

Política del Grupo

Respeto global, inclusión y política de diversidad

HR-A-003		
Grupo: Norma, Política	Función: Recursos humanos	Número de páginas: 2
Aprobado: 07-Ene-2025	Efectivo: 07-Ene-2025	Auditable desde: 07-Ene-2025
Reemplaza a: HR-A-002 Inclusión y Política de diversidad		
Propietario: Jefe de Área de Talento y Experiencia	Aprobado por: Funcionario de Personal en Jefe	Público de destino: Todos los empleados y contratistas principales. Contratistas principales se refiere a los contratistas de categoría 1 y categoría 2 y a otros contratistas externos, agentes, consultores y otros proveedores de servicios que desempeñan deberes internos o roles con acceso a sistemas internos o que de algún otro modo actúan por y en nombre de Rio Tinto.
Enlaces directos a otros procedimientos, políticas, normas o notas de guía pertinentes: - Nuestra manera de trabajar (Código de conducta) - Our Code of Conduct - The Way We Work - Política de empleo del Grupo - HR-A-001 Employment Policy - Política de Derechos humanos - CSP-A-001 Human Rights Policy - Norma de integridad comercial - GOV-B-001 Business Integrity Standard - Procedimiento de integridad comercial - GOV-C-002 Business Integrity Procedure - Estándar de myVoice - GOV-B-004 Estándar de myVoice		
Finalidad del documento: Definir los principios, normas y gobernanza globales del compromiso de Rio Tinto de promover un ambiente seguro, inclusivo y respetuoso en Rio Tinto, libre de violencia y hostigamiento, dentro de la Empresa y en los mercados donde opera.		

En Rio Tinto el respeto, la inclusión y la diversidad no son solo valores, sino que son esenciales para impulsar la creatividad, la innovación y el crecimiento. Estamos comprometidos a fomentar relaciones de trabajo seguras, inclusivas y respetuosas en todo nivel, para que cada miembro del equipo se sienta bienvenido y valorado, independientemente de sus atributos protegidos, tales como raza, etnicidad, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, neurodiversidad o cualquier otra clasificación. Cuando nuestra gente se siente segura, respetada e incluida en el trabajo, prosperan y se desempeñan de manera óptima. Este compromiso guía nuestras acciones y decisiones hacia la creación de un lugar de trabajo más respetuoso y equitativo.

Promovemos un sentido de pertenencia para todos los miembros del equipo, donde las perspectivas diversas son valoradas y estén libres de prejuicio. Nuestras políticas, prácticas y cultura demuestran nuestro compromiso con el respeto, la inclusión y la diversidad. En forma activa contratamos, desarrollamos y retenemos un talento diverso a fin de crear un ambiente inclusivo donde todas las voces se escuchen.

Permanecemos dedicados a un aprendizaje y mejoramiento continuos, implantando el respeto, la inclusión y la diversidad como elementos primordiales de nuestra cultura y operaciones.

Esta política se aplica a todos quienes trabajen bajo la dirección de Rio Tinto, incluidos los miembros del equipo, contratistas, asociados y proveedores. Comprender cuál es su papel para hacer que Rio Tinto sea una organización más segura, más inclusiva y más respetuoso es esencial.

Como miembro del equipo de Rio Tinto, se exige que usted:

- Trate a los demás con dignidad y respeto.
- Cumpla con esta política y con "Nuestra manera de trabajar."
- Se asegure de que su comportamiento no afecte negativamente la salud y la seguridad de los demás.
- Asista a todas las capacitaciones sobre Equidad, diversidad e inclusión; Comportamiento respetuoso y cualquier otra que se le asigne.
- Tome medidas y sea un defensor activo si observa algún comportamiento perjudicial y dé su apoyo a aquellos que han experimentado perjuicios. La intervención puede depender de la situación y puede incluir uno o varios de los siguientes:
 - Directa: exprese de manera directa en el momento del incidente.
 - Indirecta: comuníquese con la persona que haya faltado el respeto o causado el perjuicio luego del incidente.
 - Distracción: reduzca la tensión de la situación en el momento del incidente utilizando distracción en lugar de enfrentamiento.
 - Protocolo: Busque el apoyo de especialistas internos según lo indicado más abajo en este documento y puede incluir una opción de denuncia.

Los líderes tienen responsabilidades adicionales de:

- Demostrar un trato de candidatos y miembros del equipo igualitario, inclusivo y respetuoso durante la contratación y durante la duración del empleo, asegurando un proceso justo y cordial para todos.
- Ayudar para que todos, incluidos los contratistas, comprendan esta Política y sus responsabilidades dentro de ella.
- Asegurarse de que los procedimientos del lugar de trabajo y las prácticas del personal sean inclusivos y estén libres de prejuicio y discriminación.
- Alentar la denuncia de la discriminación y del comportamiento perjudicial o inadecuado.
- Fomentar la seguridad psicológica dentro de los equipos, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo y permitiendo las conversaciones abiertas sobre los comportamientos perjudiciales.
- Actuar de manera inmediata y respaldar, si se sospechan comportamientos perjudiciales.
- Realizar evaluaciones de riesgo a fin de gestionar y mitigar el riesgo de comportamientos perjudiciales.

En Rio Tinto no aceptamos los comportamientos perjudiciales. Estos comportamientos socavan la seguridad y el bienestar de las personas e incluyen:

Comportamiento hostil en el lugar de trabajo: Acciones que son ofensivas, intimidatorias o humillantes sobre los atributos protegidos.	Violencia del lugar de trabajo: Agresión física o amenazas en el lugar de trabajo.
Matonismo: Comportamiento inaceptable que intimida, ofende o humilla.	Matonismo: Comportamiento inaceptable que intimida, ofende o humilla.
Hostigamiento sexual: Conducta indeseada de naturaleza sexual que ofende, intimida, degrada o humilla.	Racismo: Toda diferenciación, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico que tenga por finalidad o efecto, negar o invalidar el reconocimiento, goce o ejercicio, de forma equitativa de derechos humanos y libertades fundamentales.
Discriminación: Tratamiento desfavorable relacionado con los atributos protegidos.	
Vilipendio: Acciones públicas que incitan al odio, desprecio profundo o ridiculización.	Victimización o represalia: Castigo por la denuncia de comportamientos perjudiciales o la participación en investigaciones.

Rio Tinto no acepta la discriminación sobre los siguientes atributos protegidos:

Edad	Situación parental o familiar, responsabilidades de cuidador o parentesco
Raza o color	Creencia o actividad política
Identidad de género	Actividad sindical/gremial (incluido estar afiliado a un sindicato o asociación de empleadores)
Sexo o características del sexo (por ej. genitales)	Experiencia de violencia intrafamiliar o doméstica
Nacionalidad (incluidos la ascendencia, origen nacional u origen étnico, social o nacional)	Asociación con una persona que tiene, o se cree que tiene, cualquiera de los atributos indicados más arriba.
Creencia o actividad religiosa	Orientación sexual
Discapacidad física o mental, minusvalía o afección de salud (incluido el estado de VIH/SIDA)	Estado civil o condición familiar
Embarazo o potencial embarazo, o en razón de que la persona amamanta o extrae leche	Cualquier otro atributo protegido en el país en el que usted trabaje.

Si usted experimenta u observa cualquier forma de comportamiento perjudicial, le alentamos a que aborde su inquietud tan pronto como pueda. Puede buscar el apoyo de:

- Un líder, colega o un miembro del equipo de Personal,
- Un miembro de su equipo de Salud, Seguridad y Ambiente,
- Red de apoyo de pares,
- Care Hub,
- Los equipos de Ética y Cumplimiento o de Legales.

Si su inquietud está relacionada con una falta de conducta o con comportamientos perjudiciales asociados con Rio Tinto, puede denunciarla confidencialmente a través de [myVoice](#). Como alternativa, su líder, colega o un miembro de los equipos de Personal o de Salud y seguridad, o [Care Hub](#) pueden ayudarle, denunciando en su nombre. Nuestros líderes están comprometidos a fomentar la seguridad psicológica, para que usted pueda expresar sus inquietudes sin temor a represalias; Care Hub ofrece apoyo personalizado y con información sobre trauma para ayudarle a sortear las opciones de resolución y recuperación.

Todos los incidentes denunciados serán tomados con seriedad y examinados de manera pronta e imparcial. Existen servicios de consejeros profesionales a través de nuestro [Programa de Asistencia a Empleados](#) (EAP) para dar apoyo a quienes se vean afectados.

No utilizaremos nuestros Convenios de Confidencialidad para evitar que las personas relaten sus experiencias de comportamientos perjudiciales. Creemos en la transparencia y en el derecho de las personas a hablar sobre sus experiencias sin temor a represalias.

Respetamos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluida la Convención sobre Violencia y Hostigamiento de la Organización Internacional del Trabajo de 2019 (Nro. 190) y estamos comprometidos a evitar y abordar toda forma de violencia y hostigamiento en el lugar de trabajo, incluida la violencia de género.

Nos comprometemos a proteger la salud, la seguridad y el bienestar de todos los que trabajan en Rio Tinto, ya sea en nuestros lugares físicos de trabajo, en línea, fuera del emplazamiento, desde su casa, en interacciones con terceros o en eventos de trabajo. Fomentamos una cultura de respeto y seguridad psicológica donde la gente se sienta empoderada para actuar ante un comportamiento perjudicial sin temor a represalias o victimización.

A medida que continuamos avanzando nuestras operaciones mundiales, nuestra dedicación a un lugar de trabajo respetuoso, inclusivo y diverso permanece inalterable. Esta Política no solo establece la norma para nuestra gente, sino que allana el camino para iniciativas futuras que enriquecerán aún más nuestra cultura del lugar de trabajo.
