

	<b>CÓDIGO</b>	<b>COR-TH-N-18</b>
	<b>NOMBRE</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>
	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>

## 1. OBJETO

Contribuir al desarrollo de una sociedad más equitativa, promoviendo las mejores prácticas de Diversidad e Inclusión en las regiones donde operamos y en nuestros grupos de interés.

## 2. ALCANCE

La presente política y todas sus modificaciones futuras dan cobertura a Promigas Perú S.A y empresas gerenciadas.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Colaborar a la **empleabilidad de grupos diversos** y minorías con baja representación en el ámbito laboral, proporcionando a la organización diversidad multidisciplinaria para lograr las iniciativas estratégicas definidas.
- Consolidar una **cultura inclusiva** en la que nuestros colaboradores valoren las diferencias y en nuestros grupos de interés promover **conciencia** sobre la importancia de la diversidad.

## 4. REFERENCIAS LEGALES

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad, aprobada por la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR.
- Resolución Directoral N° 04-2016-MTPE/3/17, Guía de orientación sobre el análisis de puestos, tareas, habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado.
- Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados.
- Ley N° 26772, Disponen que las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación o alteración de igualdad de oportunidades.
- Decreto Supremo N° 002-98-TR, Dictan normas reglamentarias de la Ley sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 30287, Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú.
- Decreto Supremo N° 021-2016-SA, Reglamento de la Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú.
- Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.
- Ley N° 28553, Ley general de protección a las personas con Diabetes.

	<b>CÓDIGO</b>	<b>COR-TH-N-18</b>
	<b>NOMBRE</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>
	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>

- Decreto Supremo N° 008-2023-SA, Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 28553, Ley general de protección a las personas con Diabetes.
- Ley N° 29635, Ley de Libertad Religiosa.
- Decreto Supremo N° 006-2016-JUS, Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29635, Ley de Libertad Religiosa.
- Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.
- Decreto Supremo N° 007-2020-SA, Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- C190 de la OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

## 5. DEFINICIONES

Para nosotros la diversidad, más la inclusión, es igual a equidad. (Diversidad + Inclusión = Equidad). Nuestras definiciones son:

- **Diversidad:** Es la representación de las características, identidades y/o condiciones que nos diferencian de otras personas.
- **Inclusión:** Es el compromiso consciente y permanente en el cual las personas respetan, apoyan y valoran a todos.
- **Equidad:** Entorno laboral que brinda acceso a las oportunidades en condiciones de igualdad, armonizadas con las necesidades particulares de cada persona.
- **Discriminación:** Es la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, identidad de género, orientación sexual, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.
- **Persona con discapacidad:** Persona acreditada como tal con el certificado de discapacidad. Tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones dentro de la sociedad.
- **Ajustes razonables:** Son modificaciones o adaptaciones, que permiten al personal con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás. Los ajustes razonables comprenden los siguientes:
  - Cambios en el espacio físico.
  - Adaptación de las herramientas de trabajo y maquinarias.
  - Provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo.
  - Introducción de ajustes en la organización del trabajo y horarios.
  - Programas de entrenamiento o de actualización laboral.
  - Reasignación de labores.
  - Otros que cumplan la misma finalidad.

	<b>CÓDIGO</b>	<b>COR-TH-N-18</b>
	<b>NOMBRE</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>
	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>

- **Compatibilidad o conciliación de vida personal, familiar y laboral:** Situación en la que se busca equilibrar la vida laboral con la vida familiar o personal, mediante la adopción de medidas vinculadas al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo, entre otras, con el objeto de que mujeres y varones compatibilicen en igualdad de condiciones las distintas facetas de su vida.
- **Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo:** Conjunto de medidas destinadas a evitar o reprimir situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- **VIH:** Es la sigla de virus de inmunodeficiencia humana. El VIH es un retrovirus que infecta las células del sistema inmunitario humano (principalmente las células T CD4 positivas y los macrófagos, ambos componentes clave del sistema inmunitario celular), de manera que destruye o daña su función. La infección por este virus lleva a la progresiva reducción del sistema inmunitario, lo que se traduce en la inmunodeficiencia. El sistema inmunitario se considera deficiente cuando pierde su capacidad de luchar contra las infecciones y las enfermedades. Las personas con inmunodeficiencia son mucho más vulnerables a un amplio número de infecciones y cánceres, la mayoría de los cuales son raros entre personas sin inmunodeficiencia. Las enfermedades asociadas a una inmunodeficiencia grave se consideran infecciones oportunistas, puesto que se aprovechan de un sistema inmunitario debilitado.
- **SIDA:** Es la sigla de síndrome de inmunodeficiencia adquirida y define la serie de síntomas e infecciones que van asociados a la deficiencia adquirida del sistema inmunitario. La infección por el VIH se considera la causa subyacente al sida. El nivel de inmunodeficiencia y la aparición de determinadas infecciones se utilizan como indicadores para saber si la infección por el VIH ha evolucionado y causado el sida.
- **Tuberculosis.** Enfermedad infectocontagiosa producida por la bacteria o bacilo *Mycobacterium tuberculosis* que afecta al ser humano, produciendo una enfermedad crónica que compromete principalmente los pulmones, aunque puede afectar cualquier otro órgano. De acuerdo al patrón de sensibilidad, la tuberculosis puede ser sensible o resistente a medicamentos antituberculosis de primera o segunda línea, y entre estas formas se hallan la multidrogorresistente (MDR), la extensamente resistente (XDR) y otras formas de drogorresistencia.
- **Diabetes:** Es un trastorno metabólico de causas diversas, caracterizado por hiperglucemia crónica y trastornos del metabolismo de los carbohidratos, grasas y proteínas como consecuencia de anomalías de la secreción o del efecto de la insulina; incluye la diabetes mellitus tipo 1, diabetes mellitus tipo 2, diabetes gestacional y cualquier otro tipo de diabetes mellitus.
- **Persona adulta mayor:** Aquella persona que tiene 60 o más años de edad.
- **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

## 6. CONDICIONES GENERALES

La presente política, sus anexos y cambios futuros se adhiere y toma como marco de referencia las normas, políticas, acuerdos y mejores prácticas nacionales e internacionales que tengan relación con diversidad, equidad e inclusión.

	<b>CÓDIGO</b>	<b>COR-TH-N-18</b>
	<b>NOMBRE</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>
	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>

## 7. CONTENIDO

### 7.1 Compromiso

- Promigas Perú S.A. y empresas gerenciadas, expresan su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión. Compromiso que es público y accesible a todas las personas y partes interesadas.
- Promovemos que todos nuestros colaboradores y colaboradoras construyan relaciones confiables y respetuosas de la diversidad, que propicien entornos incluyentes en los distintos grupos de interés con los que interactúan.

### 7.2 Responsables

- **Alta Dirección:** es responsable de definir y socializar la presente política y sus modificaciones futuras, de establecer los objetivos, indicadores e iniciativas y asegurar los recursos que sean necesarios para la ejecución.
- **Gerencia de Talento Humano y Administrativa:** es responsable de liderar la implementación de la estrategia de diversidad, inclusión y equidad de la compañía.
- **Gerencia de Comunicaciones:** es responsable de visibilizar antes los distintos grupos de interés, el compromiso que tiene la organización con la diversidad, equidad e inclusión.
- **Gerencia de Abastecimiento:** Promover en proveedores y contratistas prácticas de diversidad e inclusión.
- **Gerencia de Sostenibilidad – Fundación Promigas:** desarrollar sus actividades en las comunidades, respetando siempre la diversidad y generando espacios inclusivos.

### 7.3 Aristas de la Diversidad

Profundizamos en 6 aristas de la diversidad, en las que tenemos los siguientes objetivos y metas:

- **Generaciones:**  
Generar oportunidades de trabajo colaborativo entre distintas generaciones.  
**Meta:** Alcanzar una empleabilidad del 5% de la planta de personas generación Z
- **Discapacidad:**  
Vincular colaboradores con discapacidades físicas aprovechando su talento y brindándole igualdad de condiciones, aplicando ajustes razonables cuando corresponda.  
**Meta:** Alcanzar una empleabilidad del 1% de la planta
- **Género:**  
Lograr una mayor participación de la mujer en cargos de liderazgo.  
**Meta:** Tener 22% de mujeres en posición de liderazgo
- **Estatus Socioeconómico**  
Brindar oportunidades laborales a personas de estratos: Medio, Medio bajo y Bajo  
**Meta:** Incluir en las ternas de profesionales egresados de programas de excelencia (becarios), de estratos Medio, Medio bajo y Bajo. Incrementar al 2027 en un 4% de planta contratada en los estratos mencionados.
- **Cultura, Origen, Etnia, y Raza**  
Reconocer y promover la multiculturalidad en nuestros grupos de interés.  
**Meta:** Alcanzar una empleabilidad del 10% de personas que provienen de pueblos o zonas rurales, personas afroperuanas, indígenas, y migrantes.
- **Diversidad Sexual**  
Proporcionar ambientes de trabajo libres de prejuicios, estereotipos y discriminación, en los que se respete la identidad de género y la orientación sexual.  
**Meta:** Alcanzar el 1% de personas que se identifiquen con la población LGTBQ+.

	<b>CÓDIGO</b>	<b>COR-TH-N-18</b>
	<b>NOMBRE</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>
	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>

#### 7.4 Normas de Talento Humano

- Reclutamiento, Selección y Contratación:**  
 El proceso de reclutamiento y selección está orientado a la búsqueda, la evaluación y la elección del mejor talento humano disponible en el mercado, sin ningún tipo de sesgos ni prejuicios por su edad, estrato socioeconómico, género, orientación sexual, cultura, origen, etnia, raza, condición de discapacidad, condición de salud, entre otros.
- Equidad en las Oportunidades de Desarrollo:**  
 Todo nuestro talento humano tiene las mismas oportunidades para desarrollarse en nuestra organización. Las promociones se darán teniendo en cuenta las capacidades de cada persona, sin ningún tipo de sesgo por su edad, estrato socioeconómico, género, orientación sexual, cultura, origen, etnia, raza, condición de discapacidad, condición de salud, entre otros.
- Sistema de Compensación Equitativo:**  
 Los salarios de la organización son asignados a los cargos y no a las personas, de acuerdo con su nivel de habilidades requeridas, responsabilidad e impacto, sin ningún tipo de sesgo por su edad, estrato socioeconómico, género, orientación sexual, cultura, origen, etnia, raza, condición de discapacidad, condición de salud, entre otros.
- Garantías para el Equilibrio Vida – Trabajo:**  
 La compañía ofrece programas y beneficios que fomentan ambientes de trabajo saludables que facilitan a los colaboradores a desarrollarse tanto en su ámbito laboral como personal.

#### 7.5 Denuncias por Actos de Discriminación

La compañía declara cero tolerancia a cualquier acto de discriminación.

- Canales de Denuncia:** Quien considere que ha sufrido un acto de discriminación, puede denunciarlo con su Jefe(a) inmediato, Gerente(a) de Talento Humano o quien haga sus veces en las filiales o a la línea ética.
- Investigación:** la Gerencia de Talento Humano y Administrativa o quien haga sus veces en las filiales, se encargará de investigar el caso, valorando las pruebas existentes y realizando entrevistas a ambas partes y a testigos del caso.
- Sanciones Disciplinarias:** En caso de confirmarse el acto de discriminación, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo con el reglamento interno de la empresa.

### 8 CONTROL DE CAMBIOS

En la herramienta KAWAK aparecen los funcionarios que participaron en la revisión y aprobación del presente documento, los cuales hacen constar que recibieron documentación e información previa para tal efecto y que el documento está adecuado a las actividades y prácticas de la organización.

REGISTRO DE CAMBIOS AL DOCUMENTO					
FECHA	VERSIÓN	PÁGINA	SECCIÓN	CAMBIOS EFECTUADOS	INCORPORÓ