

Diversidad, equidad e inclusión

En Industrias Peñoles reconocemos que una fuerza laboral diversa potencializa la innovación y la creatividad. Nuestro compromiso es ser la mejor opción de empleo para todas las personas, al ofrecer oportunidades reales de desarrollo y reconocimiento en un ambiente laboral seguro, equitativo, incluyente, de respeto y de igualdad de oportunidades, en el que todo nuestro personal se sienta valorado e inspirado a contribuir con su máximo potencial.

Estrategia

Avanzamos hacia una cultura de igualdad laboral y no discriminación con la publicación de nuestra Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y la instauración de un comité que atenderá principalmente dos ejes de acción: talento femenino y personas con discapacidad.

En el camino hacia un entorno laboral más inclusivo, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

Caso de estudio – Promoción de la lactancia materna en nuestros centros de trabajo

Con el objetivo de crear conciencia sobre la importancia y los beneficios de la lactancia materna, y en el marco de la Semana Mundial de Lactancia 2023, llevamos a cabo una campaña de comunicación para impulsar una cultura de bienestar integral que favorezca la conciliación entre vida laboral, familiar y personal.

Dicha campaña consistió en dos webinars: “Lactancia en la madre trabajadora, un enfoque de bienestar integral” y “Trabajo y lactancia, hagamos que sea posible”, los cuales fueron impartidos por doctoras especialistas en el tema. Por otro lado, considerando que una gran parte de las colaboradoras se encuentran en lugares remotos, se dieron a conocer los beneficios de la lactancia materna a través de carteles impresos y digitales; se mostraron técnicas de extracción, traslado y conservación.

Ofrecemos oportunidades reales de desarrollo en un ambiente laboral de respeto e igualdad de oportunidades.

Proyecto

Acciones clave 2023

Igualdad laboral y no discriminación

- El Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación se reunió con el objetivo de desarrollar propuestas de trabajo en materia de diversidad, equidad e inclusión.
- La firma consultora KPMG impartió capacitación a **39 directivos** en materia de atención y prevención del acoso y hostigamiento laboral y sexual.
- Se desplegaron campañas de comunicación con fechas conmemorativas para sensibilizar sobre la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión.
- La Universidad del Talento ofreció **188 cápsulas** de *microlearning* sobre discriminación, diversidad, equidad e inclusión.

Talento femenino

- Obtuvimos el nivel Oro en el Sello WIM, la acreditación que otorga Mujeres WIM México (Women in Mining) a empresas del sector minero que cumplen con los estándares de igualdad laboral y no discriminación, equidad e inclusión femenina.
- Concluyó la primera generación del programa Mentoría Mujeres para Mujeres. Al cierre de este año, se promovió a **20%** de las *mentees* y se lanzó la convocatoria para la segunda generación del programa.
- Se activó una **red de mujeres** en nuestros centros de trabajo en Torreón y Ciudad de México, con el objetivo de propiciar actos de sororidad y generar un espacio seguro y de confianza.
- En colaboración con KPMG y la Camimex, se impulsó la primera encuesta de Mujeres en la Industria Minera 2023, en la cual participaron **1,230 mujeres** de diferentes empresas del sector minero del país. El objetivo fue conocer el desarrollo del talento femenino en la industria mexicana, así como los beneficios que su experiencia y profesionalismo aportan a las empresas.
- Se realizó una campaña de sensibilización en el marco de la **Semana Mundial de Lactancia Materna** (*ver caso de estudio*).
- Se inauguraron los lactarios en las unidades mineras Capela, Sabinas, Fresnillo, Penmont y Juanicipio.

Personas con discapacidad

- Se realizó la primera fase del mapeo de personas con discapacidad, encuestando a **5,502 empleados directos** para identificar los ajustes razonables que necesitan para desempeñarse en la organización. Se definió el protocolo, el proceso y los formatos necesarios para realizar dichos ajustes.
- A través de la capacitación **Liderazgo Incluyente** impartida por Éntrale, alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad, se sensibilizó en temas de discapacidad a personal directivo y gerencial.
- Se capacitó al personal de atracción de talento en temas de **reclutamiento incluyente**, con el fin de disminuir los sesgos inconscientes y buscar siempre las capacidades más adecuadas para cubrir los puestos, al margen de la discapacidad.



Brecha salarial entre hombres y mujeres

Estamos comprometidos en avanzar hacia la igualdad en la remuneración de hombres y mujeres. Por este motivo hemos integrado un indicador de equidad basado en la brecha salarial para empleados no sindicalizados, no directivos utilizando el salario promedio.

Brecha salarial por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Brecha salarial (ratio) de las mujeres con respecto a los hombres		Mujeres	Hombres	
	Mujeres	Hombres			
Jefatura	0.95	21%	79%		100%
Profesionista	0.98	23%	77%		100%
No profesionista	1.06	25%	75%		100%

Distribución entre los niveles jerárquicos

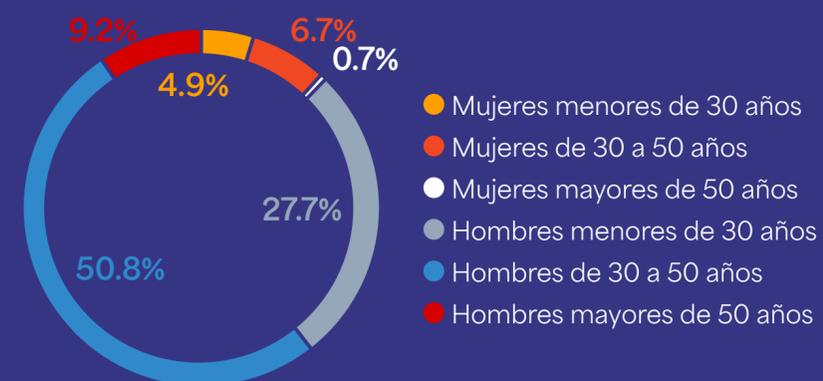
Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres
Jefatura	27.68%	30.64%
Profesionista	53.87%	53.59%
No profesionista	18.45%	15.77%
	100%	100%

Esta brecha obedece principalmente a la antigüedad promedio en el puesto y la cantidad de mujeres con respecto a la cantidad de hombres en los diferentes niveles jerárquicos. En el caso de las jefaturas hay un 3% menos de mujeres con respecto a los hombres, mientras que a nivel no profesionista hay un 3% más mujeres con respecto a los hombres. Peñoles mantiene un sistema de tabuladores independientemente del género, orientación sexual, religión u otras características personales. Las políticas y los procedimientos de compensación se basan en el valor relativo del puesto en la organización. La relación de salario inicial entre hombres y mujeres es de 1 a 1.

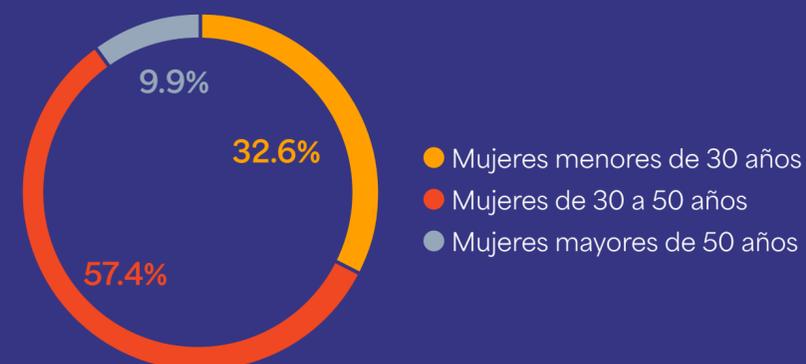
Desempeño y métricas

División	Peñoles		Fresnillo		Industrias Peñoles		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Puestos gerenciales y directivos (empleados no sindicalizados)	352	65	158	14	510	79	589
Empleados (sindicalizados y no sindicalizados)	7,082	1,065	6,096	992	13,178	2,057	15,235
Contratistas	4,419	739	11,173	1,343	15,592	2,082	17,674

Distribución de género por edades



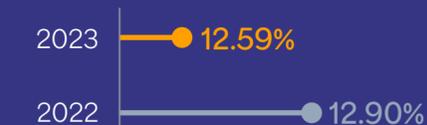
Distribución por edades



Porcentaje de mujeres



Porcentaje total de mujeres



* Los gráficos de distribución de edades y de género por edades no incluyen personal de Bal Holdings (42) ni contratistas de Peñoles (5,158).

* La disminución del porcentaje total de mujeres se debe a una disminución en el porcentaje de mujeres contratistas.