

	POLÍTICA CORPORATIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO		CÓDIGO	VERSIÓN
			GEN-GCRH-PC-020	01
			FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA FINAL DE VIGENCIA
			08/03/2018	08/03/2023
GERENCIA ELABORADORA	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS			
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR		
María Teresa Merino	María Teresa Merino	Mariela García de Fabbri		
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE GENERAL		

1. OBJETIVO PRINCIPAL

La presente política corporativa tiene como objetivo principal asegurar la igualdad de oportunidades para los colaboradores, sin distinción de género y promover el empoderamiento de la mujer en la corporación:

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral de la corporación y sus subsidiarias y en los puestos de liderazgo.
- Poner en agenda e incorporar la perspectiva de género en los programas y políticas de la organización de tal manera que se evite la discriminación por género o se dejen metas y acciones al azar.
- Institucionalizar el Programa “Mujer Ferreycorp” y el Comité de Equidad de Género y Desarrollo de Talento Femenino que asegure la sostenibilidad de esta política y del Programa.
- Sensibilizar y establecer pautas para prevenir y sancionar las conductas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y, en general, hacia cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres.
- A nivel externo, posicionar la marca Ferreycorp y reforzar su reputación como empresa que promueve la igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

3. ALCANCE

La presente política corporativa es de aplicación a la corporación Ferreycorp, incluyendo su matriz y todas las empresas subsidiarias y sus lineamientos constituyen una guía permanente para los líderes, jefes, y responsables de la gestión de recursos humanos en la definición de otras políticas, normas y procedimientos así como para todos los colaboradores en su comportamiento diario.

4. ANTECEDENTES

Muchos estudios muestran los beneficios que trae a los negocios contar con equipos diversos e inclusivos en las empresas. Las mujeres traen a la mesa una perspectiva que complementa la de los hombres, aportando también diversidad en los estilos de pensamiento y comunicación, generando una diversidad que potencia el entendimiento y análisis del negocio, del entorno, de los grupos de interés, entre otros.

Las Naciones Unidas han incluido como uno de los ODS la equidad de género y muchas entidades lo vienen promoviendo.

En la corporación se tiene una participación femenina similar al promedio del mercado peruano, es decir no estamos rezagados, pero se puede hacer más. Dentro de los 100 puestos gerenciales de la corporación, el 20% está ocupado por mujeres, incluida la gerencia general. Las posiciones ocupadas por las mujeres están concentradas en puestos de finanzas, recursos humanos, marketing, faltando la integración en áreas comerciales y de operaciones.

Algunas funcionarias mujeres de la corporación tienen una participación activa en asociaciones empresariales siendo un referente.

La corporación participa de iniciativas de responsabilidad social donde la equidad de género es promovida: Perú 2021, OWIT, Cámara de Comercio de Lima, Cámara de España, entre otros.

Sin embargo, es conveniente que se articulen las acciones en un programa con objetivos y metas cuantificables e iniciativas alineadas a dichos objetivos y metas.

5. POLÍTICA

La corporación y sus empresas subsidiarias buscan asegurar la igualdad de oportunidades para los colaboradores, sin distinción por género y promueven el empoderamiento de la mujer en la corporación y su participación en todos los estamentos de su estructura organizacional. Por ello la corporación y sus empresas subsidiarias deben fomentar la inclusión de más mujeres en su organigrama y establecer prácticas de recursos humanos que posibiliten su participación y desarrollo. Para garantizar el cumplimiento de objetivos se instituye el programa, "Mujer Ferreycorp" que incluye el despliegue de una serie de iniciativas.

EJES DE ACCIÓN DEL PROGRAMA "MUJER FERREYCORP"

1. Gestión y monitoreo de indicadores

La meta es llegar al 2021, año del bicentenario, al 25% de participación de la mujer en todas las empresas. (2017: 15%). Además, incrementar la participación de mujeres en puestos de liderazgo a 35% y la participación de mujeres en puestos comerciales y de operaciones (incluidos los puestos técnicos y de almacenes) a 10%. Se realizarán

mediciones de estos tres indicadores según el **Anexo 1**, donde se muestra la situación al 2017.

Adicionalmente, se monitoreará otros indicadores, conducentes a los arriba descritos, como son la participación del personal femenino en los programas de capacitación y en las promociones, como porcentaje del total de capacitaciones y promociones, pudiéndose establecer metas progresivas para tales indicadores.

- Horas de capacitaciones
- Número de ascensos / promociones
- Número de contrataciones de personal femenino
- Sueldo por categoría y género (Sueldo promedio hombres vs. Mujeres)
- Número de mujeres que participaron en alguna actividad fuera de la empresa
- Número de mujeres que participaron en programa de mentores

2. Comité de equidad de género

Este comité establecerá las iniciativas a desplegarse y hará seguimiento a las mismas. El comité deberá contar mayoritariamente con personal femenino, con participación de la matriz y de las empresas subsidiarias, y ser presidido por una líder mujer. Reportará sus planes y avances a la gerencia corporativa de recursos humanos, que cumplirá además el rol de secretaria del comité. Se reunirá trimestralmente para hacer seguimiento a las iniciativas.

A la fecha de su creación el comité queda conformado como aparece en el **Anexo 2**.

3. Lineamientos para las comunicaciones internas y externas

Las comunicaciones internas y externas deben procurar contener fotos de personal masculino y femenino, no solo elementos típicamente relacionados a lo masculino, sino que deben comunicar la participación de la mujer en los negocios y en las empresas.

Toda comunicación hará uso de un lenguaje inclusivo y evitará las imágenes o los contenidos sexistas. En ese sentido, en los eventos externos o internos (Ej. ferias, congresos) no se contratará personal femenino donde el posicionamiento sea exclusivamente el de promover o utilizar su belleza o atractivo.

Los medios de comunicación internos, deben difundir y visibilizar contenido sobre la igualdad de género y el respeto a las diferencias. Para ello se puede contar con algunas mujeres al interior de nuestra organización que hablen de su experiencia y sirvan de "role model", promocionar los diferentes eventos que se realicen en la materia e incluir notas y artículos que tengan como objetivo sensibilizar a todos los colaboradores, sobre la importancia de la equidad de género e igualdad de oportunidades.

4. Lineamientos para la gestión de recursos humanos

4.1. Reclutamiento y selección

El proceso de reclutamiento y selección debe facilitar la inclusión de personal femenino, teniendo en cuenta, por ejemplo la manera en que nos comunicamos con los candidatos, para asegurar que atraemos al proceso, también a personal femenino. En ese sentido:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

4.2 Desarrollo y retención del talento femenino

- a. **Mentoring a jóvenes:** Se establecerá un programa de mentores para un grupo rotativo de personal femenino en puestos de mandos medios y de alto potencial. La permanencia en este grupo será de un año. La mentoría consistirá en una reunión inicial de establecimiento de objetivos y tres sesiones posteriores de coaching.
- 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 **charlas** dirigidas exclusivamente a la población femenina de la corporación y sus subsidiarias en temas que puedan ser de interés: tales como balance vida laboral – personal, liderazgo, gestión del cambio, entre otras. Las charlas podrán ser presenciales o virtuales, utilizando los medios digitales de comunicación con los que cuenta la corporación.
- d. Ofrecer a personal femenino en posiciones de liderazgo y mandos medios, **experiencias fuera de su quehacer cotidiano**, como por ejemplo insertarse en instituciones y organizaciones gremiales (Ej. AMCHAM, OWIT, Peru2021) 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.

4.3. Balance vida personal – laboral (Flexibilidad)

Una de las principales barreras para el desarrollo del talento femenino en el campo laboral y profesional es el tiempo que quieren dedicar a la formación y educación de sus hijos. La corporación reconoce que uno de los beneficios más valorados por el personal femenino es la flexibilidad, específicamente, poder tener un balance entre su vida laboral y profesional. Por ello, se plantea que:

- a. Cada empresa, dentro de sus condiciones particulares, pueda organizar más de un horario de trabajo para permitir que los colaboradores escojan a cual adherirse. Esta práctica viene siendo adoptada por algunas empresas bajo el nombre de “flex time”.

- b. Los jefes permitan flexibilidad para atender algunas urgencias o eventualidades personales y de la familia, con el compromiso de recuperar las horas otorgadas. En ciertas condiciones y situaciones particulares, algún colaborador pueda servir desde su hogar cuando tenga que atender un caso de urgencia o inusual, conviniendo con el jefe/a la mejor manera de lograr los objetivos de su puesto de trabajo, y siempre y cuando los roles de su posición lo permitan. Algunos de ellos pudieran ser, el ingreso más tarde a la jornada laboral para madres en los primeros meses de vida, más allá de la hora de lactancia que establece la regulación, o algunos días de "home office". Estas flexibilidades dependerán de la factibilidad que se desprenda de la naturaleza del puesto.
- c. Las áreas de Bienestar propicien actividades de desarrollo y capacitación en que puedan participar esposas de nuestros colaboradores.

5. Espacios de sensibilización y agentes de cambio

Identificar y comprometer a **líderes masculinos** ("ellos por ellas") con la iniciativa de equidad de género. Para sensibilizarlos sobre la importancia del desarrollo y retención del talento femenino y lo clave que resulta su compromiso y participación en el programa se realizarán una o dos charlas al año, así como espacios de interacción donde el personal femenino de la corporación y de las empresas subsidiarias comparten con un grupo de líderes y jefes sobre los retos que tienen en el mundo laboral y así se pueda tomar mayor conciencia e incluir la perspectiva femenina en los procesos de negocios en general. Se tendrían una o dos sesiones al año con la presentación de la problemática a cargo de 10 colaboradoras que se ofrezcan voluntariamente al comité de equidad de género.

6. Trabajo sin acoso y prevención de la violencia

El desarrollo del talento femenino puede ser afectado por el ambiente laboral y el ambiente familiar, por lo cual Ferreycorp establece una política de Tolerancia Cero hacia conductas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y, en general, hacia cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres.

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:

- 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, extirpar y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual y las situaciones de discriminación y violencia en el lugar de trabajo, incluyendo mecanismo para que el/la trabajador/a pueda interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual.
- c. Capacitar y sensibilizar a trabajadores/as sobre las normas y políticas internas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, y prevención de la violencia física o verbal y difundir sobre los canales a través de los cuales se puede denunciar estas conductas.
- d. 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.

- e. 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 para las esposas y familiares mujeres de los trabajadores de la empresa.

7. 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 Mujer Ferreycorp, 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. (a junio 2017: 48%)
- 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 una Beca Ferreycorp Pro Mujer o cualquier otro aporte y contribución asociándose con institutos y asociaciones que ya estén trabajando en este tema.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- La Gerencia General de la Corporación aprueba la política, sus modificaciones y el programa anual
- El comité de Equidad de Género propone el programa anual y monitorea su ejecución.
- La Gerencia Corporativa de Recursos Humanos es responsable de velar porque las políticas de recursos humanos corporativas y en cada subsidiaria estén alineadas con esta política y asegurarse se disponga de los indicadores contemplados en la presente política. Será un facilitador y promotor de las iniciativas del comité.
- Asimismo, los gerentes generales y de recursos humanos de cada subsidiaria son responsables de monitorear, en cada una de sus empresas, la consolidación de esta política y hacer el monitoreo de indicadores listados arriba de manera trimestral o semestral según aplique.