



ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE
MINERÍA-ACM



ESTÁNDAR
DE MINERÍA
SOSTENIBLE

PROTOCOLO

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

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

Versión 1 (2025-12-18)

Tabla de Contenido

0.- Introducción.....	4
1.- Precisiones sobre el protocolo.....	4
2.- Indicadores y forma de calificar	4
3.- Marco de Gestión de la Inclusión Laboral	5
4.- Metodología para calificar.....	5
5.- Identificación de la evaluación	5
6.- Evaluación.....	6
7.- Preguntas frecuentes	8
6.- Referencias útiles.....	10

0.- Introducción

En este documento se consigna el Protocolo para la Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral (DEI), aquí denominado también como “Protocolo DEI”, formulado con base en el “Marco de Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral (DEI)”, aquí denominado también “Marco DEI”, de ACM, y en los comentarios que los delegados de las afiliadas al gremio han hecho en el proceso de adaptación de TSM a Colombia.

1.- Precisiones sobre el protocolo

El objetivo de este protocolo es orientar a los responsables de las empresas mineras para que hagan evaluaciones del desempeño de la gestión de la diversidad, equidad e inclusión laboral en sus operaciones, así como a terceros independientes que las hagan.

Para todos los efectos, por “diversidad, equidad e inclusión laboral laboral” en este documento se entiende la no discriminación en el ciclo laboral 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, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo. La inclusión laboral requiere respeto y reconocimiento de la diversidad y produce equidad.

Como sucede con toda evaluación de un sistema de gestión, se requiere que quienes la hagan sean profesionales con conocimiento y experiencia en el tema.

Este protocolo no es *per se* una garantía de la eficacia del desempeño de la gestión. TSM no pretende compilar, sintetizar -ni mucho menos sustituir- las disposiciones legales vigentes.

Este protocolo es aplicable a operaciones que sean exclusivamente de exploración, así como a operaciones de:

- Estudios de impacto ambiental y social para la producción minera.
- Diseño y construcción de instalaciones para la producción minera.
- Producción minera.
- Procesos de transformación de minerales en los sitios de producción minera.
- Transporte de minerales hasta entrega a los clientes.

2.- Indicadores y forma de calificar

Este protocolo tiene tres indicadores:

- Compromiso empresarial.
- Manejo de la diversidad, equidad e inclusión laboral en las operaciones.

- Desempeño e informes.

Cada uno de los indicadores debe apreciarse en función de las preguntas registradas en cada sección para determinar si las operaciones deben calificarse en el nivel C, B, A, AA o AAA.

3.- Marco de Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral

En documento separado, denominado “Marco de Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral”, se consignan los compromisos de las empresas afiliadas a ACM. En este protocolo se formulan preguntas basadas en ese marco.

4.- Metodología para calificar

El evaluador debe usar la siguiente tabla:

Nivel C	Alguna de las preguntas del nivel B fue respondida con “no”.
Nivel B	Todas las preguntas del nivel B fueron respondidas con “sí” y una o más de las preguntas del nivel A fue respondida con “no”.
Nivel A	Todas las preguntas de los niveles B y A fueron respondidas con “sí” y una o más de las preguntas del nivel AA fue respondida con “no”.
Nivel AA	Todas las preguntas de los niveles B, A y AA fueron respondidas con “sí” y una o más de las preguntas del nivel AAA fue respondida con “no”.
Nivel AAA	Todas las preguntas de los niveles B, A, AA y AAA fueron respondidas con “sí”.

El evaluador no debe calificar las operaciones con otras medidas no previstas aquí, tales como “B+”, “A-“ ni otras similares.

5.- Identificación de la evaluación

Nombre de la operación:	
Nombre de la empresa:	
Evaluado por:	
Fecha:	
Documentación o evidencia de respaldo:	
Nombre del documento:	Ubicación:

Entrevistados:	
Nombre:	Cargo:

6.- Evaluación¹

Indicador 1: compromiso empresarial					
	Preguntas	Sí	No	N/A	Descripción y evidencia
Nivel B	1. ¿Hay compromiso empresarial con la gestión DEI, demostrado al más alto nivel, coherente o no con el “Marco DEI” de ACM?				
	2. ¿Se asignaron responsabilidades en relación con la gestión DEI?				
	3. ¿Se comunicó el compromiso con la gestión DEI a los empleados, contratistas y otros grupos de interés (GI) relevantes?				
	4. ¿Se han implementado procesos para hacer seguimiento y corregir incumplimientos de los requisitos legales y los compromisos en relación con la gestión DEI?				
Nivel A	5. ¿El compromiso empresarial demostrado al más alto nivel es coherente con el “Marco DEI” de ACM?				
	6. ¿Hay relacionamiento significativo con los GI relevantes sobre la gestión DEI?				
Nivel AA	7. ¿Se llevó a cabo una auditoría interna en los últimos tres (3) años para determinar si el alcance previsto en el nivel A se ha cumplido?				
Nivel AAA	8. ¿Se llevó a cabo una auditoría externa en los últimos tres (3) años para determinar si el alcance previsto en el nivel A se ha cumplido?				

¹ En este documento se usa la sigla “GI” para referirse a los grupos de interés y la sigla “DEI” para referirse a “Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral”.

9. ¿Se comparten herramientas, recursos, prácticas o lecciones aprendidas con otras organizaciones?				
---	--	--	--	--

Indicador 2: Manejo de la gestión DEI en las operaciones					
	Preguntas	Sí	No	N/A	Descripción y evidencia
Nivel B	1. ¿Se identificaron y evaluaron los riesgos a nivel de la operación relacionados con la gestión DEI?				
	2. ¿Se establecieron procesos para monitorear el desempeño de la gestión DEI en la operación?				
	3. ¿Se conservan registros de datos sobre gestión DEI en la operación?				
Nivel A	4. ¿Se eligieron medidas de manejo para la gestión DEI en la operación?				
	5. ¿Se asignaron responsabilidades en relación con la gestión DEI en la operación?				
	6. ¿Hay relacionamiento significativo alrededor de la gestión DEI con los GI relevantes?				
Nivel AA	7. ¿Se llevó a cabo una auditoría interna en los últimos tres (3) años para determinar si el alcance previsto en el nivel A se ha cumplido?				
Nivel AAA	8. ¿Se llevó a cabo una auditoría externa en los últimos tres (3) años para determinar si el alcance previsto en el nivel A se ha cumplido?				

Indicador 3: Desempeño e informes.					
	Preguntas	Sí	No	N/A	Descripción y evidencia
Nivel B	1. ¿Se fijaron metas en relación con el cumplimiento de la gestión DEI?				
Nivel A	2. ¿Se hace seguimiento sistemático sobre el progreso de las medidas que se toman para alcanzar las metas?				

	3. En los casos en los que no se alcanzan las metas, ¿se identifican acciones correctivas y se están implementando?				
	4. ¿Los informes públicos incluyen el desempeño en relación con las metas fijadas?				
Nivel AA	5. ¿Se llevó a cabo una auditoría interna en los últimos tres (3) años para determinar si el alcance previsto en el nivel A se ha cumplido?				
Nivel AAA	6. ¿Se llevó a cabo una auditoría externa en los últimos tres (3) años para determinar si el alcance previsto en el nivel A se ha cumplido?				

7.- Preguntas frecuentes

1. **¿Qué significa compromiso empresarial “al más alto nivel”?** El más alto nivel de la empresa es su junta directiva; alternatively, se trata del funcionario que esa junta designa para hacerse cargo de la gestión empresarial como un todo, sin importar si se le denomina presidente, gerente, “country manager” o de cualquier otra forma.
2. **¿El compromiso empresarial con la gestión de la diversidad, equidad e inclusión laboral debe constar en un documento independiente?** No. El compromiso empresarial puede estar incorporado en un documento que puede denominarse de cualquier forma (política, guía, manual, código, ...) y que puede referirse a otros compromisos empresariales (por ejemplo ambientales, sociales o de sostenibilidad).
3. **¿Qué son los “grupos de interés” (GI)?** Los grupos de interés son todos los actores que puedan verse afectados -o afectar- la actividad empresarial, tales como empleados, sindicatos, comunidades vecinas, minorías étnicas, contratistas, proveedores, clientes, autoridades locales, autoridades nacionales, organizaciones de la sociedad civil y medios de comunicación. La expresión “grupos de interés” se usa en este protocolo como sinónimo de “partes interesadas” y “stakeholders”.
4. **¿Por qué es necesario relacionarse con los GI?** Porque conduce a comprender mejor las necesidades y expectativas de los GI, en especial de las comunidades que reciben los impactos negativos y positivos de la minería y, consecuentemente, a plantear medidas de manejo de mejor calidad.
5. **¿Qué significa “relacionamiento significativo”?** Quiere decir relacionamiento en el que prima el respeto entre las partes y la escucha genuina mutua, por oposición a entrega de información. Como consecuencia

del relacionamiento significativo, cada parte comprende mejor a la otra y es posible que una y otra modifiquen sus decisiones y comportamiento.

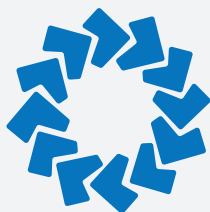
6. **¿Qué son los “impactos acumulativos”?** Los impactos acumulativos son los causados por una acción en combinación con las ocurridas en el pasado, con las que están ocurriendo en el presente y las que se prevé ocurrirán en el futuro.
7. **¿Qué quiere decirse con “sistemático” en relación con el seguimiento?** Por sistemático quiere decirse que tiene lugar por decisión empresarial y que ocurre a intervalos regulares.
8. **¿Qué es una “operación”?** Dado que es la voz más común en Colombia, en este protocolo se usa la expresión “operación” de la misma manera en que los documentos de MAC y CAEM usan la expresión “instalación”, así como “sitio” y “sitio minero”. Una operación es el conjunto de actividades que se desarrollan en campo para extraer, procesar y transportar el producto hasta su entrega a los clientes –si se trata de minería que ya está en etapa de producción-; el conjunto de actividades que se desarrollan en campo para construir las instalaciones –si se trata de minería que está en esa fase de construcción-; o el conjunto de actividades que se desarrollan en campo para determinar la factibilidad de la explotación de un yacimiento.
9. **¿Qué es la gestión de la diversidad, equidad e inclusión laboral?** Es la decisión empresarial de no discriminar a ninguna persona en el ciclo laboral, acompañada de acciones que traduzcan ese compromiso en prácticas incluyentes, es decir no discriminatorias.
10. **¿De dónde surge la necesidad de la inclusión laboral?** La inclusión laboral, que es lo mismo que la no discriminación en materia laboral, es un mandato del derecho interno, contenido al menos en los artículos 5, 13 y 43 de la Constitución Política y en las leyes y decretos que conforman el Código Sustantivo del Trabajo. También es un mandato del derecho internacional, contenido al menos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (aprobado mediante la ley 54 de 1962 y reglamentado mediante el decreto 1262 de 1997) y en el convenio 111 de esa misma organización, relativo la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (aprobado mediante la ley 22 de 1967).
11. **¿Qué relación hay entre “diversidad”, “equidad” e “inclusión”.** Por una parte, la inclusión exige (necesita de) respeto y reconocimiento de la diversidad: no es posible ser incluyente si no se respeta y reconoce y diversidad. Por otra, la equidad es resultado de la inclusión: el ciclo laboral es más equitativo en la medida en que es más incluyente o, lo que es lo mismo, en la medida en que es menos discriminatorio.

12. ¿Cómo se definen “diversidad”, “equidad” e “inclusión”? TSM Colombia adopta las definiciones de ISO 30415:2021, a saber:

- a. **Diversidad:** Características de las diferencias y similitudes entre las personas
- b. **Equidad:** El principio de que las políticas, los procesos y las prácticas deberían aplicarse justamente y reconocer las necesidades individuales.
- c. **Inclusión:** La práctica de incluir a todas las partes interesadas en los contextos organizacionales.

6.- 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