



ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE
MINERÍA-ACM



ESTÁNDAR
DE MINERÍA
SOSTENIBLE

MARCO

Gestión de la Diversidad,
Equidad e Inclusión Laboral (DEI)

Marco de Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral (DEI)

Versión 1 (2025-12-18)

0.- Introducción

En este documento se consigna el Marco de Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral (DEI), formulado con base en los documentos a los que se hace referencia en la sección 2 y en las observaciones formuladas por las empresas afiliadas a ACM en desarrollo del proceso de adaptación de TSM a Colombia.

1.- Marco de Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral (DEI)

La inclusión¹ es una prioridad estratégica y valor compartido para el sector minero, que contribuye a crear entornos laborales respetuosos y seguros, libres de daños físicos y psicológicos en el que todas las personas son respetadas, bienvenidas, valoradas y empoderadas para sobresalir.

Reconocemos que una planta de personal incluyente facilita la resolución eficaz de problemas, la creatividad y la innovación, que la inclusión exige respeto y aprecio por la diversidad y que conduce a mejorar la equidad. Al mismo tiempo reconocemos que nuestro mayor activo son las personas altamente calificadas y con excelente desempeño.

Nos comprometemos a tomar medidas específicas en la empresa para apoyar los siguientes objetivos:

1. Contar con una política para la diversidad, equidad e inclusión (DEI) que:
 1. Impulse una revisión –y ajuste cuando corresponda- de las políticas, prácticas y procedimientos laborales para asegurar un entorno incluyente en todo el ciclo de vida laboral:
 1. Planificación de la planta de personal.
 2. Remuneración.
 3. Contratación.
 4. Aprendizaje y desarrollo.
 5. Gestión del desempeño.
 6. Planes de sucesión.
 7. Movilidad.
 8. Desvinculación.
 2. Tenga en cuenta, especialmente, las disposiciones sobre no discriminación contenidas en la Constitución Política de Colombia, en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Convenios 100 y 111 de la OIT.
 3. Tenga en cuenta las demás disposiciones legales vigentes que podrían entrar en conflicto con la no discriminación, tales como la preferencia

¹ *Inclusión = no discriminación por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

por la mano de obra local y las afectaciones que podrían sufrir minorías étnicas.

4. Sea consultada con un grupo representativo de personas que aporten perspectivas y experiencias diversas.
5. Tenga en cuenta que el mayor activo de las empresas son las personas altamente calificadas y con excelente desempeño.
2. Asignar a las personas apropiadas dentro de la organización la responsabilidad y los recursos para que la política se materialice.
3. Hacer seguimiento periódico a la política y rendir cuentas sobre su ejecución.
4. Compartir herramientas, recursos, prácticas y lecciones aprendidas con otras organizaciones.

2.- Referencias útiles

1. Constitución Política de Colombia: artículos 5, 13 y 43.
2. Código Sustantivo del Trabajo.
3. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
4. Convenio 100 de la OIT.
5. Convenio 111 de la OIT.
6. Marco y protocolo DEI de TSM Canadá.
7. Declaración de Posición de ICMM sobre Diversidad, Equidad e Inclusión (junio de 2023).
8. Borrador del *Consolidated Mining Standard Initiative* - área 8 (Diversity, Equity and Inclusion) de octubre de 2025.
9. ISO 30415:2021.



ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE
MINERÍA-ACM



**ESTÁNDAR
DE MINERÍA
SOSTENIBLE**

www.acmineria.com.co/tsmcolombia