

|   |  |                                  |                                |
|---|--|----------------------------------|--------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA CORPORATIVA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b> | <b>CÓDIGO</b>                    | <b>VERSIÓN</b>                 |
|   |  | GEN-GCRH-PC-020                  | 2                              |
|   |  | <b>FECHA INICIAL DE VIGENCIA</b> | <b>FECHA FINAL DE VIGENCIA</b> |
| <b>GERENCIA ELABORADORA</b>   | <b>GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS</b>                | 17/08/2021                       | 17/08/2023                     |
| <b>ELABORADO POR</b>  | <b>REVISADO POR</b>  | <b>APROBADO POR</b>              |                                |
| María Teresa Merino   | María Teresa Merino  | Mariela García de Fabbri         |                                |
| GERENTE DE RECURSOS HUMANOS   | GERENTE DE RECURSOS HUMANOS                                    | GERENTE GENERAL                  |                                |

### 1. OBJETIVO PRINCIPAL

La presente política busca establecer los lineamientos que promuevan una cultura de equidad, diversidad e inclusión, asegurando la igualdad de oportunidades para los colaboradores, sin distinción por sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, habilidades diferentes, cultura, etnia, y edad.

### 2. ALCANCE

La presente política corporativa es de aplicación a la corporación Ferreycorp, incluyendo su matriz y todas las empresas subsidiarias y sus lineamientos constituyen una guía permanente para los (las) líderes, jefaturas y responsables de la gestión de recursos humanos, para elaboración de otras políticas, normas y procedimientos, así como para todos los(as) colaboradores(as), proveedores(as) y clientes en su comportamiento diario.

### 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Seguir promoviendo un ambiente de trabajo en el cual se valore la equidad, la diversidad e inclusión. En ese sentido, se pondrán en agenda los ejes de acción de la corporación en temas de diversidad:
  - Equidad de género.
  - Comunidad LGTBQ+.
  - Etnias y culturas.
  - Generaciones.
  - Habilidades diferentes.
- Institucionalizar el Programa PARES+ y sus distintas iniciativas, como un programa de equidad, diversidad e inclusión que es promovido por el Comité PARES a fin de asegurar su sostenibilidad, manteniendo como uno de sus ejes la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral de la corporación y sus subsidiarias y en los puestos de liderazgo.
- Sensibilizar y establecer pautas para prevenir y sancionar las conductas que vayan en contra de la presente política.
- A nivel externo, posicionar la marca empleadora Ferreycorp y reforzar su reputación como empresa que promueve la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades.
- Reforzar la diversidad en materia de género, la promoción y el empoderamiento de las mujeres de conformidad con la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar y promover entre los y las colaboradores (as) el respeto a la diversidad de género, específicamente hacia la comunidad LGTBQ+ .
- Reconocer la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos.
- Tomar en consideración que determinadas limitaciones en capacidades que pueden ser un obstáculo para el desarrollo de algunas tareas, representan, por el contrario, un valor añadido significativo en otras tareas.
- Reconocer el carácter internacional de la Corporación y la contribución que realizan a su favor personas con distinto origen, raza o etnia.

#### 4. ANTECEDENTES

Diversos estudios muestran los beneficios que trae a los negocios contar con equipos diversos e inclusivos en las empresas en un ambiente de equidad. La diversidad impacta en el negocio, por ejemplo, en la capacidad de innovar (organizaciones con diversidad generan 38% más de ingresos fruto de productos y servicios innovadores); en retener talento (60% de empleados se habrían quedado si su empresa hubiese sido más “justa e inclusiva”) o en su rentabilidad (empresas con ejecutivos étnicamente diversos tienen 35% mayor probabilidad de ser más rentables).<sup>1</sup>

#### 5. COMPROMISO

La corporación y sus empresas subsidiarias buscan asegurar la igualdad de oportunidades para los y las colaboradores (as), sin distinción.

En la corporación:

- Valoramos la diversidad. El legado, la experiencia.
- No usamos etiquetas.
- Creemos y generamos iguales oportunidades.

Para garantizar el cumplimiento de objetivos se instituye el programa PARES+ que incluye el despliegue de una serie de iniciativas.

#### 6. DEFINICIONES

- 6.1. Raza o etnia:** grupo de personas que comparten ciertas características biológicas de herencia genética. Una etnia también comprende a un grupo humano que comparte una serie de rasgos culturales, como religión, idioma, arte o festividades, entre otros.
- 6.2. Personas con habilidades diferentes:** Son personas en situación de discapacidad que, en relación con sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, interactúan con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.
- 6.3. LGTBIQ+:** Son siglas que hacen referencia a las personas con identidades de género y orientación sexual diferentes a la heterosexual. Estas siglas designan al colectivo compuesto por lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el +.
- 6.4. Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o racial, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo.
- 6.5. Diversidad:** pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.
- 6.6. Género:** Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad determinada considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.
- 6.7. Expresión de género:** Se refiere a la forma en que cada uno expresa su género y lo hace visible al resto. A veces, estas expresiones van de acuerdo con lo que se espera socialmente según la identidad de género y el sexo de la persona. A veces, no. Algunas expresiones de género son: femenina, masculina, andrógina, entre otras. Así, una persona puede identificarse como mujer y su expresión de género podría ser masculina, femenina, una mezcla de ambas o algo nuevo.
- 6.8. Identidad de género:** Es la autopercepción y autoidentificación del género, y puede coincidir o no con lo que se espera socialmente de una persona en función al sexo que se le asignó al nacer. Cuando la autopercepción del género encaja con lo que se espera socialmente del sexo

---

<sup>1</sup> Fuente Manual de comunicación inclusiva AEQUALES, año, editorial

asignado, hablamos de personas cisgénero. Cuando la autopercepción del género no coincide con lo esperado socialmente según el sexo asignado, hablamos de personas transgénero. También es posible que alguien se identifique fuera del binomio hombre-mujer, en ese caso hablamos de las personas de género no binario. Ninguna identidad de género es patológica.

**6.9. Sexo:** Diferencias establecidas por características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Refiere a características con las que se nace, que son universales e inmodificables.

**6.10. Sesgos inconscientes de género:** Los sesgos inconscientes son una reacción instintiva a una persona o situación que proviene de los estereotipos aprendidos. El sesgo de género, favorece a un género sobre otro y tiene lugar cuando alguien asocia inconscientemente ciertos estereotipos con diferentes géneros.

**6.11. Curriculum Ciego:** Es un currículo en el que datos como la edad, el sexo, la nacionalidad, la fotografía o el lugar de residencia no se encuentran visibles para los reclutadores, a fin de no incluir ningún dato personal que sea susceptible de discriminar a los candidatos que se presentan a un proceso de reclutamiento y selección.

**6.12. Fotocheck social:** Libertad de modificar el nombre que aparece en su fotocheck. Es decir, los y las colaboradores pueden utilizar y ser reconocidos dentro de la empresa con el nombre con el que se identifican.

## **7. EJES DE ACCIÓN DEL PROGRAMA “PARES+”**

### **Transversales y por ejes de acción**

#### **7.1. Transversales**

##### **7.1.1. Comité de diversidad e inclusión PARES+**

Este comité establece las iniciativas a desplegarse y hace seguimiento de las mismas. El comité cuenta con participación de la matriz y de las empresas subsidiarias, y es presidido por la Gerente General. Los planes y avances son monitoreados por la gerencia corporativa de recursos humanos, que cumplirá, además, el rol de secretaria del comité. Se reunirá como mínimo tres veces al año para hacer seguimiento a las iniciativas e indicadores.

Al inicio, en su creación (**2018**), el comité PARES estaba enfocado exclusivamente en el tema de EQUIDAD DE GÉNERO. Los integrantes actuales del Comité están en el **Anexo 3**.

##### **7.1.2. Lineamientos para las comunicaciones internas y externas**

Las comunicaciones internas y externas deben procurar contener fotos de personal masculino y femenino, no solo elementos típicamente relacionados a “lo masculino”, sino que deben comunicar la participación de la mujer en los negocios y en las empresas.

Toda comunicación interna o externa hará uso de un lenguaje inclusivo y evitará las imágenes o los contenidos sexistas. En ese sentido, en los eventos externos o internos (Ej. ferias, congresos, etc) no se contratará personal femenino o masculino donde el posicionamiento sea exclusivamente el de promover o utilizar su belleza o atractivo.

Los medios de comunicación internos deben difundir y visibilizar contenido sobre la diversidad y el respeto a las diferencias. En ese sentido, se reforzará el mensaje fuerza de PARES +: iguales capacidades, iguales oportunidades.

Adicionalmente, para las comunicaciones se propone contar con un lenguaje inclusivo, como sugieren algunas buenas prácticas. En ese sentido ponemos algunos ejemplos:

1. Evitará el uso del género masculino como incluyente del femenino.

#### **Ejemplo:**

No inclusivo: A lo largo de la historia, el hombre ha ido desarrollando tecnologías sostenibles.

Inclusivo: A lo largo de la historia, la humanidad ha desarrollado tecnologías sostenibles.

2. Uso de genéricos, sustantivos colectivos o palabras neutras

**Ejemplo:**

No inclusivo: “Los técnicos de la empresa deberán participar del curso de habilidades para la vida”

Inclusivo: “El personal técnico de la empresa deberá participar del curso de habilidades para la vida”

3. Uso de estrategias tipográficas para tener una comunicación más inclusiva

**Ejemplo:**

No inclusivo: Estimados integrantes del Comité de Diversidad (...)

Inclusivo: Estimados/as integrantes del Comité de Diversidad (...)

En el caso de Ferreycorp proponemos utilizar el signo de @:

Estimad@s colaboradores:

Se busca Jef@ de taller

4. Para convocatorias:

“Se busca un/a especialista en...”

Estamos en búsqueda de un ingeniero o ingeniera.

Las personas que postulen deberán presentar...

### 7.1.3. Espacios de sensibilización y agentes de cambio

**Charlas PARES+:**

- Talleres que refuercen la importancia de la diversidad y cómo podemos mejorar los vínculos que creamos con nuestros pares. Estas charlas / reportajes serán organizados y difundidos en fechas especiales como: Día de la No Violencia y la Paz, Día de la Diversidad, Día de la prevención del hostigamiento sexual, Día de la Mujer, entre otros.

**En el eje Equidad de Género:**

- **Talleres He for She:** comprometer a **líderes masculinos** (“ellos por ellas”) con la iniciativa de equidad de género. Para sensibilizarlos sobre la importancia de romper paradigmas y hablar sobre los sesgos inconscientes de género.

**En el eje de comunidad LGTBIQ+:**

- Talleres y Espacios de sensibilización sobre la diversidad y la comunidad LGTBIQ+.

### 7.2. Por ejes de acción:

**Equidad de género**

**Gestión y monitoreo de indicadores**

La meta es a mediano plazo lograr el 25% de participación de la mujer en todas las empresas. Además, incrementar la participación de mujeres en puestos de liderazgo a 35% y la participación de mujeres en puestos comerciales y de operaciones (incluidos los puestos técnicos y de almacenes) a 10%. Se realizaron mediciones de estos tres indicadores según el **Anexo 1**, en el cual se muestra la situación del 2021.

Adicionalmente, se monitorea otros indicadores, conducentes a los arriba descritos, como son la participación del personal femenino en los programas de capacitación y en las promociones, como porcentaje del total de capacitaciones y promociones, pudiéndose establecer metas progresivas para tales indicadores.

- Horas de capacitaciones.
- Número de ascensos / promociones.
- Número de contrataciones de personal femenino.
- Sueldo por categoría y género (Sueldo promedio hombres vs. Mujeres).
- Número de mujeres que participaron en alguna actividad fuera de la empresa.
- Número de mujeres que participaron en programa de mentores.

## 8. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 8.1. Reclutamiento y selección

El proceso de reclutamiento y selección debe facilitar la inclusión de personal femenino, de la comunidad LGTBQ+, de personas con habilidades diferentes, de diferentes etnias, diferentes generaciones, teniendo en cuenta, por ejemplo, la manera en que nos comunicamos con los candidatos, para asegurar que atraemos al proceso, también a dicho personal. En ese sentido:

- Los perfiles de los puestos no deben ser restrictivos a un solo sexo entendiendo que ambos pueden realizar cualquier tipo de tareas. No se debe crear estereotipos de tareas únicamente para hombres o únicamente para mujeres. Debe procurarse que en los procesos de selección quede una mujer en la terna o grupo final, y en la lista inicial deben haber participado mujeres en una proporción relevante.
- Los niveles salariales no deben establecer diferencia alguna por sexo de quien ocupa la posición, hay una equidad en los sueldos y remuneración variable que reciben hombres y mujeres.
- Utilizar para los procesos de reclutamiento CV ciegos, es decir que los currículos no contengan información como: fotos, fecha de nacimiento, edad, dirección, estado civil y sexo, para ello colocar tal indicación en las páginas webs.
- Propiciar en las entrevistas de trabajo que no se hagan preguntas similares como la situación familiar, número de hijas y/o hijos, edad, y otros aspectos personales no aportan ningún elemento para evaluar la idoneidad de la persona candidata. Por lo tanto, es conveniente eliminar este tipo de preguntas de los formularios de solicitud, y no tenerlos en cuenta si aparecieran en el CV de la persona. (ver Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación<sup>2</sup> del Ministerio de Trabajo<sup>2</sup>).
- La valoración del CV o del formulario de solicitud debe tratarse y procesarse de la misma manera: No se puede utilizar un criterio para las solicitudes masculinas y otro para las femeninas.
- La experiencia adquirida a través del trabajo voluntario, participación en asociaciones, e incluso en el ámbito doméstico (administración, planificación, atención a personas) debe tomarse como factor a valorar por cuanto aporta al desarrollo de habilidades que pueden estar relacionadas con el puesto de trabajo.
- Es necesario prestar atención para no realizar la valoración en base a preconceptos de género, por ejemplo, sobre qué actividades pueden mujeres u hombres desarrollar, la disponibilidad de las personas frente a posibles viajes, movilidad geográfica o qué cualidades o habilidades son más propias de un sexo que de otro.

### 8.2. Desarrollo y retención del talento femenino

- Mentoring a jóvenes:** Se establecerá un programa de mentores para un grupo rotativo de personal femenino en puestos de mandos medios y de alto potencial. La permanencia en este grupo será de un año. La mentoría consistirá en una reunión inicial de establecimiento de objetivos y tres sesiones posteriores de coaching.
- Promover un espacio anual de **networking y reflexión para las mujeres líderes** de la corporación, al que se denominará “Encuentro de Mujeres Líderes Ferreycorp” en el que participen mujeres referentes en el medio como promotoras del desarrollo y empoderamiento de la mujer.
- Ofrecer a personal femenino en posiciones de liderazgo y mandos medios, **experiencias**

<sup>2</sup> MTPE (2013) Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación” [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-09-11\\_159-2013-TR\\_3061.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-09-11_159-2013-TR_3061.pdf)

**fuera de su quehacer cotidiano**, como por ejemplo insertarse en instituciones y organizaciones gremiales (Ej. AMCHAM, AEQUALES, OWIT, Peru2021) que promuevan eventos e iniciativas sobre equidad de género, con el objetivo de aumentar su nivel de exposición y potencien sus habilidades de liderazgo y de interacción, o tener exposición a algunas capacitaciones y charlas.

### **8.3. Balance vida personal – laboral (Flexibilidad)**

Una de las principales barreras para el desarrollo de los y las colaboradores(as) con responsabilidades familiares en el campo laboral y profesional es el tiempo que necesitan dedicar a la formación y educación de sus hijos. La corporación reconoce que uno de los beneficios más valorados por el personal es la flexibilidad, específicamente, poder tener un balance entre su vida laboral y profesional. Por ello, se plantea que:

- Cada empresa, dentro de sus condiciones particulares, puede organizar más de un horario de trabajo para permitir que los y las colaboradores (as) escojan a cuál adherirse. Esta práctica viene siendo adoptada por algunas empresas bajo el nombre de “horario flexible”.
- Las jefaturas brindan flexibilidad para atender atenciones médicas, algunas urgencias o eventualidades personales y de la familia, con el compromiso de recuperar las horas otorgadas, y siempre que no se afecte la continuidad del servicio. En ciertas condiciones y situaciones particulares, los y las colaboradores(as) podrán realizar sus labores desde su hogar cuando tenga que atender un caso de urgencia o inusual, conviniendo con la jefatura la mejor manera de lograr los objetivos de su puesto de trabajo, y siempre y cuando los roles de su posición lo permitan. Entre los beneficios que se pueden implementar , flexibilidad horaria en el ingreso y la salida, día de cumpleaños a cuenta de vacaciones, viernes de verano, algunos días de “home office” para colaboradores con responsabilidades familiares o extender la licencia de paternidad. Estas flexibilidades dependerán de la factibilidad que se desprenda de la naturaleza del puesto.
- Cada empresa debe implementar el beneficio de “regreso progresivo” o jornada reducida para las colaboradoras luego del periodo post natal percibiendo el íntegro de su sueldo. La colaboradora puede organizar su horario en coordinación con su jefatura de la manera que más le beneficie, más allá de la hora de lactancia que establece la regulación.
- Las áreas de Bienestar promoverán actividades de capacitación en materia de responsabilidades familiares compartidas o corresponsabilidades.
- Las áreas de Bienestar propicien actividades de desarrollo y capacitación para el emprendimiento en las que pueda participar la familia de nuestros colaboradores(as).

### **8.4. Promoción de la mujer como un talento valioso para la sociedad**

Dada la importancia que la corporación otorga al impacto que genera en las sociedades en que actúa, el Programa de PARES+, incluye también algunas líneas de actuación hacia el exterior de nuestra organización, como son:

- a. Los talleres que realiza la **Asociación Ferreycorp** para jóvenes universitarios y de institutos técnicos, deben contar con importante participación de mujeres, de lo posible 50% de los asistentes. Asimismo se debe continuar con la incorporación en los talleres la temática de equidad de género.
- b. Se debe promover la participación de mujeres en los **Clubes de Operadores y Técnicos**.
- c. Otros que puedan definirse a futuro dentro del marco de la presente política como una Beca Ferreycorp Pro Mujer o cualquier otro aporte y contribución asociándose con institutos y asociaciones que ya estén trabajando en este tema.

### **8.5. Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo**

Ferreycorp en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus análogas en los países en los que tiene presencia, ha

establecido una política de Prevención y Sanción del Hostigamiento en la cual se determina la Tolerancia Cero hacia conductas de hostigamiento sexual y/o sexista en el lugar de trabajo. En tal sentido, Ferreycorp realiza las siguientes acciones en el marco de la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual:

- a. Difundir y cumplir con la normativa legal vigente sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- b. Establecer pautas y mecanismos para prevenir, identificar, controlar, erradicar y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual y las situaciones de discriminación y violencia en el lugar de trabajo, incluyendo mecanismos para que los y las colaboradores(as) puedan interponer una queja en caso de que sean víctimas de hostigamiento sexual. Para ello, Ferreycorp realizará evaluaciones y diagnósticos anuales.
- c. Capacitar y sensibilizar a los y las colaboradores/as sobre las normas y políticas internas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, y difundir sobre los canales a través de los cuales se puede denunciar estas conductas
- d. Brindar material que facilite la identificación de situaciones que califiquen como hostigamiento sexual, así como las sanciones que la empresa podría aplicar.
- e. Promover la comunicación de inquietudes en materia de hostigamiento sexual sobre la base de una creencia razonable, en confianza y sin temor a represalias, y que permitan la interposición de las denuncias a través de los diferentes canales de denuncias establecidos
- f. Facilitar la elección y desarrollo de los Comités Frente al Hostigamiento Sexual de Ferreycorp y empresas subsidiarias.
- g. Capacitar constantemente a los Comités Frente al Hostigamiento Sexual de Ferreycorp y empresas subsidiarias.
- h. Brindar medidas de protección a las víctimas de hostigamiento sexual.
- i. Realizar cursos de formación y sensibilización dirigidos a los mandos intermedios (las personas que pueden detectar más rápidamente ese tipo de comportamientos al estar más en contacto con el personal del lugar de trabajo) y a las personas responsables de recursos Humanos, la Gerencia de Personal u Oficina de Personal que deban investigar las posibles denuncias por hostigamiento.
- j. Brindar Talleres Informativos, pudiendo ser en coordinación con autoridades competentes, a fin de dar a conocer los mecanismos de prevención y defensa que brinda el estado.
- k. Promover buenas prácticas en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual en las empresas de tercerización e intermediación que trabajan con la Corporación.
- l. Incorporar en las cláusulas de los contratos de locación de servicios, tercerización e intermediación las obligaciones en materia de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo.

#### **8.6. Prevención de la violencia de género.**

Ferreycorp en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 30364 Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar; a la Ley N° 26485 Ley de Protección Integral a las Mujeres y las Políticas de Estado N° 7 "Erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana" y N° 11 "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación" de las Políticas del Estado, a fin de garantizar un ambiente no hostil y prevenir en lo posible actos de discriminación o violencia contra la mujer, Ferreycorp realiza y promueve las siguientes acciones:

- Crear programas o equipos de ayuda para la atención de casos de violencia de género o violencia intrafamiliar, en alianzas con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de los Centros de Emergencia Mujer (CEM).
- Formar, concientizar y motivar a todos los/as colaboradores/as sobre la importancia de cumplir las políticas y normas legales en contra de la violencia y discriminación de la mujer.
- Realizar capacitaciones en materia de prevención, sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Entregar a los y las colaboradores(as) material informativo sobre la prevención de violencia de género.

- Promover la comunicación de inquietudes sobre la base de una creencia razonable, en confianza y sin temor a represalias, y recopilar las denuncias sobre el incumplimiento a la Política y normas en contra de la Violencia y Discriminación a la Mujer a través de los diferentes canales de denuncias establecidos.
- Promover la mejora continua del Sistema de Prevención de Violencia de Género..
- Brindar atención primaria para los casos de violencia: psicológica, social y legal.
- Incluir dentro de las actividades de bienestar social a los centros de emergencia mujer y otras entidades vinculadas.

### 8.7. Habilidades diferentes

Ferreycorp reconoce la importancia y el valor de contar con colaboradores y colaboradoras con habilidades diferentes, por lo que se efectúan las siguientes acciones.

- Realizar ajustes razonables para conservar los servicios de empleados que cuenten con algún tipo de discapacidad sobrevenida; por ejemplo, capacitación, entrega de equipo especial, disminución de horas de trabajo.
- Incorporar paulatinamente a un mayor número de personas con habilidades diferentes. Véase **Anexo 2**.
- Realizar alianzas con grupos y/o asociaciones que promueven la inclusión de personas con habilidades diferentes.
- Incluir a personas con habilidades diferentes en los programas de capacitación/desarrollo.
- Evaluar de forma plena y adecuada a las personas con discapacidad que postulan a algún puesto de trabajo; y considerar hacer ajustes razonables en función de sus aptitudes y habilidades específicas para permitirles realizar su trabajo.
- Realizar capacitaciones y sensibilizaciones en prevención de discriminación hacia personas con habilidades diferentes.

### 8.8. Generaciones

En Ferreycorp se reconoce el valor intrínseco asociado a cada generación y que la coexistencia entre las diferentes generaciones en los negocios coadyuva a un valor agregado a cada área de las empresas. Por tanto, en atención a ello se realizan las siguientes acciones.

- Reconocimiento por los años de servicio en la Corporación. Véase **Anexo 2**.
- Capacitaciones para desarrollar habilidades tecnológicas.
- Promover la contratación del adulto mayor a través de la modalidad de reinserción que regula la norma.
- Realizar capacitaciones y sensibilizaciones sobre la coexistencia de generaciones.

### 8.9. Comunidad LGTBIQ+

La discriminación hacia las personas de la comunidad LGTBIQ+ es un fenómeno ampliamente documentado que se manifiesta a través de la violencia, el acoso y la desigualdad. Ferreycorp, atendiendo la realidad descrita, realiza las siguientes acciones.

- Realizar capacitaciones y sensibilizaciones en prevención de discriminación hacia la comunidad LGTBIQ+.
- El día 28 de junio, día del orgullo LGTBIQ+, propiciar comunicaciones o material gráficos (galería de fotos) de sensibilización.
- Incorporar entre los beneficios, el seguro de salud para parejas del mismo sexo.
- Homologar de manera paulatina los beneficios a efectos de incluir en mayor medida a la comunidad LGTBIQ+.
- Brindar a los y las colaboradores(as) la posibilidad de utilizar un fotocheck Social, es decir que pueda colocar el nombre con el cual se identifica.
- Pertenecer a redes de organizaciones que promueven ambientes laborales inclusivos (tales como: Pride Connection. Presente, entre otras)
- Realizar descuentos corporativos con centros culturales que promuevan la inclusión y respeto de la comunidad LGTBIQ+.



## **9. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

- La Gerencia General de la Corporación aprueba la política, sus modificaciones y el programa anual.
- El Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión propone el programa anual y monitorea su ejecución.
- La Gerencia Corporativa de Recursos Humanos es responsable de velar que las políticas corporativas de recursos humanos y en cada subsidiaria estén alineadas con la presente política y asegurarse que se disponga de los indicadores contemplados en la presente política. Asimismo, será un facilitador y promotor de las iniciativas del comité.
- Los gerentes generales y responsables de recursos humanos de cada subsidiaria son responsables de monitorear, en cada una de sus empresas, la consolidación de esta política y hacer el monitoreo de indicadores listados líneas arriba, de manera trimestral o semestral, según aplique, promuevan la diversidad e inclusión..

### ANEXO 1

#### **Incrementar la participación de mujeres a 25%**

Data marzo 2021

| <b>Empresa</b>                             | <b># mujeres</b> | <b>% actual</b> | <b># mujeres para llegar a 25%</b> |
|--|------------------|-----------------|------------------------------------|
| Ferreycorp                                 | 71               | 55%             | -                                  |
| Ferreyros                                  | 420              | 12%             | 433                                |
| Unimaq                                     | 110              | 20%             | 29                                 |
| Orvisa                                     | 15               | 10%             | 22                                 |
| Soltrak                                    | 107              | 30%             | -                                  |
| Motored                                    | 22               | 23%             | 3                                  |
| Trex Perú                                  | 14               | 21%             | 3                                  |
| Fargoline                                  | 36               | 18%             | 14                                 |
| Forbis                                     | 40               | 52%             | -                                  |
| Sitech                                     | 2                | 10%             | 3                                  |
| Ferrenergy                                 | 9                | 17%             | 5                                  |
| Trex Chile                                 | 32               | 26%             | -                                  |
| Trex Colombia                              | 4                | 25%             | -                                  |
| Maquicentro                                | 7                | 25%             | -                                  |
| General de Equipos                         | 28               | 15%             | 18                                 |
| Forbis Chile                               | 4                | 44%             | -                                  |
| Forbis EEUU                                | 8                | 44%             | -                                  |
| Gentrac Belize                             | 9                | 27%             | -                                  |
| Gentrac Guatemala                          | 53               | 18%             | 22                                 |
| Motored (El Salvador, Honduras, Nicaragua) | 44               | 23%             | 4                                  |
| Soltrak Nicaragua                          | 4                | 16%             | 2                                  |

#### **Incrementar la participación de mujeres en puestos de liderazgo a 35%**

Data marzo 2021

| <b>Empresa</b> | <b># de líderes total</b> | <b># mujeres líderes</b> | <b>% actual</b> | <b># mujeres líderes para llegar al 35%</b> |
|----------------|---------------------------|--------------------------|-----------------|---|
| Ferreycorp     | 77                        | 34                       | 44%             | -   |
| Ferreyros      | 538                       | 69                       | 13%             | 119   |
| Unimaq         | 63                        | 11                       | 17%             | 11  |
| Orvisa         | 34                        | 3                        | 9%              | 9   |
| Soltrak        | 60                        | 19                       | 32%             | 2   |
| Motored        | 10                        | 2                        | 20%             | 2   |
| Trex Perú      | 17                        | 3                        | 18%             | 3   |
| Fargoline      | 31                        | 7                        | 23%             | 4   |
| Forbis         | 24                        | 10                       | 42%             | -   |

|  |    |   |     |    |
|--|----|---|-----|----|
| Sitech                                     | 5  | 1 | 20% | 1  |
| Ferrenergy                                 | 6  | 0 | 0%  | 2  |
| Trex Chile                                 | 25 | 6 | 24% | 3  |
| Trex Colombia                              | 1  | 0 | 0%  | 1  |
| Maquicentro                                | 4  | 1 | 25% | 1  |
| General de Equipos                         | 27 | 4 | 15% | 6  |
| Forbis Chile                               | -  | - | -   | -  |
| Forbis EEUU                                | -  | - | -   | -  |
| Gentrac Belize                             | 3  | 0 | 0%  | 1  |
| Gentrac Guatemala                          | 50 | 5 | 10% | 13 |
| Motored (El Salvador, Honduras, Nicaragua) | 22 | 7 | 32% | 1  |
| Soltrak Nicaragua                          | 2  | 0 | 0%  | 1  |

**Incrementar la participación de mujeres en puestos comerciales y de operaciones (incl. Logística) a 10%**

*Data marzo 2021*

| <b>Empresa</b>                             | <b># de personal comercial y de operaciones</b> | <b># mujeres comerciales y de operaciones</b> | <b>% actual</b> | <b># mujeres comerciales y de operaciones para llegar al 10%</b> |
|--|---|---|-----------------|--|
| Ferreiros                                  | 1958  | 69  | 6%              | 127  |
| Unimaq                                     | 263   | 15  | 6%              | 11   |
| Orvisa                                     | 50  | -   | 0%              | 5  |
| Soltrak                                    | 73  | 19  | 26%             | -  |
| Motored                                    | 44  | 2   | 5%              | 2  |
| Trex Perú                                  | 28  | 3   | 11%             | -  |
| Fargoline                                  | -   | -   | -               | -  |
| Forbis                                     | -   | -   | -               | -  |
| Sitech                                     | 10  | -   | 0%              | 1  |
| Ferrenergy                                 | 6   | -   | 0%              | 1  |
| Trex Chile                                 | 4   | -   | 0%              | 1  |
| Trex Colombia                              | 4   | -   | 0%              | 1  |
| Maquicentro                                | 17  | 1   | 6%              | 1  |
| General de Equipos                         | 79  | 4   | 5%              | 4  |
| Forbis Chile                               | -   | -   | -               | -  |
| Forbis EEUU                                | -   | -   | -               | -  |
| Gentrac Belize                             | 12  | -   | 0%              | 1  |
| Gentrac Guatemala                          | 173   | 15  | 9%              | 2  |
| Motored (El Salvador, Honduras, Nicaragua) | 151   | 26  | 17%             | -  |
| Soltrak Nicaragua                          | 7   | -   | 0%              | 1  |

## ANEXO 2

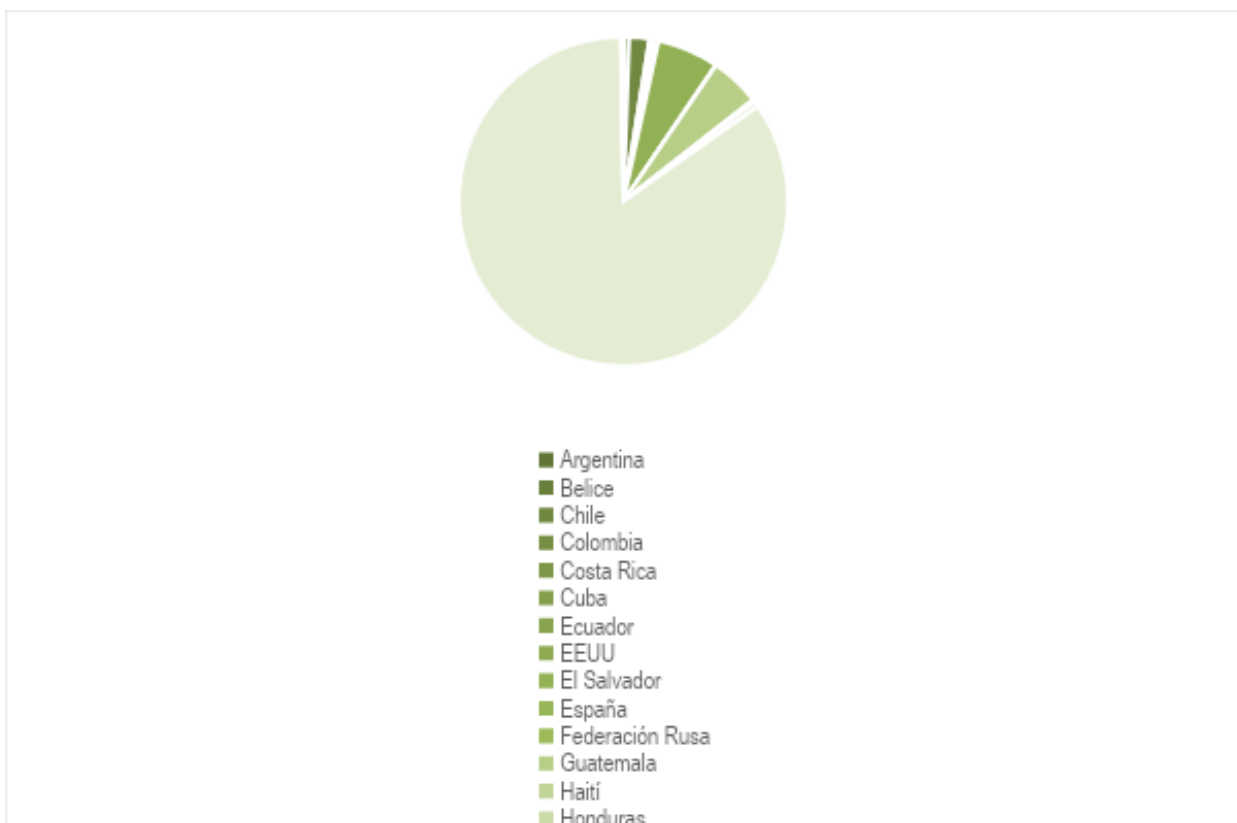
### **Cuota de colaboradores(as) con Habilidades Diferentes**

*Data a marzo 2021*

| <b>Empresa</b> | <b># de personal con habilidades diferentes</b> | <b>% actual</b> |
|----------------|---|-----------------|
| Ferreyros      | 7   | 0.2%            |
| Unimaq         | 2   | 0.3%            |
| Orvisa         | 1   | 0.7%            |
| Soltrak        | 1   | 0.3%            |

### **Cuota de colaboradores por etnias (medido por país de nacimiento)**

*Data a marzo 2021*



## Cuota de colaboradores(as) por generaciones

Data a marzo 2021

| <b>Empresa</b>                             | <b>Centennial</b> | <b>Millennial</b> | <b>Generación<br/>x</b> | <b>Baby<br/>Boomers</b> |
|--|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|
| Ferreycorp                                 | -                 | 69                | 39                      | 22                      |
| Ferreyros                                  | 11                | 2488              | 800                     | 112                     |
| Unimaq                                     | -                 | 422               | 117                     | 15                      |
| Orvisa                                     | -                 | 92                | 49                      | 5                       |
| Soltrak                                    | -                 | 255               | 94                      | 5                       |
| Motored                                    | -                 | 60                | 34                      | 3                       |
| Trex Perú                                  | -                 | 55                | 10                      | 1                       |
| Fargoline                                  | 1                 | 126               | 62                      | 10                      |
| Forbis                                     | -                 | 63                | 12                      | 2                       |
| Sitech                                     | -                 | 18                | 1                       | 1                       |
| Ferrenergy                                 |                   | 44                | 8                       | 2                       |
| Trex Chile                                 | -                 | 86                | 27                      | 12                      |
| Trex Colombia                              | -                 | 14                | 1                       | 1                       |
| Maquicentro                                | -                 | 21                | 7                       | -                       |
| General de Equipos                         | 1                 | 99                | 58                      | 24                      |
| Forbis Chile                               | -                 | 9                 | -                       | -                       |
| Forbis EEUU                                | -                 | 5                 | 12                      | 1                       |
| Gentrac Belize                             | 2                 | 9                 | 12                      | 10                      |
| Gentrac Guatemala                          | 10                | 211               | 65                      | 14                      |
| Motored (El Salvador, Honduras, Nicaragua) | -                 | 117               | 65                      | 11                      |
| Soltrak Nicaragua                          | -                 | 16                | 9                       | -                       |

### ANEXO 3

#### **Integrantes del Comité de Equidad de Género**

- Mariela García
- Patricia Gastelumendi
- María Teresa Merino
- Úrsula Franco
- Angélica Paiva
- Camila Orlandini
- Mariella Ferrero
- Melissa Aponte
- Bárbara Pita
- Jorge Duran
- Luis Bracamonte
- Alberto Parodi

---

**EL PRESENTE DOCUMENTO HA SIDO AUTORIZADO EN EL SISTEMA NORMATIVO POR:**

| <b>ROL</b> | <b>NOMBRE</b>                    | <b>PUESTO</b>               | <b>FECHA</b>                |
|------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Elaborador | Maria Teresa Merino<br>Caballero | GERENTE RECURSOS<br>HUMANOS | Aprobado - 17/08/2021 10:21 |
| Revisor    | Maria Teresa Merino<br>Caballero | GERENTE RECURSOS<br>HUMANOS | Aprobado - 17/08/2021 10:22 |
| Aprobador  | Mariela Garcia De Fabbri         | DIRECTOR                    | Aprobado - 17/08/2021 10:40 |