

POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN			 FCO-GCRH-RRH-POL-001	
TÍTULO			CÓDIGO	
GESTIÓN DEL NEGOCIO - RECURSOS HUMANOS			15/07/2025	31/12/2035
CATEGORÍA - OBJETO DEL DOCUMENTO			VIGENTE DESDE	HASTA
CORPORATIVO	POLÍTICA	RECURSOS HUMANOS / BIENESTAR	VERSIÓN 3	14
ÁMBITO	TIPO	EMISOR: GER / AREA	VERSIÓN	PÁGINAS
NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD*				

POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

EMITIDO POR:
RECURSOS HUMANOS - FERREYCORP

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

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado por:
Diana Hamada Subgerente de Bienestar	Maria Teresa Merino Gerente Corporativo de Recursos Humanos	Mariela García de Fabbri Gerente General

1. **OBJETIVO PRINCIPAL**

La presente política busca comunicar los principios y compromisos que asume la corporación en materia de diversidad, equidad e inclusión y establecer los lineamientos que promuevan una cultura en la corporación y todas sus empresas que asegure la igualdad de trato y de oportunidades para los colaboradores y las colaboradoras sin distinción por origen geográfico, nivel de educación, cultura y creencias, raza o etnia, edad, discapacidades, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, basados en los valores que se profesan en la corporación: integridad, equidad, respeto y compromiso.

2. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Seguir promoviendo un ambiente de trabajo en el cual se garantice el respeto a la persona, independientemente de sus características individuales, y se valore la diversidad, toda vez que enriquece la visión y capacidades de los equipos y de los colaboradores y las colaboradoras.
- Ser reconocidos por los(as) colaboradores(as), potenciales colaboradores(as) y la sociedad en general, como una organización equitativa, diversa e inclusiva. En ese sentido, se han definido los siguientes ejes de acción de la corporación:
 - Equidad de género
 - Razas, etnias y culturas, incluyendo y diferente origen geográfico
 - Generaciones
 - Comunidad LGTBIQ+
 - Personas con discapacidad
- Institucionalizar el Programa PARES+ y sus distintas iniciativas como un programa de equidad, diversidad e inclusión promovido por la alta gerencia y gestionado por el Comité PARES a fin de asegurar sus objetivos y su sostenibilidad, fomentando la representación y el desarrollo equitativo de todas las poblaciones vulnerables y subrepresentadas en la fuerza laboral de la corporación y sus empresas, incluyendo la mayor participación de las mujeres en los puestos de liderazgo, así como la plena inclusión de diversas etnias y culturas, distintas generaciones, la comunidad LGTBIQ+ y personas con discapacidad.
- Sensibilizar y establecer pautas para prevenir y sancionar las conductas que vayan en contra con la presente política.
- A nivel externo, buscamos reflejar el compromiso de Ferreycorp y sus empresas con la construcción de una cultura organizacional basada en la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, fortaleciendo así nuestra marca empleadora y reputación.
- Reforzar la diversidad de género, promover el empoderamiento y liderazgo femenino y asegurar la igualdad salarial, en línea con la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto incluye la prevención y sanción del hostigamiento sexual y/o sexista, manteniendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. La corporación cumplirá la normativa legal vigente, implementará mecanismos para identificar, controlar, erradicar y sancionar estas conductas, y protegerá a las víctimas.
- Promover la sensibilización sobre la comunidad LGTBIQ+ entre nuestros(as) colaboradores(as) para asegurar un entorno laboral seguro y libre de discriminación, donde el respeto a la identidad de cada persona sea la base para

su pleno desarrollo.

- Reconocer la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos, promoviendo el conocimiento de los intereses y desafíos que enfrenta cada una, así como el trabajo colaborativo de todas ellas con empatía y respeto a la diversidad de visiones y perspectivas.
- Tomar en consideración que determinadas limitaciones en capacidades físicas o cognitivas que podrían ser un obstáculo para el desarrollo de algunas tareas, pero que no limitan el asumir otras tareas y pueden representar, por el contrario, un valor añadido significativo.
- Reconocer el carácter internacional de la Corporación y la contribución que realizan a su favor personas con distinto origen, razas, etnia y culturas.
- Promover la identificación y gestión de sesgos inconscientes contra algunas minorías, en todos los niveles de la organización con el fin de fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo, proporcionándoles a los colaboradores(as) herramientas para reconocerlos y abordarlos de manera efectiva.

3. **ALCANCE**

La presente política corporativa es de aplicación a la corporación Ferreycorp, incluyendo su matriz y todas las empresas del grupo. Sus lineamientos constituyen una guía permanente para los (as) 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), y en donde aplique para los proveedores, clientes y otros grupos de interés según políticas y normas específicas que puedan ser recogidas en los contratos con dichos grupos de interés.

4. **ANTECEDENTES**

La corporación y sus empresas han establecido que la Sostenibilidad y la gestión en los aspectos Medioambiental, Social, y Gobernanza (ASG) son parte de su estrategia. En ese sentido, están alineados con los objetivos de Desarrollo Sostenible que promueven una sociedad inclusiva y equitativa, reconociendo el impacto positivo que en esta materia puede generar la empresa privada.

Los programas ESG (Environmental, Social, and Governance) mejoran el rendimiento financiero de las empresas al optimizar su reputación organizacional y satisfacer las expectativas de la sociedad por un buen comportamiento empresarial.¹

5. **COMPROMISO**

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

En la corporación:

- Valoramos la diversidad, el legado y la experiencia de cada persona.
- No usamos etiquetas ni promovemos estereotipos que limiten el desarrollo de nuestros(as) colaboradores(as).
- Creemos y promovemos iguales oportunidades, en un entorno de respeto mutuo,

¹ McKinsey (2020)

donde todas las identidades y expresiones sean reconocidas.

- Fomentamos espacios seguros para el diálogo, la escucha y el aprendizaje continuo.
- Rechazamos toda forma de discriminación, directa o indirecta, ya sea por género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, cultura, etnia, religión u otra condición.

Para garantizar el cumplimiento de objetivos se instituye el programa corporativo PARES+ que incluye el despliegue de una serie de iniciativas y acciones alineadas a nuestros valores.

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. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, 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.
- 6.3. **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.
- 6.4. **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.
- 6.5. **Equidad:** Principio que busca reconocer y atender las diferencias, desigualdades o barreras existentes para ofrecer condiciones justas que permitan el acceso igualitario a oportunidades, recursos y derechos.
- 6.6. **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.
- 6.7. **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 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.
- 6.8. **Inclusión:** Proceso y resultado de construir entornos en los que todas las personas, sin importar sus capacidades, puedan participar plenamente, ser valoradas y desarrollarse con libertad y dignidad.

- 6.9. **LGTBIQ+**: Siglas que representan a lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero, intersexuales, queer y otras identidades y orientaciones no heteronormativas. Reconoce la diversidad de vivencias en cuanto a orientación sexual, identidad y expresión de género. Son siglas que hacen referencia a las personas con identidades de género y orientación sexual diferentes a la heterosexual.
- 6.10. **Personas con discapacidad**: Son personas en situación de discapacidad que, en relación con sus condiciones de salud física, cognitiva, sensorial u otras, interactúan con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.
- 6.11. **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.
- 6.12. **Sesgos inconscientes**: Son atajos mentales automáticos que utilizamos para procesar información y que se forman a partir de nuestras experiencias, cultura, entorno y estereotipos aprendidos. Estos sesgos operan de manera no intencionada, rápida e inconsciente, y pueden influir en nuestras percepciones, decisiones y comportamientos, incluso cuando creemos estar actuando de forma objetiva. Pueden estar relacionados con género, edad, etnia, orientación sexual, discapacidad, origen cultural, entre otros aspectos.
- 6.13. **Curriculum Ciego**: Es un currículo en el que datos como, nombres y apellidos, 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.
- 6.14. **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 TRANSVERSAL DEL PROGRAMA “PARES+”

7.1. Comité de diversidad, equidad 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, 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 secretaría 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 eje de Equidad de Género. Actualmente, nuestro programa de Diversidad, Equidad e Inclusión PARES+ abarca cinco ejes: Equidad de Género, Personas con Discapacidad, Generaciones, Etnias y Culturas, y Comunidad LGBTIQ+. Los integrantes actuales del Comité están en el **Anexo 1**.

Las empresas de la corporación podrán crear Comités o equipos de trabajo similares para desplegar las iniciativas que emanen de esta política y del Comité Pares corporativo, siempre con la participación y liderazgo de las gerencias o jefaturas de recursos humanos para asegurar el alineamiento con otras políticas y normas referidos a los trabajadores de las empresas.

7.2. Lineamientos para las comunicaciones internas y externas

Las comunicaciones internas y externas deben reflejar la diversidad, equidad e inclusión promovida por la corporación, mostrando de manera respetuosa y representativa la pluralidad de identidades que forman parte de nuestras empresas. Se deberá:

- Promover imágenes y mensajes que representen la diversidad de género, generaciones, culturas, orientaciones sexuales, identidades de género, personas con discapacidad y otros aspectos de identidad relevantes.
- Evitar estereotipos, sesgos o expresiones que refuercen prejuicios o exclusiones hacia cualquier grupo.
- Hacer uso de un lenguaje inclusivo, claro y respetuoso, conforme a lo establecido en nuestro Manual de Lenguaje Inclusivo ([ver anexo](#)).
- Asegurar que, en eventos internos y externos (ferias, congresos, campañas, entre otros), no se utilice a personas con el único fin de reforzar estereotipos de género u otros estereotipos visuales o culturales.
- Utilizar los canales corporativos para visibilizar acciones, contenidos y mensajes que promuevan el respeto, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las diferencias.
- Procurar que todas las comunicaciones sean accesibles e inclusivas incorporando los ajustes necesarios según las características de los distintos ejes de diversidad. Esto incluye, por ejemplo, formatos accesibles para personas con discapacidad, adecuaciones lingüísticas y culturales según el contexto, lenguaje inclusivo en cuanto a género y orientación sexual, y estilos de comunicación pertinentes para distintas generaciones.
- Incluir en el programa de comunicación anual, mensajes y contenidos para visibilizar ciertas minorías y estereotipos, la conmemoración de ciertas fechas y campañas nacionales o internacionales, y capacitar y sensibilizar a los empleados y grupos de interés en la cultura de diversidad e inclusión.

7.3. Espacios de sensibilización y agentes de cambio PARES+:

Conscientes que en la sociedad peruana y las de los países de la región en los cuales la corporación tiene presencia aún persisten actos de discriminación, estigmatización, polarización, entre otros, la corporación debe incluir a lo largo del año espacios de capacitación y/o sensibilización. A través de estos espacios buscamos visibilizar y combatir sesgos y estereotipos que generan barreras para abrazar la diversidad y fomentar una cultura de equidad, empatía y respeto mutuo. Estos espacios también deben impulsar la creación de vínculos saludables entre colaboradores(as), independientemente de sus diferencias, y el fortalecimiento de un entorno laboral seguro para todas las personas.

Se organizarán charlas, talleres, webinars, podcasts y encuentros en fechas conmemorativas clave, como:

- Día de la lucha contra el Hostigamiento Sexual Laboral (febrero)
- Día Internacional de la Mujer (marzo)
- Día de la Diversidad Cultural (mayo)
- Día del Orgullo LGBTIQ+ (junio)
- Día del Adulto Mayor (octubre)
- Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (noviembre)

- Día Internacional de las Personas con Discapacidad (diciembre)

Asimismo, se desarrollan talleres vivenciales que abordan temas transversales como sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo, cultura organizacional diversa y otros ejes contemplados en el programa PARES+. También se promueven comunidades de grupos por eje y círculos de aprendizajes, espacios seguros donde las personas colaboradoras pueden compartir experiencias, reflexionar, capacitarse, proponer acciones y construir redes de apoyo desde su vivencia o como aliados/as. En esa línea, durante el proceso de onboarding corporativo, se incorpora un espacio dedicado a conocer el programa PARES, explicando sus ejes y reforzando el compromiso de la organización con la diversidad, la equidad y la inclusión desde el primer día.

7.4. Reclutamiento y selección

El proceso de reclutamiento y selección debe facilitar la inclusión de personal femenino, de la comunidad LGTBQ+, de personas con discapacidad, 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: nombres y apellidos, 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 ocupación² del Ministerio de Trabajo²).
- 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

² Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR

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. EJES DE ACCIÓN SOBRE EQUITAD DE GÉNERO

8.1. Gestión y monitoreo de indicadores

Se busca incrementar la participación de mujeres en todas las empresas del grupo, especialmente en aquellos espacios donde su presencia ha sido tradicionalmente menor, como posiciones de liderazgo, áreas comerciales, operativas, técnicas y de almacenes. Asimismo, se promueve su permanencia y desarrollo dentro de la organización, con una mirada de largo plazo que asegure su crecimiento profesional en condiciones de equidad.

Adicionalmente, se monitorean diversos indicadores que permiten evaluar la equidad de género y el avance hacia nuestros objetivos de diversidad, equidad e inclusión, pudiéndose establecer metas progresivas para tales indicadores. Estos incluyen:

- % de HH capacitaciones de mujeres
- % de mujeres según perfiles organizacionales
- % de mujeres en posiciones de liderazgo
- % de rotación voluntaria de mujeres
- % de mujeres en programas de mentoría
- % de movimientos internos protagonizados por mujeres
- % de brecha salarial entre hombres y mujeres
- % de denuncias por Hostigamiento Sexual Laboral
- % de uso del beneficio de retorno escalonado postmaternidad

8.2. Desarrollo y retención del talento femenino

- a. **Programa de mentoring corporativo:** Promover el crecimiento de talento con alto potencial a través de un programa de mentoría corporativa, asegurando que el 70% de las mentees sean mujeres. Cada mentoría incluirá un mínimo de seis sesiones para el seguimiento de objetivos entre el/la mentor(a) y mentee.
- b. 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.
- c. Ofrecer a personal femenino en posiciones de liderazgo y mandos medios, **experiencias** adicionales a sus funciones laborales, como por ejemplo participar en organizaciones externas 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.
- d. **Programas de Acompañamiento Femenino:** Brindar un programa de acompañamiento femenino diseñado específicamente para dar orientación y apoyo a las técnicas operarias de nuestras empresas.

8.3. Balance vida personal – laboral (Flexibilidad)

Una de las principales barreras para el desarrollo de los(as) 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(as) 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(as) 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.
- 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 Recursos Humanos y/o Bienestar promoverán actividades de capacitación en materia de responsabilidades familiares compartidas o corresponsabilidades.
- Las áreas de Recursos Humanos y/o Bienestar actividades de desarrollo y capacitación para el emprendimiento en las que pueda participar la familia de nuestros(as) 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 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 de 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 becas o cualquier otro aporte y contribución asociándose con institutos y asociaciones que ya estén trabajando en este tema, a través de la Asociación Ferreycorp.
- d. Promover la realización de charlas dirigidas a estudiantes de colegios e institutos, con el objetivo de inspirar a más mujeres a seguir carreras tradicionalmente masculinizadas, especialmente en el ámbito técnico y operativo.

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 su Reglamento D.S.-014-2019-MIMP, así como las normas 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(as) colaboradores(as) puedan interponer una queja en caso de que sean víctimas de hostigamiento sexual. Para ello, Ferreycorp realizará evaluaciones y diagnósticos periódicos.
- 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 de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de Ferreycorp y sus empresas.
- g. Capacitar constantemente a los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de Ferreycorp y sus empresas.
- 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 y su Reglamento N° 009-2016-MIMP; 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.

9. EJES DE ACCIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ferreycorp reconoce la importancia de ofrecer oportunidades a personas que pudiendo tener alguna limitación física, sensorial o cognitiva, tienen muchas otras habilidades que les permite atender ciertas tareas de la actividad empresarial y en la vida en general. La corporación es consciente que la sociedad suele imponer diversas barreras que obstaculizan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás, y hasta su desarrollo personal, económico y de autocuidado y rigiéndose por la Ley N° 29973, asume el compromiso de hacer sus mejores esfuerzos para brindarles oportunidades, por lo que se efectúan las siguientes acciones:

9.1. Incorporación de trabajadores con discapacidad

- Realizar ajustes razonables para conservar los servicios de colaboradores(as) que cuenten con algún tipo de discapacidad sobrevenida; por ejemplo, entrega de equipos especiales o herramientas empáticas, adecuación del puesto, reducción de jornada o capacitaciones especializadas. Procurar evaluar perfiles mediante estudios de profesiograma para asegurar condiciones laborales adecuadas.
- Mantener un banco de talento para facilitar la identificación y

reclutamiento inclusivo.

- Establecer alianzas con instituciones que promuevan la inserción laboral y brinden acompañamiento técnico a lo largo de su trayectoria.

9.2. Accesibilidad y entorno inclusivo:

- Implementar medidas de accesibilidad física como rampas, ascensores, puertas automáticas, señalética en braille, baños accesibles y estacionamientos preferenciales, entre otros en los casos en que apliquen dichas medidas.
- Asegurar equipos de trabajo adaptados o herramientas empáticas para facilitar el desempeño laboral.
- Brindar apoyo y soporte en trámites vinculados a la discapacidad.
- Facilitar apoyo emocional a colaboradores y familiares.

9.3 Capacitación

- Incluir a personas con discapacidad en los programas de capacitación/desarrollo profesional.
- Realizar capacitaciones a los equipos de trabajo sobre interacción inclusiva y prevención de la discriminación.
- Realizar capacitaciones y sensibilizaciones en prevención de discriminación hacia personas con discapacidad a todos(as) nuestros(as) colaboradores(as).
- Generar espacios de reflexión por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, reforzando el compromiso institucional.

10. EJE DE ACCIÓN SOBRE 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 en las empresas. Por tanto, en atención a ello se buscarán realizar las siguientes acciones.

- Programas de reconocimiento por años de servicio, como una forma de valorar la trayectoria y el compromiso.
- Capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades tecnológicas y nuevas competencias, promoviendo la adaptación a los cambios.
- Realizar capacitaciones y sensibilizaciones sobre la coexistencia de generaciones.
- Programas de mentoría y coaching en que el personal de mayor edad pueda transmitir conocimientos y la cultura corporativa a los jóvenes que se incorporan. De la misma manera promover programas de mentoría reversa en que los jóvenes puedan comunicar su visión y nuevas formas de trabajo, así como los nuevos retos que puedan estar enfrentando, a los líderes de más años de servicio.
- Programa de preparación para la jubilación, que acompaña a las personas en esta etapa de transición con orientación y herramientas para una planificación integral de su futuro.

11. EJE DE ACCIÓN SOBRE COMUNIDAD LGTBIQ+

Reconocemos que la sigla LGTBIQ+ abarca una amplia gama de identidades y

expresiones de género y orientaciones sexuales. Como empresa, nos comprometemos a crear un espacio de trabajo donde todas las personas LGBTIQ+ se sientan seguras, incluidas y puedan desarrollar todo su potencial. 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 a favor del respeto y en prevención de discriminación hacia la comunidad LGTBIQ+.
- Generar comunicaciones de sensibilización en fechas clave como el Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+ el 28 de junio. Promover beneficios inclusivos como el uso del nombre social en el fotocheck y seguros para parejas del mismo sexo.
- Contar con una Comunidad LGBTIQ+ corporativa y red de aliados, como un espacio seguro de diálogo, aprendizaje, representación y propuesta de iniciativas. Asimismo, brindar la posibilidad de que cualquier colaborador(a), ya sea miembro de la comunidad o aliado(a), pueda sumarse voluntariamente a esta comunidad interna.

12. EJE DE ACCIÓN SOBRE ETNIAS Y CULTURAS

Valoramos la diversidad étnica y cultural y buscamos promover la inclusión en todos los niveles de la organización. Para ello, se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Evaluar a los(as) candidatos(as) de manera justa y objetiva, sin hacer distinciones por su origen étnico, cultural, nivel de instrucción o lugar de procedencia.
- Ofrecer charlas de sensibilización sobre la diversidad étnica y cultural.
- Promover la conciencia y el respeto hacia las diferentes tradiciones, prácticas y perspectivas culturales presentes en la organización.
- Celebrar fechas y eventos culturales relevantes, como el Día de la Diversidad Cultural o las fiestas patrias de cada país y/o región donde operamos.
- Brindar descuentos o beneficios para el acceso a espacios culturales que fomenten la apreciación de la diversidad.
- Desarrollar espacios/muestras culturales internas que den visibilidad a la riqueza de culturas presentes en nuestra comunidad corporativa.

13. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- La Gerencia General de la Corporación aprueba la política, sus modificaciones y el programa anual.
- El Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión tiene como rol hacer seguimiento a iniciativas en marcha, proponer mejoras y realizar el monitoreo de avances e indicadores vinculados al plan anual.
- La Gerencia Corporativa de Recursos Humanos es responsable de velar que las políticas corporativas de recursos humanos y en cada empresa 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 empresa 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**Integrantes del Comité Corporativo Pares+ de Diversidad, Equidad e Inclusión**

- Mariela García
- Patricia Gastelumendi
- María Teresa Merino
- Diana Hamada
- Angélica Paiva
- Camila Orlandini
- Bárbara Pita
- Greta Limaco
- Jorge Durán
- Ronald Orrego
- José Gutierrez
- Gonzalo Romero

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

ROL	NOMBRE	PUESTO	FECHA
Elaborador	Diana Hamada Gil	Subgerente de Bienestar	Aprobado - 21/07/2025 16:17
Revisor	Maria Teresa Merino Caballero	Gerente Corporativo de Recursos Humanos	Aprobado - 21/07/2025 16:34
Aprobador	Mariela Garcia De Fabbri	Gerente General	Aprobado - 25/07/2025 10:32