

	UNACEM CORP S.A.A.	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2022-12-29
		Página 1 de 6

I. PROPÓSITO Y ALCANCE

Mediante este documento establecemos los lineamientos de aplicación que todos los trabajadores del Grupo UNACEM, que comprende a UNACEM CORP S.A.A. (en adelante la “Compañía”) y sus Subsidiarias (en adelante “Unidad de Negocio”) y los miembros del Directorio; deberán seguir para la construcción de un ambiente equitativo, diverso e inclusivo, mediante el desarrollo de acciones que promuevan el respeto por las diferencias y la inclusión de las minorías, maximizando el talento para la generación de valor. Estos lineamientos son una guía para la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de otras políticas, códigos, protocolos y procedimientos para las empresas del Grupo.

II. POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Diversos estudios muestran los beneficios que trae a los negocios contar con equipos diversos e inclusivos en un ambiente de equidad. Creemos que la diversidad e inclusión de personas enriquecen el trabajo en equipo y crean una cultura que permite el desarrollo e innovación. En el Grupo UNACEM promovemos la igualdad de oportunidades, tratamiento e inclusión, sin discriminación a las personas considerando aspectos de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, creencias religiosas, entre otras, y el acceso equitativo a las oportunidades y desarrollo profesional, así como el trabajo inclusivo con las comunidades locales de nuestro entorno. De la misma forma, promovemos el respeto a los derechos de las personas, en nuestro entorno laboral, asegurando una retribución equitativa, de acuerdo a la Política Corporativa de Gestión de Compensaciones.

La diversidad y la inclusión son un componente relevante en nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos, en la que respetamos y promovemos los derechos humanos, contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los Principios del Pacto Mundial.

Finalmente, alineados con nuestro propósito “Unidos crecemos para construir un mundo sostenible”, y con el fin de garantizar las mejores prácticas empresariales y una mejora continua de nuestro desempeño en el mercado, adoptamos la Diversidad y la Inclusión en el Grupo UNACEM como parte de nuestro enfoque integral de Sostenibilidad ASG (Ambiental, Social y Gobernanza).

III. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Los siguientes principios nos sirven de guía para gestionar la diversidad e inclusión:

	UNACEM CORP S.A.A.	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2022-12-29
		Página 2 de 6

- a. Activar Comités de D&I en cada una de las Unidades de Negocio, órganos gestores encargados de velar por el estricto cumplimiento de esta política, y promover proyectos y/o programas claves de diversidad e inclusión para cada Unidad de Negocio con indicadores anuales de cumplimiento, reportándole directamente a la Vicepresidencia Corporativa de Talento & Cultura.
- b. Formar a los líderes de la organización para desarrollar capacidades en la gestión de la diversidad y la inclusión consciente, como son: empatía, escucha activa, habilidades de relacionamiento y la capacidad de brindar espacios para la conversación abierta; claves para fomentar y potenciar este ambiente. Los líderes deberán asumir el compromiso de la mejora y entender las diversidades como parte del aprendizaje, necesario para trabajar en la gestión de equipo diversos.
- c. Contar con estrictos procesos de atracción, retención y gestión del desempeño y del talento con un enfoque de equidad, diversidad e inclusión; valorando únicamente las competencias requeridas para la posición y el logro de los resultados. Fomentando así la inclusión de grupos minoritarios de forma legítima, sobre la base de los atributos que hace que cada persona sea considerada como única y que reciba un trato igualitario y justo. La diversidad e inclusión nos brinda equipos de trabajo más creativos, ágiles y flexibles, apalancando la innovación y el aprovechamiento del potencial de las personas para el logro de los resultados.
- d. Fomentar que la D & I y el desarrollo de programas de inclusión estén presentes en todos los niveles jerárquicos de la organización con el objetivo de prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación por género, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, religión, procedencia geográfica, estrato socioeconómico, origen étnico, responsabilidades familiares, y cualquier otro motivo.
- e. Sensibilizar y capacitar mediante talleres y programas de formación a los trabajadores para que en temas de derechos humanos, liderazgo femenino, discapacidad, sesgos inconscientes y estereotipos, y enfoque de equidad. Esto permite que los trabajadores valoren aquello que los hace diferentes en términos de género, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, religión, procedencia geográfica, estrato socioeconómico, origen étnico, responsabilidades familiares, y cualquier otro motivo.
- f. No tolerar ningún acto de discriminación. Cualquier comportamiento de parte de un trabajador independientemente de su nivel jerárquico, que no guarde coherencia con esta política, puede ser denunciado a través de nuestra Línea ética (www.unacem.com/LE).
- g. Propiciar espacios y canales de escucha y participación de nuestros trabajadores para entender sus opiniones y puntos de vista.

	UNACEM CORP S.A.A.	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2022-12-29
		Página 3 de 6

IV. EJES PRIORITARIOS DE ACCIÓN

La institucionalización del programa “Voces Unidas” el Grupo UNACEM mediante sus Comités de Diversidad e Inclusión de cada Unidad de Negocio, se compromete a promover un espacio de equidad, diversidad e inclusión priorizando los siguientes ejes transversales y temáticos:

4.1 Transversales:

a. Gestión Humana con enfoque de D&I

Gestionamos los recursos humanos de acuerdo a los principios rectores de esta política, promoviendo programas y/o proyectos necesarios para asegurar un espacio diverso e inclusivo.

b. Comunicación inclusiva

Buscamos en la comunicación verbal y no verbal que el lenguaje sea promotor de la equidad de género, la inclusión de grupos minoritarios, y aporte así visibilidad de los mismos mediante los canales de comunicación disponibles en el Grupo. Cuando hablamos de lenguaje inclusivo, debemos aplicarlo de manera integral y coherente en la gestión de toda la comunicación del Grupo UNACEM, tanto de manera interna, como en la comunicación externa.

Mediante la comunicación inclusiva podemos contribuir a:

- Romper los estereotipos asociados a determinadas ocupaciones de nuestras industrias. Promover la equidad de género.
- Dar visibilidad a las minorías.
- Conectar y dirigirnos sin sesgos a todos nuestros grupos de interés.

4.2 Temáticos:

a. Género

Igualdad de oportunidades y fomento de la equidad de género en todos los niveles de la organización, garantizando la igualdad de oportunidades laborales. Los Comités de D&I deberán implementar programas de diversidad e inclusión en los principales grupos de interés, empoderando y fortaleciendo la participación y rol activo de las mujeres en la cadena de valor de los negocios del Grupo UNACEM.

	UNACEM CORP S.A.A.	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2022-12-29
		Página 4 de 6

b. Discapacidad

Valoramos el potencial de las personas con capacidades diferentes y velamos por un entorno seguro e inclusivo, que nos permita aprovechar y potenciar su talento.

- Las Unidades de Negocio deberán contar con espacios y mecanismos adaptados para cualquier condición de discapacidad, creando un entorno seguro e inclusivo.

c. Generaciones

Promovemos el respeto a las diferencias generacionales, propiciando el intercambio de ideas, opiniones y capitalizamos el valor generado por los equipos multigeneracionales.

- Los líderes deberán promover equipos de trabajo multidisciplinarios en donde se promueva la participación activa de los diferentes grupos etarios mediante el intercambio de conocimiento.

d. Etnias y culturas

En el Grupo UNACEM valoramos la riqueza multicultural presente en nuestras operaciones, y la reconocemos como una fuente de valor añadido para el desarrollo del negocio.

V. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA

La Vicepresidencia Corporativo de Talento y Cultura es la responsable de la Política de Diversidad e Inclusión y deberá revisarla cuando algún cambio importante en el entorno del Grupo UNACEM ocurra o por lo menos cada dos años. Asimismo, el Gerente General y el líder de Gestión Humana de cada Unidad de Negocio, es responsable del cumplimiento y de la difusión de la política.

Los Comités de Diversidad e Inclusión de cada Unidad de Negocio, son los órganos responsables por el cumplimiento de los lineamientos de esta política en su negocio, promoviendo junto a los líderes de Gestión Humana, programas y/o proyectos necesarios para fomentar un espacio diverso e inclusivo.

VI. DEFINICIONES

- “Política” significa la presente política.
- “Diversidad”, término que proviene del latín “diversitas”, que hace referencia a la diferencia, la variedad o la abundancia de cosas distintas. En este sentido, diversidad es aumentar la cantidad de trabajadores de baja representación, valorando sus diferencias.
- “Inclusión”, nos referimos a las formas concretas que permiten integrar las diferencias individuales en los equipos de trabajo, de forma legítima, sobre la base de los atributos que hace que cada persona sea considerada como diferente y única, buscando que todos puedan tener las mismas oportunidades para realizarse como individuos.

	UNACEM CORP S.A.A.	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2022-12-29
		Página 5 de 6

- d. “Grupos minoritarios”, son cualquier grupo nacional, étnico, religioso o lingüístico integrado por un número de personas menor en relación con el resto de la población, cuyos integrantes comparten un sentido de identidad.
- e. “Cadena de valor” es la división de las actividades de la empresa en un conjunto de tareas diferenciadas, denominadas actividades de agregación de valor. Entre ellas, aquellas que implican la creación física del producto o servicio: materias primas, proveedores, logística de entrada, operaciones y producción, distribución, uso del producto y fin de vida del producto.
- f. “Compañía” es UNACEM CORP S.A.A.
- g. “Director” significa miembro del Directorio de la Compañía o de una Unidad de Negocio.
- h. “Grupo UNACEM” significa UNACEM CORP S.A.A. y las Unidades de Negocio.
- i. “Unidad de Negocio” significa cualquier sociedad controlada directa o indirectamente por la Compañía.
- j. Enfoque de Sostenibilidad ASG, 3 factores para la creación de valor del Grupo UNACEM:
 - Factor “A”(Ambiental),se refiere a la relación de la organización con el medio ambiente, el cambio climático, la administración de la biodiversidad y los recursos naturales, y la gestión de los residuos, entre otros factores ambientales.
 - El factor “S”(Social), se refiere a la relación de la organización con sus diferentes grupos de interés; incluyendo accionistas, trabajadores, clientes o proveedores, comunidades y ciudadanos. Abarcan los derechos humanos, los derechos laborales y las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades, los derechos de los pueblos originarios y, más ampliamente, los derechos humanos.
 - El factor “G”(Buen Gobierno),se refiere a la asignación de funciones, responsabilidades y derechos entre las distintas partes interesadas en la gobernanza de una empresa. Involucran cuestiones como la transparencia, el equilibrio y la información.

VII. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- a. Código de Ética y Conducta del Grupo UNACEM (https://www.unacem.com/wp-content/uploads/2022/06/CODEC_011222_ESP.pdf)
- b. La Política de Derechos Humanos del Grupo UNACEM (https://www.unacem.com/wp-content/uploads/2022/06/GRUPO-UNACEM_politica_DDHH-v2.pdf)
- c. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>)

	UNACEM CORP S.A.A.	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2022-12-29
		Página 6 de 6

- d. Declaración de Sostenibilidad 2021-2050 del Grupo UNACEM (<https://unacem.pe/lista-de-reportes/>)

Nombre del documento	POLITICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			Versión
Área responsable	Talento y Cultura			
Elaborado por	María Sol Elías Gerente Corporativo Cultura y Comunicación	Fecha de elaboración	15.10.2022	1.0
Equipo de soporte	Subgerencia de Sostenibilidad de UNACEM Perú	Fecha de elaboración	15.10.2022	1.0
Revisado por	Marlene Negreiros Vicepresidente Corporativo de Talento y Cultura	Fecha de revisión	28.12.2022	1.0
Aprobado por	Pedro Lerner Gerente General Corporativo	Fecha de revisión	29.12.2022	1.0