# POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO, DIVERSIDAD E INCLUSION

Versión aprobada: Sesión de Directorio del 25 de octubre de 2022
Vigente a partir de: 26 de octubre de 2022

## 1. Introducción

Bosques Amazónicos es una empresa comprometida con el principio de igualdad contenido en el artículo 2° de la Constitución Política del Perú y la Ley N°28983, "Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

Acorde con ello, suscribe la prohibición de cualquier práctica discriminatoria cualquiera que sea la razón (sexo, tipo étnico, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión, opiniones políticas, pertenencia a una minoría nacional, medios económicos, edad, orientación sexual, entre otros). Según este principio es igualmente esencial que exista plena igualdad entre hombres y mujeres en la carrera profesional.

En Bosques Amazónicos reconocemos que una cultura verdaderamente diversificada e inclusiva es esencial para el desarrollo de las actividades. La presente política define nuestro enfoque de la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

## 2. Conceptos Clave

IGUALDAD – Este concepto implica que, en el seno de una empresa, todas las personas gocen de igualdad de oportunidades; esto es, un trato equitativo para impulsar la progresión personal y profesional de cada individuo.

DIVERSIDAD – El concepto de diversidad engloba la aceptación y el respeto. Esto significa comprender que cada individuo es único, con formas de pensar propias; reconocer y acoger las diferencias individuales.

INCLUSION – El objetivo de la inclusión es de acoger a todas las personas sin discriminación alguna. Se trata de dar acceso e igualdad de oportunidades y de eliminar la discriminación y la intolerancia.

## 3. Alcance de esta Política

Esta Política se aplica a todos los empleados, directores y ejecutivos, así como a los asesores contratados, sin importar su nacionalidad o residencia. También aplica a las relaciones con nuestros grupos de interés.

## 4. Principios Básicos de Actuación

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
    - Garantizar la calidad del empleo con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación; fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad.
    - Practicar y demostrar un trato equitativo que impulse el progreso personal y profesional.
    - Cumplir la legislación vigente en materia de diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión.
    - Respetar la diversidad, garantizando la no discriminación por razón de género, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, religión, ideología, estado civil, responsabilidad familiar o discapacidad.
    - Asegurar que se proporcione a todos los trabajadores, sin discriminación en función de género o cualquier otra condición personal, las mismas oportunidades de acceso a la formación necesaria para su desarrollo profesional.
    - Extender a la cadena de valor de BAM su compromiso con el respeto de la diversidad e igualdad de oportunidades. Se promoverá la contratación de proveedores que cuentan con políticas en esta materia o se adhieran la principios de la presente Política.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
    - Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los trabajadores.
    - Asegurar que las condiciones de trabajo permitan la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, implementando medidas tales como la desconexión digital o la flexibilización de horarios acordes con las responsabilidades de cada trabajador.
    - Atender con las debidas medidas de integración, entre otras, las situaciones de personas solteras, casadas, parejas de hecho, divorciadas, separadas, en situación de viudez, con o sin hijos y con otras circunstancias familiares y afectivas particulares, incluyendo la

vinculación específica con animales de compañía, como seres vivos dotados de sensibilidad.

- Tolerancia cero contra el hostigamiento sexual.
  - Preservar un ambiente libre de acoso laboral, especialmente aquel que tenga como intencionalidad o fundamento la discriminación directa o indirecta.
  - Colaborar en la lucha contra la violencia de género.

## 5. Nuestro Compromiso:

5.1 Crear un ambiente de trabajo basado en el respeto, que valore las diferencias y ofrezca igualdad de oportunidades, permitiendo la participación plena y activa de todos los miembros de nuestro personal.

5.2 Crear una cultura de equipo inclusiva caracterizada por la apertura y el reto constructivo, donde las personas se sientan respetadas, valoradas y respaldadas.

5.3 Aceptar y fomentar la diversidad de pensamiento y experiencia para maximizar el rendimiento de la empresa.

5.4 Tratar a nuestro personal de manera equitativa y sin forma alguna discriminación; actuando de manera tal de proteger a todos los trabajadores de cualquier trato discriminatorio que sería contrario a la ética o la ley.

5.5 Implementar y desarrollar políticas de selección, contratación, promoción, formación, clasificación profesional y otras condiciones laborales, que atiendan únicamente a criterios de mérito y capacidad.

5.6 Proporcionar a los trabajadores opciones de trabajo flexible, que se focalicen en mejorar su vida personal y familiar.

5.7 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual por, entre otros, razón de género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de nacionalidad, origen étnico o social, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado de salud, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital.

5.8 Además, nos comprometemos a que nuestros trabajadores, así como cualquier grupo de interés con el que interactuemos, se relacionen en un entorno libre de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios, despectivos u hostiles.

## 6. Incumplimiento – consecuencias

Bosques Amazónicos toma en serio las infracciones a su Código de Ética, Normas Internas de Conducta y sus Políticas.

Las consecuencias del incumplimiento de la esta Política dependerán de la gravedad del incumplimiento, y pueden ir desde la advertencia al despido; pudiendo incluso verse comprometida la responsabilidad civil o penal del infractor.

## 7. Vigencia y modificaciones

Esta Política entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Directorio.
Esta Política podrá ser modificada por acuerdo de Directorio.