

OBJETIVO	Establecer la directriz corporativa y los compromisos de Minera El Roble en el entorno organizacional y en los programas y proyectos que respalda la empresa, en lo referente a la equidad de género y las oportunidades.
ALCANCE Y APLICACIÓN	La Política de Equidad de Género de Minera El Roble es aplicable a los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas con quienes se relaciona la empresa.
RESPONSABLES	Directivos, Gestión del Talento Humano, Gestión de Relaciones Comunitarias, Gestión de Comunicaciones, Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y líderes de área.

Minera El Roble S.A. es una empresa productora de concentrado de cobre comprometida con la búsqueda de resultados que promuevan la equidad de género como un elemento fundamental de la cultura organizacional, que debe estar presente en las diversas actividades del orden económico, físico, cultural y social.

Para este propósito impulsa y respalda diferentes iniciativas organizacionales y comunitarias, orientadas a favorecer la equidad en el trabajo, la calidad de vida, el bienestar integral, la participación y el acceso a actividades de formación, cultura, deporte y empleo que contribuyan al desarrollo para los colaboradores de Minera El Roble, sus familias y la comunidad de la zona de influencia de la operación minera.

Bajo este objetivo, la alta dirección lidera responsablemente todas las actividades encaminadas a gestionar la equidad de género en oportunidades para el entorno organizacional, comprometiéndose a:

- Desarrollar, impulsar y respaldar iniciativas que contribuyan a la disminución de la brecha de género con énfasis en la equidad y las oportunidades, orientadas a los grupos de la comunidad, a las mujeres contratadas por la empresa, a los grupos de mujeres emprendedoras, agentes culturales y deportivos, y líderes de El Carmen de Atrato o de la empresa.
- Brindar apoyo, en el tiempo, a los diferentes grupos de mujeres carmeleñas, interesadas en desarrollar actividades económicas sostenibles en el tiempo.
- Fortalecer a los grupos de mujeres en distintos aspectos, con el fin de mitigar el riesgo y los impactos de la transición en las etapas de operación y de cierre y abandono.
- Proporcionar un ambiente laboral adecuado, que promueva la equidad de trato y de oportunidades, entre hombres y mujeres, en las áreas y procesos de la empresa.

Og.