	POLITICA DE NO DISCRIMINACION		Código: GGER-PT-06P
	Versión: 0	Vigente: 10/08/2017	Página 1 de 3

- **Responsabilidades de Áreas Involucradas:**

- **VALOR HUMANO**

- Promover la igualdad de oportunidades y trato justo desde reclutamiento y selección, contratación, compensaciones, capacitación, promociones y bajas entre mujeres y hombres.
- Garantizar que las rentas de los colaboradores que realiza las mismas funciones sea la misma.
- Asegurar que los procesos de reclutamiento y selección ofrezcan un trato equitativo y las mismas oportunidades para mujeres y hombres sin importar su religión, origen étnico, edad, condición social u orientación sexual.
- Apoyar y promover la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo.

- **Objetivo:** Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación para el acceso al empleo y promover un ambiente sano entre los colaboradores.

- **Alcance:** La presente política aplica a todos los Colaboradores de todos los niveles jerárquicos en **VICSA SAFETY PERU SAC**.



- **Glosario:**

Igualdad: Significa el trato equitativo en oportunidades y trato por parte de todos los trabajadores en **VICSA SAFETY PERU SAC**, entre mujeres y hombres sin importar su religión, origen étnico, edad, condición social, condición física u orientación sexual.

- **Lineamientos:**



- **Generalidades**

1. **VICSA SAFETY PERU SAC** contribuirá a la construcción de condiciones que permitan fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. **VICSA SAFETY PERU SAC** buscará y fomentará el crecimiento profesional de cada uno de sus colaboradores basados en los principios de igualdad de todas las personas en la

 	POLITICA DE NO DISCRIMINACION		Código: GGER-PT-06P
	Versión: 0	Vigente: 10/08/2017	Página 2 de 3

sociedad, la sostenibilidad de las oportunidades generadas y la promoción de las personas con el fin de que participen en el proceso de desarrollo.

3. Los Colaboradores no perderán su nivel, posición y/o antigüedad derivado de lapsos en los que se tiene que ausentar por cuestiones de incapacidad y/o permisos.
 4. La Gerencia de Valor humano es la encargada de asegurar que las prácticas de no discriminación se cumplan dentro de la compañía.
 5. El área de Valor Humano deberá apoyar y promover la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas.
- **Igualdad de Oportunidades**
 6. Valor Humano tiene el compromiso de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación desde el reclutamiento y selección, contratación, compensaciones, capacitación, desarrollo, promociones y rotación entre mujeres y hombres sin importar su religión, origen étnico, edad, condición social u orientación sexual.
 7. Se propiciará un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas en el que se apoyen mujeres y hombres por igual.
 8. Todo colaborador deberá contar con las mismas oportunidades para trabajar, recibir beneficios, acceder a una promoción de puesto sin importar su estado civil o sexo; sin importar su religión, origen étnico, edad, condición social, condición física u orientación sexual
 9. Las rentas (Sueldos, Salarios, Remuneraciones) para Colaboradores que realizan las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, deben ser iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad y otros criterios no discriminatorios establecidos por la organización para todos los puestos las cuales debieran estar fundamentadas.
 - **Reclutamiento y Selección**
 10. Todo proceso de reclutamiento y selección debe ofrecer un trato equitativo y las mismas oportunidades para mujeres y hombres.
 11. No se puede discriminar a una persona por su género en el proceso de reclutamiento y selección con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

 	POLITICA DE NO DISCRIMINACION		Código: GGER-PT-06P
	Versión: 0	Vigente: 10/08/2017	Página 3 de 3

12. Los candidatos para un puesto deben ser evaluados de la misma forma, bajo los criterios definidos y las entrevistas deben ser similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos.

- **Desarrollo Profesional**

13. Valor Humano debe promover y apoyar charlas y conferencias orientadas a evitar la discriminación.

14. Los criterios de promoción para los Colaboradores deben ser claros, transparentes y equitativos sin distinción de Género, así como ser comunicados desde su contratación.

- **Sanciones**

15. Cualquier incumplimiento a los lineamientos y responsabilidades indicados en esta política serán atendidos por la Gerencia de Valor Humano en conjunto con la Gerencia General, quienes determinaran las medidas que correspondan

ALEXANDER VASQUEZ MOREY

Gerente General