POLÍTICA DE EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para promover la equidad de género, prevenir y erradicar toda forma de discriminación basada en el sexo, género, orientación sexual, identidad de género acoso y hostigamiento sexual, u otras condiciones personales, conforme al marco legal vigente en el Perú.

2. BASE LEGAL

- Esta política se sustenta en las siguientes normas:
- Constitución Política del Perú, artículos 2 y 23.
- Ley N º 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N º 30709 – Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Ley N º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N.º 005-2017-MIMP – Plan Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N.º 002-2023-TR – Reglamento de la Ley de Igualdad Salarial.
- Ley N º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (con enfoque de género).
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Otras normas complementarias nacionales e internacionales ratificadas por el Estado peruano.

3. ALCANCE

La presente política es de cumplimiento obligatorio para todo el personal de **Maderera Industrial Isabelita S.A.C. – EMINI S.A.C.**, independientemente del régimen laboral, jerarquía o modalidad de contratación. Aplica también a proveedores, contratistas, consultores, visitantes y demás personas vinculadas a la organización.

4. PRINCIPIOS RECTORES

- **Igualdad y no discriminación:** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trato igualitario y sin discriminación en razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, religión, discapacidad, entre otros.

- **Equidad de género:** Se promoverán condiciones equitativas que reconozcan las diferencias y necesidades específicas de mujeres y hombres.

- **Transversalización del enfoque de género:** Las políticas internas deberán integrar este enfoque en todos los procesos organizacionales.

- **Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual:** Se aplicarán medidas preventivas, correctivas y sancionadoras.

- **Participación equitativa:** Se fomentará la representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de decisión.

5. COMPROMISOS DE LA ORGANIZACION

- Establecer políticas de remuneraciones y de promoción que garanticen la igualdad de oportunidades.
  Garantizar procesos de selección, contratación, evaluación y promoción basados en el mérito, sin sesgos de género.
- Implementar capacitaciones periódicas sobre igualdad de género y prevención de la discriminación y acoso.
- Capacitar a todos los trabajadores sin discriminación de género ni puesto laboral.
- Establecer un canal de denuncia confidencial y eficaz para reportar actos de discriminación o violencia de género.
- Velar por la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal para todos los trabajadores, sin distinción de género.
- Monitorear y evaluar periódicamente el cumplimiento de esta política.

6. MECANISMOS DE QUEJA Y SANCIÓN

Cualquier persona que se sienta afectada por una conducta discriminatoria u hostigamiento en todas sus formas podrá presentar su denuncia al área de Recursos Humanos, la cual será atendida con confidencialidad, imparcialidad, sin represalias y respeto al debido proceso.
Las sanciones se aplicarán conforme al Reglamento Interno de Trabajo, la normativa laboral y las leyes antes mencionadas.

7. VIGENCIA Y REVISIÓN

Esta política entra en vigencia a partir del **3 de agosto del 2026** y será revisada y actualizada anualmente para su actualización y mejora continua.

Aprobado por:

MADERERA INDUSTRIAL ISABELITA SAC.

SAI SHWE
GERENTE GENERAL

Fecha: 03/08/2026

ANEXO – DEFINICIONES CLAVE

Género
Construcción social y cultural que define los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. No debe confundirse con el sexo biológico.

Equidad de género
Justicia en el trato entre mujeres y hombres, de acuerdo con sus respectivas necesidades. Esto puede incluir un trato diferente pero equivalente en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Igualdad de género
Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas condiciones a oportunidades, recursos y beneficios en todos los ámbitos del desarrollo humano.

Discriminación de género
Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad u orientación sexual que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

Identidad de género
Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones como la vestimenta, el modo de hablar, etc.

Orientación sexual
Capacidad de cada persona para sentirse atraída emocional, afectiva y/o sexualmente por personas de un género diferente al suyo, del mismo género o de más de un género.

Hostigamiento sexual
Conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada, que crea un ambiente hostil, ofensivo o intimidante. Está regulado por la Ley N.º 27942 y su reglamento.

Acoso laboral por razones de género
Actitudes o acciones reiteradas en el lugar de trabajo que menoscaban la dignidad de una persona por su género, identidad u orientación sexual.

Transversalización del enfoque de género
Proceso mediante el cual la perspectiva de género se incorpora en todas las políticas, programas y actividades institucionales, asegurando que se tome en cuenta el impacto diferenciado en mujeres y hombres.

Lenguaje inclusivo
Uso del lenguaje que visibiliza y respeta la diversidad de género, evitando expresiones sexistas o discriminatorias.

Conciliación de la vida laboral y familiar
Conjunto de medidas que permiten a mujeres y hombres compatibilizar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar, sin afectar sus derechos ni oportunidades de desarrollo profesional.