

Políticas y Procedimientos | Recursos Humanos

Diversidad, Equidad e Inclusión



Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

1. Objetivo

Grupo Primax reconoce el valor y está comprometida con fomentar la diversidad, equidad e inclusión entre sus colaboradores, así como con eliminar cualquier acto de discriminación.

En línea con este compromiso, la presente política busca:

- Promover una cultura que valora y respeta la igualdad, equidad y respeto para todos nuestros colaboradores.
- Asegurar un ambiente de trabajo seguro para todos los colaboradores.
- Eliminar cualquier acto de discriminación al interior de la organización y/o con cualquier persona con la que nos relacionemos.

2. Alcance

La presente política es aplicable a todo el personal perteneciente a las empresas que conforman el Grupo Primax⁽¹⁾.

(1) Conforman el Grupo Primax: Corporación Primax S.A., Coesti S.A., Primax Gas S.A., Navimax S.A. y Peruana de Petróleo S.A.C.

3. Política

Grupo Primax reconoce que las empresas más diversas, son más eficientes, más innovadoras y alineadas con los objetivos de sus grupos de interés.

Por ello, busca atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral diversa que le permita:

- Un mayor compromiso e identificación de sus colaboradores.
- Una mejor comprensión y atención de los clientes.
- Una relación sostenible y de valor con sus diversos stakeholders.
- La generación de ideas creativas que permitan alcanzar niveles más altos de innovación y excelencia.

Esta diversidad para Grupo Primax significa la combinación de personas de diferentes orígenes, experiencias y perspectivas. Esto incluye: razas, etnias, géneros, edades, religiones, discapacidades y orientaciones sexuales, diferencias en educación, personalidades, habilidades, experiencias y bases de conocimiento.

La inclusión significa respetar, valorar y considerar las diferencias en los demás, sus diferentes perspectivas, estilos de vida y necesidades. Se trata también de garantizar las condiciones adecuadas para que las personas alcancen su máximo potencial. La inclusión debe reflejarse en nuestra cultura, prácticas y la forma en que nos relacionamos.

De acuerdo con este objetivo, la política de Grupo Primax establece que:

Colaboradores

- Es responsabilidad de cada colaborador asegurarse de que su comportamiento sea apropiado para el lugar de trabajo y que no contribuya a la creación de un entorno en el que el acoso sea tolerado o alentado.
- Los colaboradores deberán reconocer y respetar los diferentes trasfondos de las personas con las que trabajan. Deberán tener cuidado de no caer en la trampa del sesgo inconsciente, donde se hace un juicio sobre cómo es la persona en función de su apariencia. Siempre se deberá considerar las habilidades y conocimiento de los demás, sin tener en cuenta otros factores.
- Durante reuniones con colegas, clientes y otras personas, el colaborador debe asegurarse de que todos se sientan lo suficientemente cómodos como para participar en éstas y en cualquier actividad que se realice. Cualquier comportamiento discriminatorio u ofensivo no será tolerado, como por ejemplo los comentarios sexistas o discriminatorios durante las reuniones.
- Todos los colaboradores deberán asegurarse de utilizar en su comunicación un lenguaje que promueva la valoración positiva de la diversidad, fácil de comprender y accesible para todas las personas. No usamos referencias discriminatorias o expresiones que denotan prejuicios.
- Todos los colaboradores deben comprender que ellos, al igual que los representantes legales de la empresa, pueden ser considerados

responsables de actos de intimidación, acoso, victimización y discriminación ilegal, en el curso de su empleo, contra compañeros de trabajo, clientes, proveedores y el público en general.

- Es responsabilidad de todos los Colaboradores reportar todos los incidentes de acoso o discriminación.

Líderes

- Los líderes tienen la responsabilidad de respaldar a cada persona de sus equipos para que se sientan libres de ser quienes son y maximicen su potencial y talento. Eso significa comprender, aceptar y valorar las diferencias que existen entre las personas.
- Asimismo, los líderes deben promover un ambiente de respeto y confianza en el que todas las personas se sientan seguras para hablar sin miedo o vergüenza.
- Es responsabilidad de nuestros líderes eliminar los comportamientos inapropiados y tomar las medidas disciplinarias adecuadas cuando sea necesario.

Primax

Por su parte, la organización, a través de la presente política, se compromete con:

- Apoyar la diversidad de nuestros colaboradores, incluyendo sexo, raza, color de piel, nacionalidad u origen étnico, impedimento físico o intelectual, religión, edad, preferencia sexual, estado civil, responsabilidades familiares, responsabilidades laborales, idioma, embarazo o creencias políticas.
- Valorar la diversidad de perspectiva, aprovechar la diversidad de pensamiento, habilidades, experiencia y estilo de trabajo de nuestros colaboradores y de las partes interesadas.
- Respetar la diversidad de todas las partes interesadas al desarrollar relaciones sostenibles y fuertes con los accionistas, comunidades, colaboradores, gobierno, clientes y proveedores.
- Mantener un ambiente de trabajo en el cual la discriminación directa, indirecta, el bullying y el acoso no son tolerados.

- Atraer el mejor talento con una oferta de igualdad de oportunidades a las personas.
- Fomentar un ambiente de trabajo libre de intimidación, acoso, victimización y discriminación, que promueva la dignidad y el respeto de todos, y donde se reconozcan y valoren las diferencias individuales y las contribuciones de todos los colaboradores.
- Promover líderes responsables capaces de entender la diversidad como una estrategia para lograr el fortalecimiento de la cultura Primax.
- Poner a disposición de todo el personal oportunidades de formación y desarrollo, de modo que sus talentos y recursos puedan aprovecharse al máximo para maximizar la eficiencia de la organización.
- Implementar prácticas de recursos humanos en general que atiendan a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- Realizar seguimiento periódico anual de la composición de la fuerza laboral en cuanto a información como: edad, género, nacionalidad y discapacidad, a fin de identificar nuevas oportunidades de fomento de la igualdad, la diversidad y la inclusión.
- El monitoreo también incluirá la evaluación de cómo la presente política, y cualquier plan de acción de apoyo, están funcionando en la práctica, revisándolos anualmente y considerando y tomando medidas para abordar cualquier problema que se identifique.
- Tomar con seriedad las denuncias de intimidación, acoso, victimización y discriminación por parte de los colaboradores, clientes, proveedores, visitantes, el público y cualquier otra persona en el curso de las actividades laborales de la organización.
- Dichos actos se tratarán como mala conducta según los procedimientos disciplinarios y/o de reclamos de la organización, y se tomarán las medidas correspondientes. Las denuncias especialmente graves pueden constituir falta grave y dar lugar al despido sin previo aviso.

