
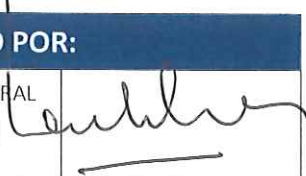
	POLITICA	PÁGINA	1/5
	DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD	VERSIÓN	01
		FECHA VIGENCIA	01/03/2019
		CÓDIGO: PLT-GG-04	

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

ELABORADO POR:		CONTROLADO POR:		APROBADO POR:	
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Ivonne Choy		COMITÉ DE ÉTICA Juan Ríos		GERENTE GENERAL Laurent Cavrois	

	POLITICA	PÁGINA	2/5
	DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD	VERSIÓN	01
		FECHA VIGENCIA	01/03/2019
		CÓDIGO: PLT-GG-04	

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE	3
3.	COMPROMISOS.....	3
4.	COMITÉ DE ÉTICA Y RECURSOS HUMANOS.....	5
5.	VIGENCIA	5
6.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	5



CONTROL DE CAMBIOS

VER	FECHA	ÁREA SOLICITANTE	CAMBIOS
01	01/02/19	Comité de Ética	Elaboración Inicial

	POLITICA	PÁGINA	3/5
	DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD	VERSIÓN	01
		FECHA VIGENCIA	01/03/2019
		CÓDIGO: PLT-GG-04	

1. INTRODUCCIÓN

LÍNEA AMARILLA S.A.C. (en adelante LAMSAC) consciente que su personal posee, mantiene y/o asocia a diversas culturas, origen étnico, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, se encuentra en periodo de gestación o lactancia, discapacidad, creencia política, religión, condición socio económica entre otras, establece *un compromiso para procurar el respeto y la protección de la diversidad de su personal.*

A tal efecto, LAMSAC, adopta *medidas que garanticen la igualdad y equidad de oportunidades de los colaboradores.* En este sentido, entre los principios que inspiran esta Política se encuentran la igualdad y equidad de trato en las relaciones laborales, y la consecuente erradicación de toda barrera que *restrinja, discrimine o excluya* a cualquier persona por motivos proscritos constitucional y legalmente.

Cabe agregar que la presente Política que rige la actividad laboral de LAMSAC, se encuentra en consonancia con el Manifiesto VINCI, el Manual de Derechos Humanos de VINCI y nuestro compromiso voluntario con la pluralidad y la igualdad de oportunidades, suscrito en la Declaración de Lima promovida por la CONFIEP, el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 Igualdad de Género, así como, los principios del Pacto Global, del cual somos signatarios que expresa el interés general de la sociedad, de lograr un mayor desarrollo y armonía a partir de las similitudes y diferencias, las que nos permiten enriquecernos mutuamente.

2. ALCANCE

Tiene carácter vinculante y cumplimiento obligatorio para todo el personal de LAMSAC, proveedores y subcontratistas, con especial atención en las personas que se encuentren dentro de las categorías de exclusión basada en su origen cultural o étnico, nacionalidad, edad, género u orientación sexual, en periodo de gestación o lactancia, discapacidad, creencia política, religión, condición socio económica, entre otras.

3. COMPROMISOS

El compromiso que tiene LAMSAC con sus colaboradores y con la sociedad en general, con respecto a la *diversidad e inclusión social*, establece los siguientes parámetros normativos:

- 3.1 LAMSAC y su personal se encuentran regidos por el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Es así que LAMSAC se compromete a cumplir la Ley y demás regulaciones aplicables a la Compañía, especialmente la disposición prevista en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución por el cual se garantiza la igualdad ante la ley y la no discriminación por motivo de origen, raza, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- 3.2 LAMSAC *garantiza un trato digno, un clima laboral* con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral de todas y todos sus colaboradores. Se garantiza particularmente la prevención y sanción de cualquier tipo de acoso y/u hostigamiento sexual o moral, y/o conducta ofensiva y/o irrespetuosa por parte de cualquier trabajador hacia sus compañeros en el quehacer diario de sus funciones.
- 3.3 LAMSAC se compromete a implementar criterios objetivos en los procedimientos de selección, contratación, aumento de remuneración, ascensos, acceso a la formación y promoción y



	POLITICA	PÁGINA	4/5
	DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD	VERSIÓN	01
		FECHA VIGENCIA	01/03/2019
		CÓDIGO: PLT-GG-04	

terminación del vínculo laboral, con el fin de evitar posibles contingencias que puedan versar en la utilización de un sesgo discriminatorio.

- 3.4 LAMSAC elegirá a la persona más idónea para el cargo, de acuerdo con el perfil requerido por la Compañía. A este propósito, LAMSAC tomará en cuenta únicamente las competencias de los candidatos para desempeñarse en el puesto, sus principios éticos y conocimientos técnicos y/o profesionales, entre otros.
- 3.5 Permitir a todo nuestro personal el acceso a las oportunidades de promoción que LAMSAC establece, por medio de las evaluaciones, mérito, capacitaciones y planes de formación profesional que brindamos a todas y todos los colaboradores, sin distinción alguna,
- 3.6 Todos los puestos serán evaluados con periodicidad por el/la médico ocupacional y en conjunto con cada jefatura para definir la posibilidad de coberturarlo con la contratación de personal con discapacidad, a quienes se les brindarán las condiciones necesarias y/o se realizará los ajustes requeridos a efectos de garantizar su libre desenvolvimiento.
- 3.7 LAMSAC rechaza cualquier tipo de discriminación o manifestación de violencia por género y/u orientación sexual, en el ámbito interno como externo a la organización, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y trato inclusivo, ofreciendo información y formación necesaria a sus colaboradores.
- 3.8 LAMSAC utiliza en sus comunicaciones un lenguaje inclusivo y respetuoso tanto externas como internas, rechazando imágenes, términos o expresiones que se consideren discriminatorias, sexistas y/o estereotipadas. Antes bien, reconocemos el valor de las diferencias y similitudes de las personas a fin de facilitar la comprensión de la diversidad.
- 3.9 Promover la comprensión entre culturas y buscar la constante capacitación de todas y todos nuestros colaboradores, conscientes de nuestras diferencias como similitudes, a efectos de desarrollar en ellos una mentalidad global, donde no se tenga ningún impedimento al trabajar y/o coordinar con otros colaboradores provenientes de otras culturas y realidades.
- 3.10 Asimismo, se elaborará un plan basado en los lineamientos de la presente política, de conocimiento para el público interno y externo, que establezca las acciones, metas, indicadores y tiempos de ejecución en favor de nuestras poblaciones vulnerables y el fortalecimiento de una cultura de respeto e igualdad de oportunidades.
- 3.11 Garantizar el conocimiento y cumplimiento de la presente Política por parte de todas y todos nuestros colaboradores.
- 3.12 Revisar y actualizar la presente Política de forma periódica a efectos de realizar posibles mejoras, tomando en referencia los cambios que susciten en adelante.

24

	POLITICA	PÁGINA	5/5
	DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD	VERSIÓN	01
		FECHA VIGENCIA	01/03/2019
		CÓDIGO: PLT-GG-04	

4. COMITÉ DE ÉTICA Y RECURSOS HUMANOS

LAMSAC encarga al área de Recursos Humanos la implementación en nuestras labores cotidianas y el cumplimiento de la presente política. Asimismo, encarga al Comité de Ética la atención y seguimiento de cualquier comunicación o denuncia que vaya contra los compromisos que LAMSAC garantiza. Dentro de esta política, se reconoce como conductas especialmente prohibitivas y atentatorias contra las personas, el acoso y/u hostigamiento, el abuso de posición jerárquica, los rumores, la crítica velada, el tratamiento despectivo o humillante hacia los demás.

Asimismo, el área de Recursos Humanos será responsable de informar a los colaboradores sobre los compromisos de la presente política, y de poner a consideración de la entidad competente, algún acto contrario a lo estipulado a efectos de imponer las medidas disciplinarias que resulten aplicables.

5. VIGENCIA

La vigencia de la presente Política comenzará a hacerse efectiva desde su aprobación por parte del Gerencia General de LAMSAC.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código de Ética
- Manifiesto VINCI
- Manual de Derechos Humanos VINCI

HP