Éste es un documento controlado por la Unidad de Negocio Perú y solo podrá ser utilizado a nivel interno. No podrá ser transferido de manera total o parcial a personas externas sin la aprobación previa y por escrito de La Compañía.

1. PROPÓSITO

La Compañía tiene el compromiso de crear y mantener un entorno de trabajo inclusivo, en el que se reconocen los aportes de cada individuo, todas las personas son valoradas y respetadas.

No toleramos la discriminación, el acoso o la represalia en el centro de trabajo.

2. AMBITO Y APLICACIÓN

Las empresas que forman parte de la Unidad de Negocio Perú están obligadas a implementar y cumplir todas las políticas y directrices vigentes.

Asimismo, se requiere que los contratistas de las empresas del grupo mantengan el mismo espíritu e intención de dichas políticas y directrices, homologando las disposiciones que les correspondan de acuerdo con la naturaleza de su contrato.

3. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Diversidad	Agrupa todas las diferencias: experiencias de vida, experiencias laborales, perspectivas, culturas, raza, sexo, religión, nacionalidad, ascendencia, etnia, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, discapacidad física o mental o cualquier otra diferencia.
Inclusión	Se entiende como la construcción de un ambiente en el que se valoran las diferencias de los individuos.
Unidad de Negocio Perú	Son las compañías operativas del grupo ubicadas en el Perú. A la fecha forman parte de la Unidad de negoció Perú, Kallpa Generación S.A., Orazul Energy Perú S.A.y Kondu S.A.C.

4. DECLARACIÓN DE LA POLITICA

El respeto por cada Individuo es fundamental para construir un equipo de alto rendimiento. Todos los colaboradores comparten la responsabilidad de crear y fomentar un ambiente de trabajo que valore y respete la diversidad e inclusión.

Las áreas y sus representantes a todo nivel se encargan de garantizar que se respeten y valoren las diferencias entre colaboradores en el centro de trabajo, se busquen oportunidades de negocios con compañías diversas y muestren un comportamiento alineado al Código de Conducta.

La Compañía prohíbe la represalia contra los colaboradores que reporten de buena fe sus inquietudes sobre discriminación. Está terminantemente prohibida la represalia contra los colaboradores por su participación en investigaciones de discriminación.

5. RESPONSABILIDADES

Colaboradores

- Conocer y cumplir esta Política.
- Solicitar orientación al Área de Recursos Humanos y Comunicaciones cuando sea requerido.
- Reportar inquietudes y preocupaciones con respecto a esta Política.

Gerentes y Supervisores inmediatos

- Sensibilizar a los colaboradores sobre el contenido y cumplimiento de esta Política.
- Reportar inquietudes y preocupaciones con respecto a esta Política.

Área de Recursos Humanos y Comunicaciones

Es la administradora de la presente política y responsable de:

- Actualizar su contenido cuando se requiera.
- Comunicar y difundir las actualizaciones, cambios, excepciones y cualquier otro asunto relacionado con la misma.
- Canalizar y aclarar cualquier duda o comentario de la Política.
- Brindar orientación específica sobre las situaciones que se presenten relacionadas con esta Política.
- Brindar de ser el caso la capacitación sobre el contenido de esta Política.

6. CONTROL Y CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de esta Política es obligatorio. Todo personal de La Compañía deberá entender su rol y responsabilidad en relación con esta Política.

7. CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO

Desvíos e incumplimiento de la presente política puede acarrear la imposición de medidas disciplinarias, que, de aplicarse, servirán como elemento educador y formador de nuestra cultura organizacional.

Las medidas disciplinarias deben ser justas, razonables y proporcionales a la falta cometida, respetando el marco legal correspondiente.

8. EXCEPCIONES

Cualquier excepción a esta política deberá tratarse de manera particular y deberá estar debidamente sustentada y aprobada por el CEO de La Compañía, y el Oficial de Ética y Cumplimiento.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	**Fecha**	**Descripción**	**Actualizada por:**
1	22/04/2019	Documento inicial	Ximena Corbetto y Romulo Yarleque
2	13/05/2019	Actualización	Maria Vera y Fernando Gómez
3	23/10/2023	Ajustes de Redacción	Sebastián Núñez y Vanessa Paredes