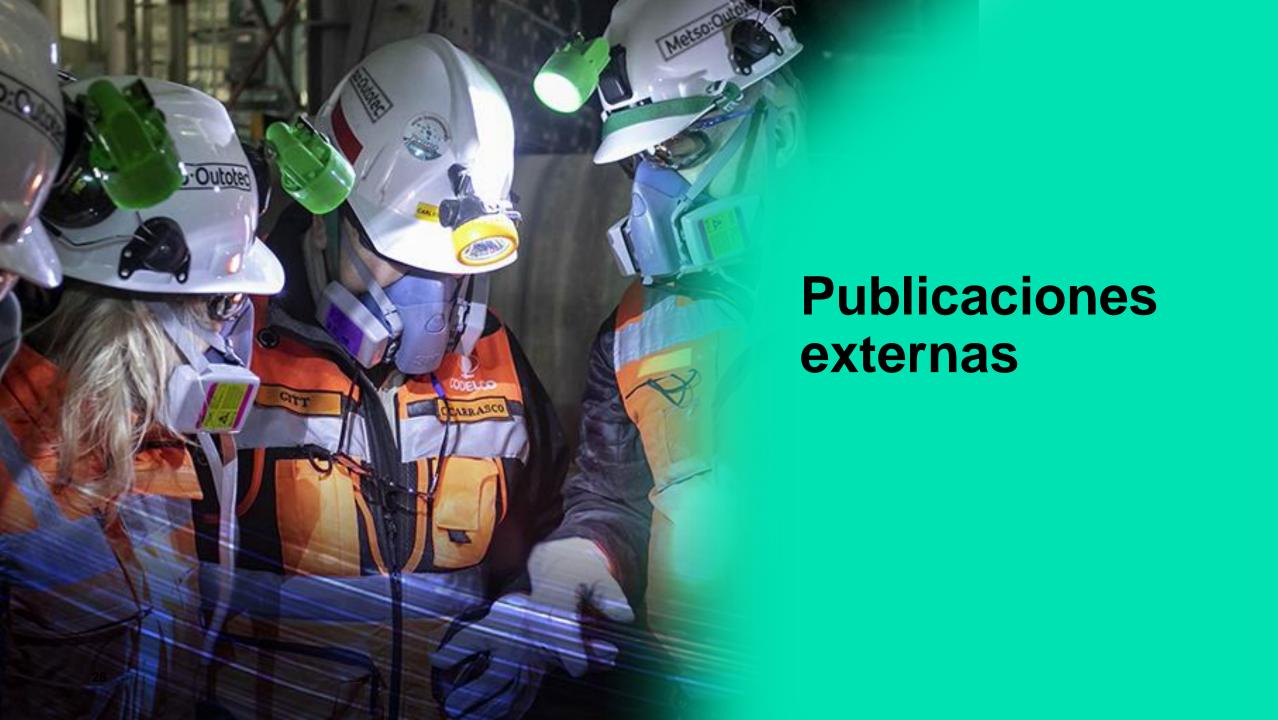
16.432

Visualizaciones en todas nuestras secciones.



### **FINALIDAD**

Medio Informativo y de difusión de los servicios de Bienestar y beneficios de nuestra Caja de Compensación Los Andes.



### Artículos página web

mogroup.com/es/



Metso Outotec es el primer proveedor de la minería en certificarse bajo la norma 3262



#### Metso Outotec entra en fase final para certificarse en norma sobre equidad de género

Th of marco dat conversatorio YNCH302 /Cómo lo están abordando los proveedores minores?, la Directora de Soporto Comercial para Sudamérica de Melso Outoloc, Romina Altamismo, dio a conocer que la compañía ya ha completado en un 90% su proceso de certificación de la norma 2562 de igualdad de ginero, conciliación de la vida laborat, tamiliar y personal

Al respecte, Romins señaló que la norma 1262 ha sido el mejor sistema de gestión de equidad que se pudo haber elegido y que de acuerdo al compromiso firmado a inicios de 2020 entre Metuo Outobe y el Ministerio, esperan terminar con el proceso de certificación a fines de este año.

ra para muestra companila ha sido una invitación para reflasioner sobre el liderazgo, la comunicación sin sesgo, repensar nuestra cultura y que la norma no sello busca potenciar a las mujere el también realizar un cambio profundo en la sociedad", comentó Altamieno.



Antofagasta



#### Colaboradoras de Metso Outotec en terreno: minería con mirada de mujer

A punta de energia y compromiso, las mujeres han logrado hacerse un espacio en la industria minera chilena. Sin embargo, ellas mismas reconocen que hay mucho camino por avanzar, por lo que las políticas de igualdad de género son una de las herramientas importantes para dicho objetivo. Te invitamos a conocer las historias de tres colaboradoras de la compañía.





Metso firma acuerdo con Ministerio de la Mujer y Equidad de género para implementar

a norma 1002 en la hemantienta que permite que las empessas defectes y superen brechas de género en los âmbilitas de la gredión de paraceau y promueva policicas relacionadas a la conciliación le la vida laboral, femiliar y personal.

a firms significă un hecho innovador en si, ya que se lestó de la primea war que el Ministerio de la Mujer y una empresa firman un compramiso de marxes remota. in la instancia, la ministra ya del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Maria Carolina Curren, quien, junto a citos autoridades del ministerio, consisteron el primer paso de Ministerio de conscisuos.

militración de la norma que busca promover la igualdad entre hordens y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno. a certificación consta de d elegans compormino de la dirección, diagráfico, plan de acción y evaluación interna y certificación. En esta primeta elapa, la compañía además de compormeire a su alta Enection yas consilitação um comitió de requistant de optimero y restá em processo de cospectación de su requipo dimetivo y trabajedores, todo resto de la miero de la consultara More Vistas

ú respecto, el Generile General Melto Chilo, Eduardo Nilo, señeló que Trussiro prophillo es ser un baclor de cambio positivo, itamiformentos en agentim activos en equidad de glinero, econociendo el valor en el aporte y el polencial que represente en el habro de la industria donde trabajamos. Como empresa, entendemos el encome polencial que tiene fisibajar en equipos tremos y en por ello que quenemos polenciar la participación de mujera en muestra industria minera.

Como Gobierno y Ministrio tenemos un firme compromiso con la implementación de buenas policicas laborales al Interior de todas las organizaciones y empresas, que formenten y torbésican la schaldin, decensiós de liderargos y permanencia de majores en todos los espacios. Valorancio que Meltos, como provesedor de mineria, se adhiese a la cerificación de la Norma Chilena 1202 e scopces este ablema de gesión que permite mejores políticas especido a la equidad de ginero", comentó la ministra (v) del Ministerio de la Majer y la Equidad de Ginero, Carolina Cuevas. Institute is, deads Mello velizacion su compositico con el proceso de certificación y que prese a la crista social vivida en Chile a finen de 709 y la actual paradenta por Covid-R, la empresa ha aguido induspendo de acuardo con el plan pass alcunur su objetivo, certificana bajo la norma 200 cello 2000.



Metso:Outotec RESTRICTED Noticias - Metso Outotec (mogroup.com) May 31, 2022

### Comunicación externa

### Ejemplos de insertos Diario Financiero

PUBLIRREPORTAJE

### Metso Outotec se convierte en el primer proveedor de la minería en certificarse bajo la norma 3262

El proceso de implementación de la norma fue uno de los ejes principales de su plan MO + Mujer.

Con la finalidad de promover y potenciar los falentos femeninos en una industrie masculinizada, la compañía finlandesa implementó en 2019 su plan Metso Outotec + Mujer, hoja de ruta que contiene diversas iniciativas para superar las brechas de género, entre las que se encuentran el programa mujeres lideres de la mineria, un sistema de gestión de equidad y distintas alianzas estratégicas que permitan posicionar la importancia de las mujeres en la industria minera como elemento diferenciador.

Se trata de un esfuerzo que incluyó a todas las áreas de la compañía y que tuvo su principal hito a



A través de su plan Metso Outotec + Mujer la compañía ha potenciado el liderazgo femenino

fines de 2020 cuando Metso Outotec logró convertirse en la primera empresa proveedora de servicios mineros en certificarse bajo la Norma Chilena 3262, medida que busca que las empresas detecten y superen brechas respecto a la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Al respecto, el Presidente de Metso Outotec para Sudamérica. Eduardo Nilo, señaló "estamos sumamente orgullosos de todo el trabajo realizado por la compañía para alcanzar este significativo hito. En Metso Outotec nos hemos propuesto ser un factor de cambio positivo y seguiremos realizando esfuerzos activos en materia de equidad de género y diversidad. Como empresa entendemos y valoramos el enorme potencial que tiene trabajar en equipos diversos y es por ello que creemos que una mayor participación de mujeres hará de la minería una industria más competitiva, consciente y sustentable".

Metso Outotec aprobó exitosamente todo el proceso que comenzó a inicios del 2020 al comprometerse ante el Ministerio de la Mujer a implementar la acciones que exige la norma, tarea que tuvo el mérito especial de llevarse a cabo de manera remota durante todo el proceso de fusión y en plena crisis sanitaria.

Durante este periodo la compañía articuló un grupo de trabajo multidisciplinario a cargo de implementar los cambios necesarios en la organización, y un comité de género compuesto por sus colaboradores y colaboradoras de mancra voluntaria. Además, se concientizó mediante talleres y capacitaciones a todo su personal. "En Metso Outotec año a año

renovamos nuestro compromiso con la igualdad de género. Estamos convencidos de que es necesario generar un cambio en la industria, que podemos aportar al país y ser un ejemplo para otros sectores. Para lograrlo es necesario que cada uno de los actores que componen la sociedad se comprometan con medidas que apunten a realizar este cambio", concluyó Eduardo Nilo. CONTRACTOR STATE OF THE STATE O

#### PHOLIPPEPODTA IS

#### Metso:Outotec





ai leineacht. Meta fadatur arterit as cartificación

Name and Advanced States of Participation of States of Participation of States of Stat

METSO DUTOTES

#### Igualdad de género, el gran desafío de la industria minera

En 2021 Metso Outotec se convirtió en el primer proveedor de servicios mineros certificado bajo la norma NCH3262, para su sede corporativa en Santiago. Este año 2022 extendió su certificación a nivel nacional.

Como lider en recrusques costinidades, soluciones y servicios integrales para se industrial de processoriente derenesses, agregativo y estracción de mestales a suem sumital, la apartitar de greien no siste en un para devado para Menos Causars, en estración para la sinautorie entre en su statelador.

En Metric Cidotec restin convención de que la victuació de represe na sobi ajunta a las enjanesa inagen sejaminos en referencios de deventados and que sestimán tipo en registrates segundo acces a sessión con besentos cocioscimonecos de la instadria a un comitación.

"Overrous forminants are as apparts de des impends an los esquipos de finitions y su secur en puerents de alto dirección. Si have subservos que las reservos persegues for pola un sector concile presentes en fundamen. Monto Costoco quaren en er un territorio de presentante en el presigion, alterna personal comprehen en esta derección, incluido finicación finicación (en esta derección), incluido finicación (en esta derección), encluido (en esta derección),

#### Compromisso you of betweekler Errors Miners Medica Complex has fundo como obselvar

conjournate ser an agorter ser contrato presente en la más de 160 pales contrato esto presente aos to tras musicios de Chris el assenta con el Manderen de la Mayor y Espethal de facilmen el 2002, para amplementar visitariamente si a contra Mortio/CO 2004, que cerefina ser servera o gretatri cara potramente in aguellad de yleren y la municipación de la visita persona, ferentar y abbent. Den se proprior la compaña contrato, de una partir de vegadad de glance, el supe prepara el equalitar y timpolaries partir a la contrato Arbe visitar la propulsaria y timpolaries partir a la contrato Arbe visitar la propulsaria; timpolaries partir a la contrator Arbe visitar a la contrato.



en 2001, este enfuerzo le parentoj o Medio Gubblec conventirea en el prover provvedor de sanivolos inneves en certificario trapi la nomini MO-6000, poro la sente cologositativo en Sanitago. Seto petificación realizar se compromise de Melico.

Outdato de missigar permanentemente por el berendar de-sua costaboradoreix, en peneixis y su poer estratégico de potenciar a las mejores, en particulas como un elemento diferenciasta. Las las su missios de la compañía como dentra su malutiria finale or compania. Miss.

#### Programs MO + M

Administration amount Motor Coccess bears on 2000-44 programm MC + Major care fair motors a 2005-49 st posteromento de las crisinantement Seletto de la crisinantema de che distributa coccessor.

re en pumble de manute, restalame messo expendicos, con valentos de cargos generalem cospolado por respenso premier descendo por patenciar su bienco que el elemento por partir de compaña, y el francamiento de pospuedos, dopolados y contra de reproductoramos pero cuentros trabaplados de ferbalen Presidente en Alema Outatro por los elementos en Estael Presidente en Alema Outatro por los ferbales.

nestricted May 31, 2022 Metso:Outotec

### Comunicación externa

### Ejemplos de publicaciones en medios







Estas en: inicio / Entradas / Negocios e industria / Equidad de género: Metso Outotec es el primer proveedor de la mineria en certificarse bajo la norma 3262

#### Equidad de género: Metso Outotec es el primer proveedor de la minería en certificarse bajo la norma 3262

El proceso de implementación de la norma se logró en nueve meses y fue uno de los ejes principales del plan MO + Mujer que estableció la compañía en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.







### Metso:Outotec

15 de Marzo de 2021

Comité Implementador Norma Chilena 3262 sobre "Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal"



Nuestra compañía sigue avanzando por la senda de la Diversidad e igualdad de oportunidades, y en esa línea, tal como lo anunciáramos a principios del mes de Febrero, continuaremos trabajando y colocando nuestros mejores esfuerzos para conseguir la implementación de la Norma Chilena 3262 en nuestra empresa a nivel nacional, abarcando las instalaciones de Metso Outotec en Calama, Antofagasta y Concón. Esto, luego que el año recién pasado consiguiéramos la certificación para nuestra oficina de Santiago.

Tal como les comentamos en el inicio de este camino, en el marco de los Sistemas de Gestión, las organizaciones de manera voluntaria pueden optar por certificarse en esta norma con el objetivo de incorporar y sostener prácticas que promuevan estas materias, en la lógica de la corresponsabilidad que facilite a la organización mejorar su eficacia y eficiencia y promover un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para las personas de la compañía.

En este nuevo relevante desafío, estamos desarrollando diversas tareas, de la mano del Comité de Implementación de dicha norma, designado por la alta dirección. Será este comité el que evidenciará cómo hemos ido transitando de manera comprometida con el desarrollo e implementación del sistema de gestión de equidad de género y conciliación, así como con el mejoramiento continuo de su eficacia y eficiencia, comunicando a toda la organización la importancia de satisfacer tanto los requisitos del sistema, como los aspectos normativos y reglamentarios y asegurando que se establezcan objetivos y metas que den cumplimiento a la política en materia de equidad de género y conciliación.

Para impulsar este gran desafío de implementación, Manuel Guzmán, quien fue designado por la alta dirección el año pasado, se mantendrá como representante de este Comité, llevando a cabo el rol que le permitirá establecer, implementar y articular los procesos necesarios para el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación; informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión y asegurarse que se promueva la toma de conciencia en todos los niveles de la organización respecto de la necesidad de la adopción de un enfoque de género, así como deberá garantizar que se difunda la política y los objetivos en materia de equidad de género y conciliación en todos los niveles de la empresa.

Junto a Manuel Guzmán, el comité implementador está constituido y representado por las siguientes personas:



Manuel Guzmán Representante de la Dirección y Líder del Comité Implementador



Macarena Vallejo Marketing South America



Romina Altamirano Service Commercial Support South America



Fabiola Bravo Recursos Humanos



Laura Sepúlveda
Desarrollo Organizaciona
(Learning &
Development) / RRHH



Andrea Silva Recursos Humanos



Elizabeth Farías Capacitación (Learning & Development) / RRHH



María Eugenia Díaz Comunicaciones Internas / RRHH



Alexis Flores SGI y Calidad

En nombre de nuestra compañía queremos **agradecer el compromiso, disposición y aportes de quienes conforman este equipo** para seguir avanzando en el camino de la Diversidad e Igualdad de Oportunidades.

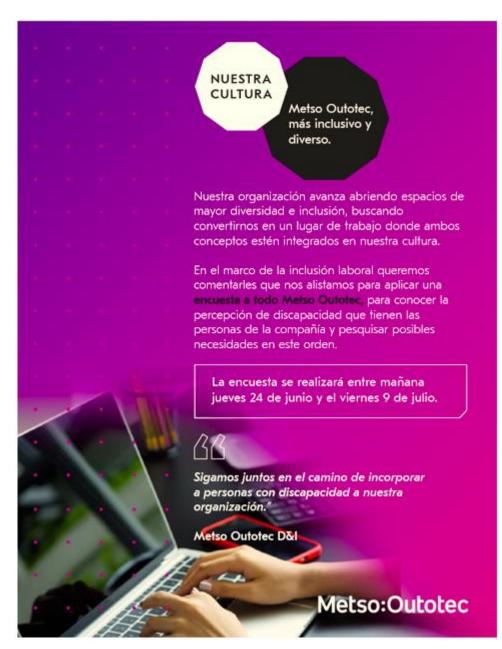
Internal Communications



34













# la Diversidad e Inclusión"

En el marco de la Semana de la Diversidad e Inclusión, hemos generado un espacio que nos permita, por medio de un conversatorio interactivo, acercarnos aún más a temas relacionados con la Diversidad e Inclusión. Los esperamos.

Esta actividad se ha programado en 2 horarios para facilitar la asistencia de las personas.

Jueves 10 de marzo

Opciones de charla 09.00 Horas / 15.00 Horas



Relatora

#### Angélica Soto Q.

Psicóloga, actriz y coach certificada con acreditación internacional en psicodrama clínico y gestión del cambio e Innovación Organizacional.

Metso:Outotec Marzo 2022



38



Metso:Outotec



Makes Publish



#### Lanzamiento del Curso e-Learning

#### Diversidad e Inclusión ¡Juntos para abrazar las diferencias!

Para cerrar esta semana en la que nos enfocamos en la diversidad y la inclusión, se encuentra disponible un curso sobre este tema, en español. En esta capacitación conocerás más detalles sobre los conceptos de Diversidad e Inclusión, reflexiones sobre los propios prejuicios y buenas prácticas para ser más inclusivos en el día a día, como empresa.

Encuentra la capacitación en LearningPoint, o haz clic aquí para acceder a ella,

Diversidad e inclusión: ¡fodo empieza contigo!



magnupton GOGG

Metso:Outotec

#### Estudio:

"Modelo de gestión de la Diversidad e Inclusión en la Industria minera REDEG 2020-2021"



#### Estimadas y Estimados:

Tal como informáramos a principios de este año, en el mes de enero, Metso Outotec, junto al Ministerio de Mineria y Energia y a la Red por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (REDEG) comprometió su apoyo al proyecto de investigación "Modelo de gestión de la Diversidad e Inclusión en la industria Minera REDEG 2020 -2021", iniciativa que busca promover el valor de la diversidad e inclusión como ventaja competitiva y contribuir a reducir y a eliminar las desigualdades laborales de la industria.

El proyecto se trata de una iniciativa privada de REDEG en alianza con diferentes instituciones asociadas a la industria minera nacional y patrocinada por los Ministerios de Mineria, Trabajo y Previsión Social, y De la Mujer y Equidad de Género, convocando a empresas mineras, proveedoras y de servicios de distintas regiones de nuestro país.

Es en este marco que se nos han invitado a participar del segundo estudio contemplado en esta investigación, de carácter cuantitativo usando la metodología Policy Capturing (experimental). El objetivo es entender cómo se producen los criterios valorativos de quienes toman decisiones en materias de ascenso y compensaciones en la industria. Asimismo, se busca conocer particularmente cómo ciertas competencias se valoran o se asocian a roles de género.

En una encuesta, que no toma más de 15 minutos, se consideran cuatro grandes variables que van cambiando sus valores a lo largo de los escenarios planteados:

- Género
- Tipo de cargo al que está postulando
- Cumplimiento de tarea (competencias técnicas)
- Evaluación actitudinal (compromiso con valores de la compañía)

Importante destacar que esta no es una metodología desarrollada con nuestra participación. Sin embargo, estamos apoyando la iniciativa. Además, resaltamos que es un estudio amplio que involucra a otras companías y, por lo tanto, no estamos evaluando a Metso Outotec especificamente.

Con lo anterior, solicitamos a ustedes poder contestar esta encuesta, que permitirá contribuir de manera valiosa como compañía a esta interesante investigación que aportará significativa información respecto de cómo se está comportando la Industria en estas materias:

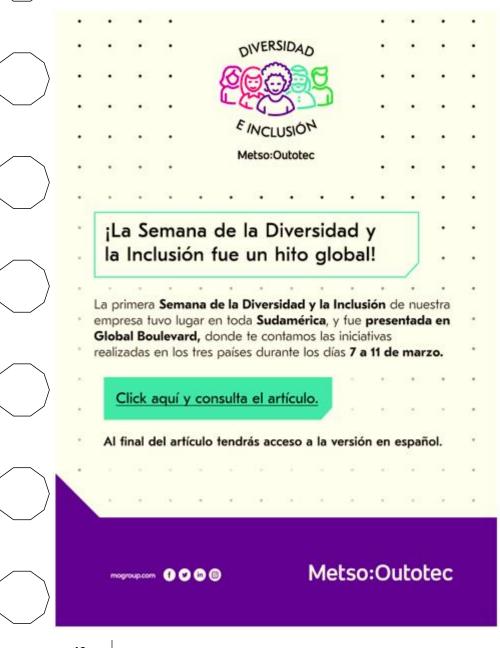
El plazo para contestar es hasta el lunes 31 de mayo.

Para acceder a ella, ingresa al siguiente link y clave.

- LINK DE ACCESO:
- https://fenuchile.gualtrics.com/jfe/form/5V\_0rihVPUExWmeM9E
- CLAVE: REDEG28 (con mayúscula)

Atentamente

Internal Communications







Metso:Outotec











Política de Diversidad e Inclusión, promovida de manera global desde su Casa Matriz, en la que se establece el velar por la igualdad de oportunidades para todo su personal, independiente del género, edad, raza, religión o creencia, origen étnico, estado civil, orientación sexual o discapacidad.

Se reconocen los beneficios de tener una fuerza de trabajo diversa y se incentiva la creación y sustento al entorno del trabajo y los valores de diversidad con igualdad de oportunidades para todos y todas.

"...nosotros estamos convencidos de que la cultura la hacemos todos, y de alguna manera a los que nos toca hacer roles de administración definimos el marco (...) pero creemos que la construimos todos. Esto parte por tener un modelo de gestión, entonces por ejemplo nuestra política y nuestros valores si tú empiezas a mirar, nosotros tenemos por ejemplo política de no discriminación hace años..." (Hombre, Gerente, 10 años de antigüedad en la organización)





Lo declarado por tomadores de decisión se condice con la percepción de colaboradores y colaboradoras.

El respeto es un valor que está presente en la organización, con un claro énfasis en lo que refiere a la igualdad de género, foco principal de la gestión de diversidad de Metso Outotec.

"...yo creo que el valor más relevante es el tema del respeto, yo pasé por un par de compañías también proveedoras en la minería que esa patita no estaba tanto y la verdad es que para mí es como base, creo que es súper relevante y creo que a partir de eso ya uno empieza con ese seteo a entender todas estas iniciativas de igualdad y equidad, quizás a abrazar toda esa diversidad que encontramos en una compañía..." (Hombre, Gerente, 3 años de antigüedad en la organización.)

"...yo tengo 5 años en Chile, de esos 5 cuatro en METSO y hablando quizás de todo este tema de inclusión, este tema cultural la verdad es que para mí fue bien satisfactorio llegar a una organización donde no solamente encontré como valor el respeto sino también esa recepción de que gente de fuera también puede venir a generar valor dentro de la organización, no solamente a nivel cultural sino también profesional." (Mujer, área compras, 4 años de antigüedad en la organización)



# CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

- 1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN,
- 2.LIDERAZGO INCLUSIVO Y COMUNICACIÓN,
- 3. CLIMA LABORAL,
- 4. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN,
- 5. DESARROLLO DE CARRERA,
- 6. CAPACITACIÓN,
- 7. REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN,
- 8 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD,
- 9. ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.



# COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN







Ítem de evaluación	Promedio	Promedio	Promedio	/	Diferencia
Siendo [1] Muy bajo [2] Bajo [3] Medio [4] Alto [5] Muy Alto	empresas mineras	empresas proveedoras	de la Industria	Metso Outotec	Industria- Metso
Acciones de Responsabilidad Organizacional					
Nivel de desarrollo de acciones vinculadas a diversidad, equidad e inclusión en la Empresa					
Patrocinar, auspiciar y/o brindar apoyo filantrópico a organizaciones de la sociedad civil que celebren la inclusión y equidad de la diversidad	2,91	2,55	2,68	5,00	2,32
Definir una estrategia, políticas y prácticas para la incorporación de una mayor DE&I	3,82	3,85	3,84	5,00	1,16
Crear o consolidar unidades o cargos permanentes en temáticas de DE&I	2,82	3,35	3,16	4,00	0,84
Conducir auditorías periódicas en DE&I	2,91	2,80	2,84	3,00	0,16
Inversión y Asignación de Recursos Humanos durante los últimos 3 años en DE&I	3,27	3,05	3,13	4,00	0,87
Asegurar estándares, medidas y protocolos para la conciliación y corresponsabilidad en el trabajo	4,00	3,60	3,74	5,00	1,26
Asegurar estándares, medidas y protocolos en materia de relaciones laborales orientadas hacia la equidad e inclusión	3,82	3,50	3,61	5,00	1,39
Subtotal	3,36	3,24	3,29	4,43	1,14



En materia de concientización, la autoevaluación también indica niveles de progreso Muy Alto en la mayoría de los sub-indicadores. Las mayores diferencias con respecto a la industria se aprecian en materia de difusión de "Norma Chilena 3262 de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal como estándar de igualdad entre hombres y mujeres en la gestión del trabajo", seguido por "Convenios internacionales y leyes vigentes relativas a la no discriminación en materia salarial y de situaciones de empleo", lo que posiciona a la organización con fuertes capacidades informacionales en relación a sus pares de la industria.

Se aprecia un sentido de COHERENCIA «Conexión, relación o unión de unas cosas con otras. Actitud lógica y consecuente con los principios que se profesan».

Por tanto nos enfrentamos ante una actitud y unos principios que guían nuestros comportamientos, nuestras formas de liderar, de gestionar a las personas, de resolver problemas, de mantener una postura, etc. Y esto debe tener una conexión clara con la cultura de la empresa, con los valores de la misma, con la misión y visión de la organización.



"Liderazgo inclusivo significa alentar y empoderar a la gente para que lleve todo su ser al trabajo,
lo que dará como resultado un rendimiento extraordinario.

Sólo cuando somos plenamente capaces de ser nosotros mismos, podemos ser verdaderamente extraordinarios."

~Beth Rauschenberger, Vice Presidenta de Auditoría Interna de Nationwide Insurance.

CATALYST

El liderazgo inclusivo se encarga de instalar una filosofía de inclusión, liderar procesos de gestión de la diversidad y promover un sentido de comunidad cohesionada.



Aunque la gestión de la diversidad es un reto tanto para los profesionales como para sus líderes, con el desarrollo de un liderazgo inclusivo conseguiremos:

- Incrementar la productividad, generando un impacto positivo en la cuenta de resultados
- Aumentar la creatividad y la innovación de todo el equipo
- Desarrollar y fidelizar el talento interno, y generar un rendimiento superior a la media
- Disminuir el absentismo y la rotación de personas de la plantilla
- Mejorar la eficiencia de la comunicación interna y el feedback

.





"...nosotros implementamos, a nivel dirección, un proyecto que es METSO +Mujer. Este es un programa que tiene 6 ejes temáticos y que tiene como objetivo, crear un impacto positivo en la vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y eso solamente a través de la equidad de oportunidades. Este programa tiene una agenda estratégica que va del 2020 al 2025, tiene objetivos claros, (...) que es aumentar la participación femenina en un 20%, comenzamos con una participación del 12% y vamos incrementando con todas las acciones que se han hecho. (Mujer, Gerenta, 15 años de antigüedad en la organización)





"Yo creo que se pegaron un salto bastante grande, y uno de los temas que salió fue comunicar lo que hay y lo que se está trabajando y ahí recursos humanos en general, el área de bienestar, etc., ahora tienen un plan comunicacional, (...) y yo creo que eso ha ayudado a que todos nos eduquemos en distintas materias que quizás antes no se conversaban de manera tan transversal sino que quedaba un poco más a criterio o tiempo de la jefatura, de la gerencia, etc., y ha sido súper positivo." (Mujer, 3 años de antigüedad en la organización)



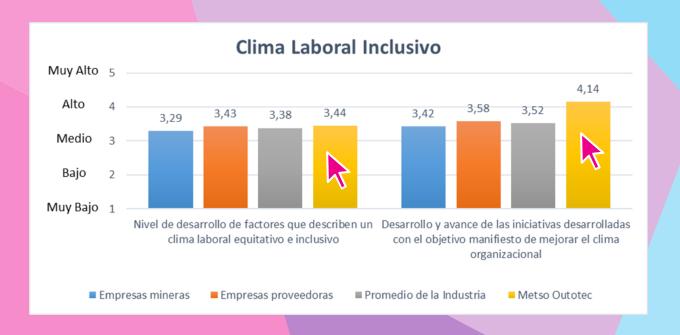
# GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Gestionar la diversidad, a través del liderazgo inclusivo permite crear sinergias entre equipos diversos, así las personas se sentirán valoradas e incluidas y pondrán a disposición todo su potencial. Promoviendo una comunicación de forma consciente y con calidez, empatizando con cada uno de las personas y valorando sus pensamientos y emociones.

"Respecto a la gestión de la diversidad e inclusión a través de los procesos de gestión de personas, Metso Outotec, manifiesta un compromiso desde la Dirección para planificar e implementar metodologías y procesos con foco en la identificación de brechas en todos los niveles de la organización, instaurando una gestión de procesos internos en el ámbito de gestión de personas basados en el libre acceso y no discriminación en los subprocesos involucrados, tales como: Clima laboral, Reclutamiento y Selección, Desarrollo de Carrera, Capacitación, Remuneración y Compensación, Acoso sexual y Acoso Laboral.



## CLIMA LABORAL INCLUSIVO



"Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género y Conciliación, como parte de la implementación de la NCh 3262:2012.

Mecanismos de sanción, reparación y prevención de micro-agresiones contra la población LGBTIQ+. Nivel Medio de "Aceptación entre el personal sobre inseguridades o vulnerabilidades propias de cada persona"

Trabajar en fomentar un ambiente laboral inclusivo apunta a la identificación de valores, normas, prácticas culturales en la organización que reproducen prejuicios y estereotipos y/o generan prácticas inequitativas o discriminatorias, con la intención de intervenir para su modificación.

Establecer instancias de revisión y análisis de los puntos antes mencionados, sin duda aporta al proceso de transformación cultural y mejora continua.



Ítem de evaluación	Promedio empresas mineras	Promedio empresas proveedoras	Promedio de la Industria	Metso Outotec	Diferencia Industria- Metso
Siendo [1] Muy bajo [2] Bajo [3] Medio [4] Alto [5] Muy Alto					
Clima Laboral Inclusivo		/			
Nivel de desarrollo de factores que describen un clima laboral equitativo e inclusivo					
Sensación de confianza mutua entre integrantes del personal en los equipos de trabajo	4,00	4,11	4,07	4,00	-0,07
Personal concibe que las tareas que desempeñan son relevantes y tienen sentido	4,00	4,05	4,03	5,00	0,97
Aceptación entre el personal sobre inseguridades o vulnerabilidades propias de cada persona	3,30	3,68	3,55	3,00	-0,55
Existe independencia entre el funcionamiento de las unidades de trabajo y las relaciones interpersonales de quienes los conforman	3,50	3,89	3,76	3,00	-0,76
Existen canales diversos y una alta intensidad en la comunicación entre la alta dirección de la empresa y quienes conforman las unidades de trabajo	3,82	4,05	3,97	4,00	0,03
Acciones para promover la inserción femenina en las dirigencias sindicales	3,00	2,32	2,55	4,00	1,45
Existencia de mecanismos de sanción, reparación y prevención de micro-agresiones contra la población LGBTIQ+	2,40	2,53	2,48	1,00	-1,48
Desarrollo de mecanismos de estudio y análisis que consideran el bienestar de la población LGBTIQ+ en la empresa	2,20	2,21	2,21	2,00	-0,21
Aplicación de métricas para obtener información objetiva sobre el Clima Laboral en la empresa	3,36	4,00	3,77	5,00	1,23
Subtotal	3,29	3,43	3,38	3,44	0,07



## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

NCh 3262:2012, SIN ACCESO al procedimiento por tanto no podemos establecer si existen o no sesgos para otros grupos subrepresentados, sólo inferir su aprobación.

Como parte de las entrevistas a personas claves que componían el Estudio #3, pudimos identificar que existe una declaración internalizada respecto a la igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento actuales. Sin embargo, una de las dificultades a las que se ven enfrentada la organización, al igual que el resto de la industria, es la falta de mujeres para cargos técnicos.

66

"...lo que sí y ahí yo creo que es un tema más bien al sistema ya un poco más general en donde quizás, ojalá, tuviéramos muchas más ofertas de mujeres en cargos que hoy día no están. Te lo comento, por ejemplo, en términos de buscar mujeres técnicas, es super difícil encontrar porque la oferta no lo permite".

(Mujer, Gerenta, 15 años de antigüedad en la organización)



## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

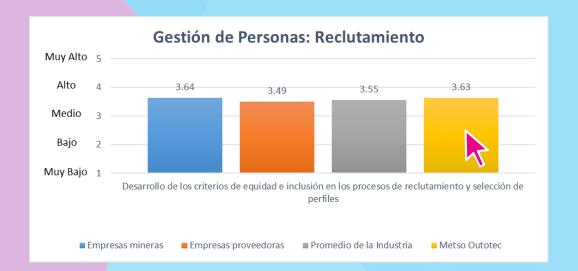
NCh 3262:2012, SIN ACCESO al procedimiento por tanto no podemos establecer si existen o no sesgos para otros grupos subrepresentados, sólo inferir su aprobación.

Como parte de las entrevistas a personas claves que componían el Estudio #3, pudimos identificar que existe una declaración internalizada respecto a la igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento actuales. Sin embargo, una de las dificultades a las que se ven enfrentada la organización, al igual que el resto de la industria, es la falta de mujeres para cargos técnicos.

66

"...lo que sí y ahí yo creo que es un tema más bien al sistema ya un poco más general en donde quizás, ojalá, tuviéramos muchas más ofertas de mujeres en cargos que hoy día no están. Te lo comento, por ejemplo, en términos de buscar mujeres técnicas, es super difícil encontrar porque la oferta no lo permite".

(Mujer, Gerenta, 15 años de antigüedad en la organización)



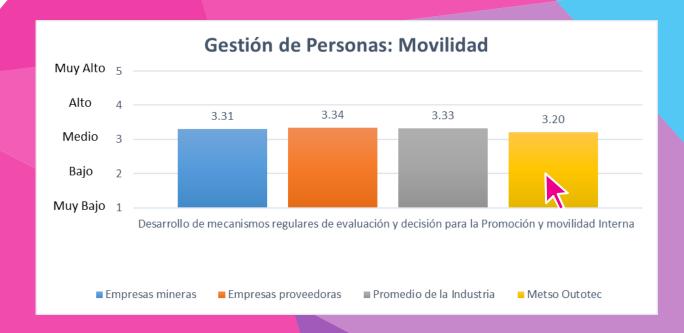


# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Ítem de evaluación					
Siendo [1] Muy bajo [2] Bajo [3] Medio [4] Alto [5] Muy Alto	Promedio empresas mineras	Promedio empresas proveedoras	Promedio de la Industria	Metso Outotec	Diferencia Industria-Metso
Reclutamiento y Selección					
Desarrollo de los criterios de equidad e inclusión en los procesos de reclutamiento y selección de perfiles					
Uso de criterios específicos y explícitos que garanticen equidad en la evaluación de los candidatos	3,91	4,00	3,97	4,00	0,03
Definición y levantamiento de perfiles con criterios amplios que garanticen la inclusión en el Reclutamiento y Selección	3,73	3,95	3,87	3,00	<mark>-0,87</mark>
Incentivos a la participación de candidatos y candidatas con características diversas	3,27	3,42	3,37	3,00	-0,37
Se utilizan mecanismos de reclutamiento considerando estilos de la generaciones (por ejemplo: redes sociales para millenials)	4,27	3,47	3,77	5,00	1,23
Desarrollo de estudios y/o prácticas reflexivas para detectar factores de sesgos inconscientes o involuntarios en la selección de personas	3,09	3,00	3,03	3,00	-0,03
Uso diversificado y constante de distintas fuentes de reclutamiento (ej. Ferias laborales, agencias, publicaciones online, etc.)	4,00	3,63	3,77	5,00	1,23
Actualización de perfiles de cargo con perspectiva de inclusión	3,45	3,26	3,33	3,00	-0,33
Creación de equipos funcionalmente diversos en las distintas áreas de la cadena de valor	3,36	3,21	3,27	3,00	-0,27
Subtotal	3,64	3,49	3,55	3,63	0,08



# **DESARROLLO DE CARRERA**



Avance Medio en "Iniciativa de Promociones y ascensos en la búsqueda de una mayor equidad e inclusión de la diversidad en la organización" y en "Desarrollar movilidad horizontal (movilidad de personas hacia áreas diferentes)", y por debajo del promedio de empresas proveedoras.



## **DESARROLLO DE CARRERA**



Avance Medio en "Iniciativa de Promociones y ascensos en la búsqueda de una mayor equidad e inclusión de la diversidad en la organización" y en "Desarrollar movilidad horizontal (movilidad de personas hacia áreas diferentes)", y por debajo del promedio de empresas proveedoras.

"Llevo 15 años en la compañía, comencé haciendo la práctica, tesis. Comencé por el área de informática, después me fui un ratito al área de producción, después me fui al área de finanzas y luego al área comercial.

Entonces la mayor parte de tiempo he estado ahí... Sí, yo soy uno de los ejemplos de desarrollo y hay otros más y te puedo decir que en mi área o en las diferentes áreas que he tenido durante estos 15 años hemos hecho este mismo desarrollo de carreras para otras personas."

(Mujer, Gerenta, 15 años de antigüedad en la organización)



# CAPACITACIÓN

En la línea de capacitación, la organización declara haber generado distintas instancias como parte del plan de sensibilización y capacitación de la norma de igualdad de género. Así como lo referido a la ley de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Sin embargo, se evidencia que es de los ítems más débiles al interior de la organización.









# PACITACIÓN

Capacitación					
Nivel de Desarrollo de mecanismos de capacitación y formación para una mayor equidad perfiles diversos y competentes	e inclusión de				
Desarrollo continuo de capacitaciones e iniciativas de sensibilización sobre Equidad & Inclusión, dirigidas a todos los estamentos de la empresa minera	3,18	2,95	3,03	4,00	0,97
Oportunida des de capacitación transparentes y equitativas	3,82	3,89	3,87	4,00	0,13
Desarrollo de programas de mentoría enfocados hacia grupos de trabajadores/as subrepresentados	3,09	2,53	2,73	3,00	0,27
Iniciativas de DE&I orientadas principalmente a los y las nuevos/as empleados/as	3,36	2,74	2,97	3,00	0,03
Uso de información proveniente de las evaluaciones de desempeño para decidir los requisitos de capacitación de la dirección y el personal	3,45	3,84	3,70	5,00	1,30
Enfoque de género en inducciones y capacitaciones de "habilidades blandas"	3,10	3,05	3,07	4,00	0,93
Horarios y lugares de capacitación que ofrezcan iguales oportunidades de participación a hombres y mujeres	3,82	4,21	4,07	5,00	0,93
Consideración de las instancias de capacitación como parte del horario laboral	3,73	3,89	3,83	4,00	0,17
Remuneración de las capacitaciones, en caso de realizarse en jornadas de descanso	3,91	3,11	3,40	2,00	-1,40
Capacitación en prevención, sanción y eliminación del acoso sexual y laboral	3,91	3,32	3,53	3,00	-0,53





# MUNERACIÓN Y COMPENSACIONES





# MUNERACIÓN Y COMPENSACIONES

Ítem de evaluación	Promedio	Promedio			Diferencia
Siendo [1] Muy bajo [2] Bajo [3] Medio [4] Alto [5] Muy Alto	empresas mineras	empresas proveedoras	Promedio de la Industria	Metso Outotec	Industria- Metso
Equidad Salarial		//			
Niveles de actividad y avance reciente en Equidad Salarial - Desarrollo de un Análisis de la situación en equidad salarial en la empresa					
Desarrollo de un Análisis de la situación en equidad salarial en la empresa	3,90	3,68	3,76	4,00	0,24
Desarrollo de una estrategia, diseño y administración orientada a consagrar la equidad salarial	3,70	3,58	3,62	4,00	0,38
Desarrollo de ajustes y acciones de reparación en Equidad Salarial	3,70	3,58	3,62	4,00	0,38
Logro de una periodicidad constante en el análisis de compensaciones	3,70	3,53	3,59	5,00	1,41
Total transparencia de los resultados en análisis de compensaciones (información sobre políticas, niveles individuales de ingreso y aumentos realizados, p.e.) hacia el personal	3,00	3,00	3,00	3,00	0,00
Visualización y análisis de criterios formales e informales para asignación de remuneraciones, compensaciones y beneficios	4,10	3,63	3,79	4,00	0,21
Desarrollo de una política de mejoramiento del acceso a beneficios por parte de grupos tradicionalmente subrepresentados en la empresa	3,30	3,42	3,38	2,00	-1,38
Realización de acciones preventivas para la corrección de brechas salariales de género	3,70	3,26	3,41	4,00	0,59
Subtotal	3,64	3,46	3,52	3,75	0,23



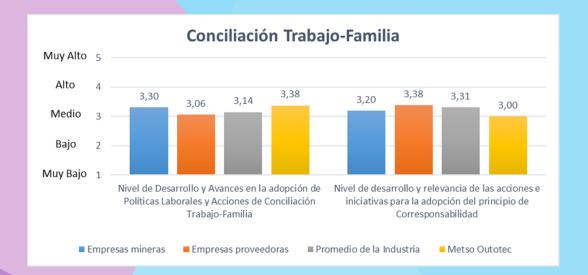


## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Otro eje importante para la organización es evidenciar, desde el área de bienestar, las acciones que se realizan como medidas de conciliación, principalmente en temas de tiempo libre, con las familias y cómo de esa manera se contribuye a la salud integral de las personas. Producto de la crisis sociosanitaria, han establecido alianzas con distintos profesionales para generar apoyo en temas de salud mental a trabajadoras, trabajadores y sus familias. Para gestionar estas prácticas, Metso Outotec cuenta con un Procedimiento de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal para promover la equidad de género.

60

"...en temas de conciliación y vida laboral en forma específica, (...), nosotros otorgamos el día libre por cumpleaños a todas las personas, también generamos floating days, que son unos permisos con días administrativos para que las personas puedan hacer trámites o diferentes cosas con ese día. En situaciones especiales, adaptamos nuestro horario. Por ejemplo, en el tema del estallido social, nosotros cambiamos nuestro horario, para que las personas no tuvieran que salir en pleno peak de horario, lo cual fue súper bueno y beneficioso para ellos también, en el tema de seguridad." (Mujer, 13 años de antigüedad en la organización)





# CILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

"También generamos desayunos de bienvenida a las mamás, a los papás de la organización, una vez que se reincorporan de estos días junto a las esposas o las trabajadoras a la organización. Siempre, siempre, siempre suspendimos la jornada víspera del año nuevo, a la navidad y fiestas patrias.

Ya, de manera que la gente pueda compartir en familia...

También, en lo que es sala cuna, nosotros vamos un poco más allá de la ley, tenemos una asignación de sala cuna hasta los 3 años de edad. La Ley lo exige hasta los 2."

(Mujer, 13 años de antigüedad en la organización)

Ítem de evaluación					
Siendo [1] Muy bajo [2] Bajo [3] Medio [4] Alto [5] Muy Alto	Promedio empresas mineras	Promedio empresas proveedoras	Promedio de la Industria	Metso Outotec	Diferencia Industria- Metso
Conciliación Trabajo-Familia					
Nivel de Desarrollo y Avances en la adopción de Políticas Laborales y Acciones de Conciliación Trabajo-Familia					
Extensión de los permisos remunerados adicionales a los establecidos por legislación para hombres	3,20	3,05	3,10	4,00	0,90
Extensión de los permisos remunerados adicionales a los establecidos por legislación para mujeres	3,73	3,00	3,27	4,00	0,73
Entrega y/o transferencia de servicios de apoyo en cuidados o labores domésticas para las familias del personal	3,20	2,16	2,52	1,00	-1,52
Implementar y difundir una política formal de conciliación de la vida familiar, laboral y personal basada en el principio de la corresponsabilidad de la empresa hacia el personal	2,90	2,84	2,86	5,00	2,14
Desarrollar un registro de información sobre necesidades específicas de cuidados del personal (cantidad y edades de los/as hijos/as y personas dependientes, tiempo destinado a quehaceres del hogar, estudios, intereses y necesidades de desarrollo personal, etc.)	2,50	2,83	2,71	4,00	1,29
Disponer de mecanismos adecuados para difusión del principio de corresponsabilidad familiar	3,00	2,53	2,69	4,00	1,31
Ofrecer modalidades de trabajo flexible en la organización en los roles que así lo permiten	3,91	3,95	3,93	3,00	-0,93
Ofrecer el teletrabajo como opción válida de ejercer el trabajo fuera de la oficina	4,00	4,11	4,07	2,00	-2,07
Subtotal	3,30	3,06	3,14	3,38	0,23



# CILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

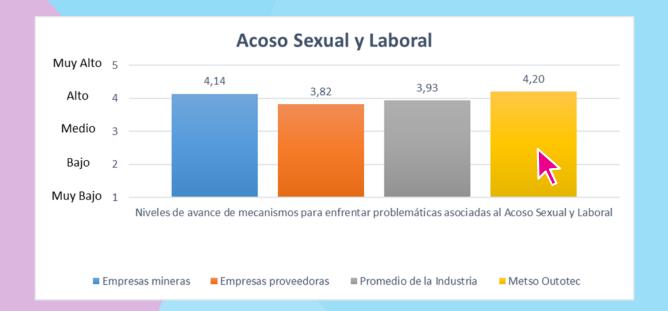
"...en base al otro pilar que es importante para nosotros, es muy importante el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, tenemos acciones importantes en ese aspecto, una de las más importante desde mi punto de vista es la flexibilidad laboral, esta flexibilidad laboral, no se da solo a nivel ejecutivo, sino que también a nivel mucho más operacional. Por supuesto que si tu estas dentro de una jornada por un tema de un contrato en especial, en faena, se vuelve un poco más complicado, pero en posiciones que se pueden dar la conciliación de la vida personal y familiar desde el punto de vista desde la flexibilidad laboral es importante dentro de Metso Outotec." (Mujer, Gerenta, 15 años de antigüedad en la organización)



# REVENCIÓN ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

"...hicimos un focus group después hicimos talleres donde conversamos mucho sobre esto, fueron super interesantes porque nos dimos cuenta que nuestros propios trabajadores pedían esto y lo pedían hace tiempo, lo que pasa es que no había la instancia para poder hablarlo y me llamó la atención de que nuestros compañeros, colegas hombres aprovecharon para también pedir perdón en público, los hombres que habían hecho sentir estas situaciones incómodas que tampoco sabían, entonces hubo mucho aprendizaje, de darse cuenta, de reflexión."

(Mujer, Gerenta, 15 años de antigüedad en la organización)

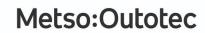




### **BENEFICIOS Y BARRERAS**

66

"...tengo la sensación de que nosotros estamos en el principio de un proceso, creo que de alguna manera la empresa está generando o está estableciendo los cimientos de esto, está manifestando su intención a la inclusión y la equidad de género como un tema relevante para la organización y está generando las instancias para irnos educando a todos en este tema, pero creo que el desafío que viene es como hacer carne eso, vivirlo en el día a día, realmente creo que cada uno de nosotros lo internalice como parte de su diario vivir, creo que ese es en el fondo el gran desafío que tenemos aún pendiente." (Mujer, Gerenta, , 2 años de antigüedad en la organización)





# **BENEFICIOS**

	la diversidad de personas genera valor, considerando puntos de vista y pensamientos diversos,					
	Riqueza intelectual, de forma de vida, de valores, de capacidades, de talentos  Aprendizaje y enriquecimiento laboral y cultural					
Formas de pensamiento, cultural colectivo y personal, que aporta a la innovación	Cultural porque va más allá de lo laboral.					
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	Innovación y creatividad para solucionar problemas  Favorece la generación de ideas, porque son estilo de pensamiento distinto.					
	Te ayuda también a la empatía					
	Multiculturalidad, permite el desarrollo de muchas personas					
	Identifica mejores resultados					
	Resultados financieros					
	Crecimiento orgánico					
	Diversidad al interior asegura mejores estrategias					
Mejora en el resultado	Competitividad					
	Económico					
	Nuestros clientes, son diversos como lo debería ser una organización.					
	Resultado total					
	Atracción de talento Atracción de Talento (joven)					
	Contratación gente nueva					
empleadora y atracción de talento	Principalmente atracción de talento y retener					
de talento						
	Ser una empresa con mayor marca empleadora					
	Inserción laboral y económica PsD					
	Aporte para la sociedad					
Aporte social	Sensación de hacer algo trascendental					
7.p.3.re300td	Justicia Social					
	Esto hace más humana a una sociedad.					
	and the state of the sociedar					
	Balance vida laboral y familiar					
	Mejora clima laboral					
	Experiencia de trabajar aquí es muy buena					
Experiencia y engagement al trabajador/a	Flexibilidad laboral					
	Orgullo de la marca					
	Sentido de Pertenencia					





**BARRERAS** 

Cultura organizacional y personal	Lucha entre la cultura nueva y la cultura antigua.			
, persona	Las barreras son la cultura			
Casta asanámica v	Los recursos económicos, por las variaciones de			
Costo económico y adaptación instalaciones	mercado y por ajuste presupuestario			
	Infraestructura			
	Sesgos			
Falta de conocimientos, sesgos inconscientes y barreras personales.	las bromas asociadas a los estereotipos, por			
	ejemplo, de género o discapacidad			
	Sensibilización no es transversal			



# **DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES**



Para Metso Outotec los temas relativos a la gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión muestran mayores grados de avance en relación al promedio de la realidad de la industria, tanto si se compara con la industria en general como también comparando específicamente con realidad de empresas proveedoras. Esto se traduce en aseguramiento de estándares en materias diversas tales como relaciones laborales, conciliación y corresponsabilidad, y definición estratégica.

Tanto a nivel del **liderazgo de la organización**, como a nivel del **resto del personal** que la compone, se puede identificar claridad en cuanto a los valores organizacionales como principios que guían el actuar de Metso Outotec, y que son la base de una cultura que pone en valor la diversidad.



# **DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES**



# Con el objetivo de avanzar hacia una estrategia de Diversidad e Inclusión, y que sea exitosa en cuanto a su implementación, se sugiere:

- Consensuar principios de acción y objetivos en torno a la gestión de la Diversidad e Inclusión.
- Proporcionar los recursos necesarios que entreguen soporte a la gestión de D&I. Así como una estructura organizacional que cuente con recursos para su efectivo avance.
- Transversalizar a todas las dimensiones de la diversidad los procesos de Recursos Humanos, abarcando así una cultura inclusiva que sea representativa de Metso Outotec y reconocida por sus colaboradores y colaboradoras. Además, de esta forma se evitará generar situaciones de discriminación al interior de la organización para grupos subrepresentados. (LGTBIQ+rezagado)
- Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación enfocados a Diversidad e Inclusión.
- Abordar con mayor detención las estrategias de sensibilización, prevención y sanción hacia el acoso sexual y laboral
- Revisar la realidad en faena, de manera de poder atender las necesidades específicas del grupo que la compone.
- Revisar y trabajar sesgos inconscientes en procesos de gestión de personas.
- Revisar beneficios con foco D&I, aquellos existentes verificar que el proceso de acceso y uso no sea discriminatorio y generar nuevos, que, dentro de las posibilidades de la empresa, respondan a necesidades de diferentes grupos en base a su diversidad.
- Revisar los procesos internos conforme a las distintas normativas en D&I y no solo aquellos que incorpora la Nch3262:2012

# Metso:Outotec

# Partner for positive change











mogroup.com