



**Diversidad  
Inclusión +**

# **Política de Diversidad e Inclusión**

Lima, julio del 2023

## I. Compromiso y Principios

En **APOYO Consultoría** aspiramos a promover el crecimiento profesional y personal de todos los colaboradores, sin discriminación alguna, en un ambiente meritocrático que les permita desarrollar plenamente su potencial.

La firma está comprometida con el respeto y el fomento de la diversidad de cualquier índole en todos los ámbitos de la organización, para lo cual promueve la generación de espacios inclusivos, libres de discriminación, en los que se asegure la incorporación y desarrollo de las personas independientemente de su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de discapacidad, opinión política, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.

Al respetar, entender y promover la diversidad, aportamos al desarrollo sostenible de la sociedad. Una fuerza laboral diversa enriquece a la firma y a todos sus integrantes.

Estamos comprometidos con fomentar esta equidad e inclusión durante toda la ruta laboral de nuestros colaboradores, así como mantener relaciones con nuestra cadena de valor y *stakeholders* bajo el marco de la equidad, la justicia, el respeto y la inclusión.

Para la definición e implementación de la Política de Diversidad e Inclusión de **APOYO Consultoría** nos regimos por los siguientes principios:

- a. Respeto al individuo: Todo colaborador merece respeto, tanto en el trato vertical como en el horizontal.
- b. Igualdad de oportunidades: Toda persona que esté calificada puede acceder a las mismas oportunidades de ingresar y desarrollarse dentro de la firma, sin discriminación alguna por cualquier condición ajena a su desempeño laboral. **APOYO Consultoría** implementará políticas que favorezcan la reducción de la desigualdad o las condiciones que la fomentan.

## II. Definiciones<sup>1</sup>

**Diversidad:** Hace referencia a diferencias de las personas, que pueden estar relacionadas con su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de discapacidad, opinión política, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición. El término reconoce que las preferencias y la autoexpresión de los individuos quedan fuera de las normas o estándares comúnmente aceptados.

**Inclusión:** Es lo que permite colaborar, integrarnos, convivir y hacer a otras personas bienvenidas, sin negar o rechazar nuestras diferencias.

**Sexo biológico:** Hace referencia a las características biológicas que distinguen a mujeres y hombres.

---

<sup>1</sup> Las definiciones se tomaron de organismos de las Naciones Unidas y de instituciones especializadas en temas de diversidad e inclusión.

**Orientación sexual:** Es la capacidad de un individuo para sentir una emoción profunda y una atracción afectiva y sexual hacia individuos de un género diferente, del mismo género, o hacia diversos géneros.

**Identidad de género:** Se refiere a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, que puede corresponder o no con su fisiología, el sexo asignado al nacer o las expectativas sociales de dicho sexo.

**Expresión de género:** Manera de comunicar y visibilizar nuestro género al mundo a través de vestimenta, manierismos, interacción social, forma de hablar, etc.

### III. Ejes de trabajo

Para promover un ambiente en donde se valore, reconozca y se promueva la diversidad e inclusión, las estrategias se desarrollarán sobre tres ejes de acción:

1. **Género:** Brindar igualdad de oportunidades en el ingreso a la empresa y en su desarrollo a lo largo de la línea de carrera. Sensibilizar a la organización sobre la existencia de sesgos inconscientes que pueden dificultar el desarrollo profesional femenino y trabajar en implementar estrategias que reduzcan y eliminen la brecha de género.
2. **Comunidad LGBTQ+:** Trabajar en reconocerla como parte valiosa de nuestra sociedad con acciones que promuevan su inclusión, así como generar conciencia por medio del respeto, aceptación y comprensión sobre temas relacionados a la comunidad LGBTQ+.
3. **Diversidad de talento:** Promoverla por medio de acciones que nos permitan contar con diversos perfiles, reconociendo el valor de acceder a distintas perspectivas. Para lograrlo, la firma está comprometida en trabajar para eliminar barreras que dificulten la diversidad.

En cada eje, la firma apoyará programas y organizaciones que busquen promover los pilares anteriormente mencionados, respetando el principio de meritocracia.

### IV. Promotores de la diversidad e inclusión y canales de contacto

**APOYO Consultoría** ha conformado un Comité de Diversidad e Inclusión (D+I) con encargos y responsabilidades orientadas a promover y hacer cumplir la Política de diversidad e Inclusión de la firma, así como los objetivos y planes de acción que deriven de esta.

El Comité de D+I es el principal encargado de velar por la promoción de la diversidad e inclusión a través de actividades de concientización, la elaboración y modificación de propuestas de política, el establecimiento y monitoreo de indicadores y objetivos, entre otras acciones que sean pertinentes.

El Comité de D+I está conformado por miembros de todas las áreas de la organización, principalmente del equipo *senior* y sus integrantes deberán tener más de tres meses en la empresa. Es elegido por un período de 12 meses y está permitida la reelección. El comité cuenta con un/a presidente/a que es el/la

encargado/a de liderar estos esfuerzos y de reportarlos al presidente ejecutivo de la firma.

El Comité D+I está encargado de proponer y ejecutar las acciones del plan D+I, así como fomentar la participación de los miembros de sus áreas en las diversas iniciativas, recoger comentarios y sugerencias para transmitirlos al resto del Comité D+I y llevar respuestas a sus respectivos equipos.

Asimismo, **APOYO Consultoría** ha implementado un Canal D+I, ubicado en la IntrACnet, con la finalidad de recibir sugerencias y denuncias internas de manera confidencial. Así, se busca promover la comunicación sin limitaciones en temas relacionados a los principios establecidos en esta Política. El Comité D+I analizará la información recibida a través del canal y tomará las acciones correspondientes.

## **V. Indicadores clave para medir el progreso**

En **APOYO Consultoría** somos conscientes de que enfrentamos desafíos para lograr la equidad, inclusión y diversidad a la que aspiramos. Por ello, resulta necesario contar con indicadores que nos permitan evaluar de manera objetiva los avances de la gestión de nuestros tres ejes de trabajo:

- a. Reducción de la brecha de género: monitorearemos nuestras acciones para lograr mayor paridad entre hombres y mujeres, en particular en cargos *seniors*.
- b. Inclusión de la comunidad LGBTIQ+: debemos evaluar nuestros avances para lograr ser una empresa donde los miembros de la comunidad LGTBIQ+ se sientan cómodos de expresar su identidad con seguridad, libertad y confianza en el trabajo.
- c. Diversidad de talento: Con el objetivo de brindar igualdad de oportunidades de desarrollo profesional para el talento diverso, sin discriminación de ninguna índole, es necesario monitorear el resultado de nuestros esfuerzos para lograrlo.

De manera transversal, evaluaremos el compromiso de los líderes y colaboradores frente a estos esfuerzos y la percepción y sentimiento de respeto, equidad e inclusión por parte de toda nuestra fuerza laboral.

El resultado de los esfuerzos destinados a propiciar espacios inclusivos que valoren la diversidad se medirá anualmente.