



# Política de Diversidad, Inclusión e Igualdad

1° Edición. Diciembre 2025

# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	<b>3</b>
1.1. Conceptos clave.....	3
1.2. Ámbitos de aplicación .....	4
<b>2. Compromisos</b> .....	<b>4</b>
2.1 Selección, Contratación, Formación y Desarrollo Profesional.....	4
2.2 Igualdad Retributiva .....	4
2.3 Prevención del Acoso y Entorno Respetuoso .....	5
2.4 Lenguaje y Comunicación Inclusiva .....	5
2.5. Eliminación de Barreras .....	5
<b>3. Gobernanza y responsabilidad</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Entrada en vigor y seguimiento</b> .....	<b>6</b>

Versión	Responsable	Fecha	Aprobación Directorio
1	Dirección de Personas	Diciembre 2025	20/01/2026

## 1. Introducción

**Integratel Perú S.A.A.** (en adelante “Integratel” o la “Compañía”) asume, mediante la presente Política, el compromiso de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, así como de promover la diversidad y la inclusión como valores esenciales de su cultura organizacional.

Este compromiso se encuentra respaldado por el Código de Ética de la Compañía que incorpora un frente de actuación responsable de “Equidad, Diversidad e Inclusión”, a través del cual fomentamos entornos laborales diversos, inclusivos y libres de discriminación, donde la singularidad de cada persona es valorada como fuente de innovación, empatía y productividad.

Creemos firmemente que un liderazgo inclusivo y diverso nos permite atraer y retener talento, impulsar la innovación, mejorar la competitividad y reflejar la pluralidad de la sociedad en la que operamos.

Esta Política promueve la sensibilización en torno a la integración plena de la mujer y de todos los colectivos históricamente infrarrepresentados, eliminando cualquier barrera que limite la igualdad de oportunidades y la no discriminación. El desarrollo profesional debe evaluarse en función de competencias, capacidades y conocimientos, sin distinción alguna.

Asimismo, refuerza la posición de Integratel contra toda forma de discriminación, acoso o trato desigual relacionado con nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidades familiares, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, embarazo o maternidad, entre otros.

La presente Política establece los lineamientos mínimos en materia de igualdad, diversidad e inclusión aplicables en la Compañía, sin perjuicio de que la Compañía pueda desarrollar regulaciones internas específicas (protocolos, lineamientos específicos, etc.), de acuerdo con la normativa aplicable y las necesidades de la organización.

### 1.1. Conceptos clave

- **Igualdad de trato y oportunidades:** ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de género, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, origen étnico, condición social u otras características personales.
- **Diversidad:** reconocimiento del valor que aportan las distintas experiencias, habilidades, pensamientos y características de cada persona.
- **Principio de igualdad de oportunidades:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.
- **Inclusión:** participación de todas las personas en igualdad de condiciones, respetando su singularidad.
- **Acción positiva:** medidas específicas orientadas a corregir desequilibrios o situaciones de infrarrepresentación.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** equilibrio entre vida laboral, personal y familiar, fomentando la participación equitativa de hombres y mujeres en estas esferas.
- **Acoso:** cualquier conducta de carácter sexual, por razón de género o de otra condición personal, que atente contra la dignidad de la persona y genere un entorno hostil u ofensivo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

## 1.2. Ámbitos de aplicación

La presente Política se aplica a todos los procesos y operaciones de Integratel, con independencia del lugar en el que desarrolle dichas actividades, adaptándose a los marcos legales y contextos sociales del país.

Su cumplimiento es obligatorio para todas las personas vinculadas a Integratel: directivos(as), ejecutivos(as), colaboradores(as), trabajadores temporales o bajo cualquier modalidad de contratación laboral.

Adicionalmente, Integratel promoverá la adhesión a estos compromisos por parte de proveedores, contratistas y terceros que actúen en representación de la Compañía.

Este documento promueve el estricto cumplimiento de la legislación nacional aplicable, así como los acuerdos derivados de la negociación colectiva.

## 2. Compromisos

### 2.1 Selección, Contratación, Formación y Desarrollo Profesional

Integratel se compromete a promover prácticas que aseguren la igualdad de trato y de oportunidades sobre la base de criterios objetivos y no discriminatorios. En ese sentido, la Compañía:

- Impulsa procesos de selección y promoción basados únicamente en criterios de mérito, capacidad y competencias.
- Impulsa la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de la organización.
- Implementa prácticas de reclutamiento inclusivo y libre de sesgos, incluyendo procesos de selección ciega en etapas iniciales.
- Desarrolla programas de atracción y desarrollo de talento diverso.
- Implementa acciones de formación continua para los trabajadores sin sesgos de género.

### 2.2 Igualdad Retributiva

Integratel reafirma su compromiso con el principio de igualdad retributiva, mediante:

- Implementación de controles para garantizar que la determinación de la retribución responda a criterios objetivos, libres de sesgos de género u otra condición personal.
- Acciones orientadas a identificar, reducir y eliminar la brecha salarial de género.
- Recopilación periódica de información relevante sobre remuneraciones desagregados por género, nivel y edad, con el fin de identificar posibles desigualdades y adoptar medidas correctivas, cuando corresponda.

El principio de igualdad retributiva mencionado en este acápite se desarrolla en conformidad con la política salarial de la Compañía.

### **2.3 Prevención del Acoso y Entorno Respetuoso**

Integratel se compromete a promover condiciones de trabajo que prevengan el acoso laboral, sexual y/o por razón de género o sexo, así como cualquier forma de trato discriminatorio.

La Compañía mantiene una política de tolerancia cero frente a estas conductas. Para ello:

- Dispone de protocolos específicos para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral, sexual o por razón de género.
- Fomenta entornos laborales seguros, respetuosos y libres de hostilidad, tanto en espacios físicos como digitales.

La prevención del acoso y la promoción de un entorno respetuoso se gestionan en el marco la normativa interna aplicable de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual.

### **2.4 Lenguaje y Comunicación Inclusiva**

Integratel promueve el uso de un lenguaje y comunicación inclusiva, respetuosa y libre de discriminación en el entorno laboral. En ese sentido:

- Todas las comunicaciones, internas y externas, deberán utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista y libre de referencias discriminatorias. La Compañía no utiliza en sus comunicaciones ninguna referencia sexista o discriminatoria hacia ningún colectivo, reflejamos y creemos en el respeto a la diversidad.
- La Compañía promueve la revisión, adecuación o eliminación de imágenes, documentos o materiales institucionales que contengan sesgos o mensajes excluyentes.

### **2.5. Eliminación de Barreras**

La Compañía se compromete a identificar y reducir barreras, promoviendo un entorno laboral accesible e inclusivo. Para ello: Integra criterios de accesibilidad en el diseño de y gestión de productos, servicios, procesos e instalaciones.

- Garantiza, cuando corresponda, adaptaciones personalizadas para empleados(as) con discapacidad, con el fin de asegurar su participación plena y en igualdad de condiciones.

## **3. Gobernanza y responsabilidad**

- La gobernanza de esta Política está bajo la responsabilidad de la Dirección de Personas la cual velará por su cumplimiento, así como la comunicación de los resultados o cualquier otra información necesaria al Comité Ejecutivo de la organización.

- La Dirección de Personas establecerá indicadores anuales de seguimiento (brecha salarial, representación por género y diversidad, etc.), los mismos que serán compartidos con el Comité Ejecutivo de la Compañía.

## 4. Entrada en vigor y seguimiento

La presente Política entra en vigor tras aprobación de Directorio y es de cumplimiento obligatorio para toda la Compañía. La Dirección de Personas desarrollará las funciones relacionadas con su revisión y actualización, cuando corresponda.

Su aplicación será objeto de monitoreo y evaluación periódica, a fin de garantizar su efectividad y promover mejoras continuas.

\* \* \* \*