

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Sodexo Perú

1. ANTECEDENTES

Hoy, el mundo empresarial y corporativo, no solo está convencido de la importancia que tiene gestionar temas de diversidad, equidad e inclusión, sino, que además los aborda como parte de su estrategia de negocio orientada a lograr mayor competitividad, productividad y posicionamiento en el mercado.

Muchos estudios han puesto en evidencia las ventajas de generar espacios de trabajo diversos e inclusivos. Es así, que en aquellas empresas donde la inclusión es una realidad, se estima que hay un 70% de probabilidad a favor de transformarse en líderes en innovación en sus propios mercados (Bersin, 2015). Por otro lado, se ha encontrado una relación estrecha entre la importancia dada a la DE&I y un mayor compromiso del personal (engagement) con su lugar de trabajo y la consiguiente retención del talento (Deloitte, 2013). Encontrándose también, que las empresas con mejores índices de diversidad, en cualquiera de sus aspectos, tienen tendencia a conseguir mejores resultados económicos (McKinsey, 2015).

El género y la discapacidad han sido las dimensiones de la diversidad que han recibido mayor atención por parte de las empresas. Respecto del género, el Gender Balance Study realizado por Sodexo en 2017 comprobó los avances logrados en materia de paridad de género, gracias a la promoción de igualdad en el acceso de mujeres y hombres al liderazgo y las oportunidades de desarrollo en los diferentes niveles de la organización. El estudio encontró que aquellas entidades con una gestión con balance de género mostraban un mejor performance en aspectos importantes como el margen operativo, la retención del personal y de clientes, la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso del personal. Y respecto de la inclusión de personas en situación de discapacidad, se reconoce un impacto positivo sobre el estado de ánimo de la fuerza de trabajo, la disposición de mejores servicios para clientes con discapacidad y además una mejora en los niveles de productividad vinculados a bajos niveles de ausentismo y baja rotación (OIT, 2014).

1.1. Contexto: Brechas de desigualdad en la diversidad

Pese a los avances alcanzados, la equidad, la diversidad y la inclusión enfrentan retos todavía muy grandes. Con respecto a la igualdad de género, aunque la brecha salarial (por género) en América Latina se redujo de 20% a 15% entre los años 2005 y 2015 (OIT, 2017), esto se debió principalmente al aumento de los salarios de las mujeres, más no a cambios en la composición del empleo femenino. Un estudio reciente señala que el Perú es el cuarto país con la mayor brecha laboral, en donde las mujeres ganan 21.2% menos que los varones (Ruiz, 2020) y sólo un 21% de las empresas tienen a una mujer en el máximo cargo directivo (OIT, 2017).

En esa línea, Sodexo ha planteado el compromiso de lograr que para el año 2025, un 40% de los puestos de alto mando (senior leadership) estén ocupados por mujeres y

que todos los empleados trabajen en equipos de gestión con un óptimo balance de género (entre 40 a 60% de mujeres y hombres).

En lo que respecta a la población LGTBIQ+ en el Perú, la situación laboral sigue siendo difícil. Un 11,5% de la población LGTBI+ ocupada, reveló haber sufrido discriminación y/o violencia en su trabajo y un 17.4% declaró haber sido agredido por sus compañeros de trabajo o sus jefes (INEI, 2017). Por otro lado, el Censo Nacional 2017 recogió que, en el Perú, hay 3'051,612 personas con alguna discapacidad o habilidad especial, que representan el 10.4% de la población total. Según el INEI, cerca del 55% están desempleados y si logran un puesto de trabajo, perciben un sueldo más bajo que el de una persona sin ningún tipo de discapacidad.

Para disminuir estas brechas de desigualdad en la diversidad en el Perú, se han dispuesto una serie de políticas nacionales al año 2030, en las cuales destacan principalmente compromisos sobre las desigualdades de género, diversidad sexual, etnia, discapacidad y generacional, así como, con el empleo decente y la competitividad y productividad, en el marco de las exigencias globales de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS tienen entre sus prioridades «velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad». Destacan las metas:

- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (8.5).
- De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición (10.2).
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (5.5).

Consciente de estos retos, Sodexo Perú asume el compromiso de aportar a un cambio desde los espacios en los que interviene y ha aprobado una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (Política DE&I) que le permite abordarlos de manera integral, bajo la comprensión que estos temas no atañen solamente a un área específica, como lo es el área de recursos humanos o de responsabilidad social, sino que requieren ser incorporados a la gestión de los niveles más altos de la dirección y de manera transversal trabajar en la erradicación de la violencia, en todas sus formas y manifestaciones en las diferentes instancias y espacios de trabajo.

1.2. La actual política de Diversidad, Inclusión y Conciliación de Sodexo Perú

La anterior política de Diversidad, Inclusión y Conciliación de Sodexo Perú data del año 2016, y enfatizaba en tres líneas estratégicas: Igualdad de Género, LGTBI+ y Discapacidades. Su implementación estuvo liderada desde el año 2018 por el Comité de Diversidad e Inclusión, instancia conformada por la plana gerencial.

Asimismo, en el 2013, la organización implementó un programa denominado “Vivimos la Diversidad e Inclusión con espacios libres de discriminación”; su principal antecedente, al que sucedieron acciones como el autodiagnóstico en el 2018 que reveló significativas percepciones del personal sobre la Diversidad e Inclusión (Género, Orígenes, Etnias y Culturas, Discapacidad, Orientación Sexual y Generaciones) y variadas iniciativas que han contribuido al desarrollo de medidas y acciones de reconocimiento e inclusión para la igualdad de género, las identidades sexuales y las habilidades diferentes, hacia un ambiente laboral inclusivo.

La ejecución de esta política destacaba el fortalecimiento institucional en áreas de gestión de recursos humanos con medidas de fomento para lograr una mayor participación de mujeres en diferentes posiciones y roles de la compañía, la inclusión gradual de población LGTBIQ+, el cumplimiento legal de la cuota del 3% de personas con discapacidad, la contratación de personal migrante, así como, personas de diferentes orígenes, etnias y cultural. Sodexo Perú cuenta además con un reglamento de trabajo que normaliza un conjunto de medidas para la inclusión de la diversidad del talento humano y la prestación de servicios con igualdad de oportunidades, sin discriminación y basados en la garantía de derechos del trabajador, así como la aplicación de mecanismos de protección y prevención contra los actos de hostigamiento sexual vinculados con la discriminación o diversas expresiones de violencia y/o maltrato por razones de género, diversidad sexual, grupo étnico o discapacidades y contra la discriminación frente a casos de VIH y SIDA. Asimismo, para las denuncias de hostigamiento sexual, violencia, maltrato y cualquier tipo de discriminación, cuenta con un Comité de Intervención que canaliza las denuncias recogidas mediante “Speak Up”, un canal de denuncias independiente que garantiza bajo los principios de anonimato y de protección de testigos, la imparcialidad de la investigación y vigila que no haya represalias contra quienes formulan las denuncias.

Mientras que la promoción y comunicación corporativas cuentan con el Manual de Comunicación Inclusiva, que enfatiza en acciones orientadas a la concientización y generación de adhesiones pro derecho de igualdad de género para la generación de un clima organizacional inclusivo, sin discriminación y contributivo al equilibrio familiar, se ponen en marcha estrategias que promueven la participación de colaboradores sensibles y activos en: la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual laboral; la sensibilización y adhesión por los derechos de la diversidad sexual y la inclusión de personal LGTBIQ+, con ambientes seguros que valoran su potencial y libres de discriminación; y, resaltan el valor de la igualdad de oportunidades y la erradicación de prejuicios y estereotipos inconscientes frente a las personas en situación de discapacidad, así como la discriminación por origen étnico.

Asimismo, de forma integrada con las políticas de responsabilidad social, Sodexo Perú participa y promueve cadenas de suministro inclusivo con proveedores locales y forma parte de diversas redes de cooperación empresarial nacional y regional pro diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Los logros y reconocimientos obtenidos por Sodexo Perú, son:

- Al 2023 la empresa cuenta con un 42% de personal femenino.
- Nuestro compromiso es llegar al 40% del liderazgo de alto rango formado por mujeres para el 2025.
- Primer lugar en el Ranking Par de Aequales 2018, Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones (Categoría de empresas con más de 1,000 colaboradores). Y top 10 del Ranking Par 2022, en la categoría de empresas con más de 5000 colaboradores
- En junio de 2017, la empresa toma la importante decisión como empleadores en el Perú de suscribir ante Naciones Unidas los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEP por sus siglas en inglés), siendo incluido Sodexo Perú, en la lista global de países signatarios, por lo que somos una de las 06 únicas empresas peruanas que han suscrito dicha declaración
- Certificación de Empresa Presente, como una de las Mejores Empresas para el Talento LGTBIQ+ (2019).
- Reconocimiento de la ONU sobre nuestras buenas prácticas para lograr espacios seguros de trabajo para la comunidad LGTBIQ+

- Empresa Con Gestión Sostenible, otorgada por Perú Sostenible
- Premio ABE al mejor Programa de Inclusión (2019).
- Ser fundadores de la Red PRIDE CONNECTION ayuda en el logro de los objetivos y como miembros de la red en el 2018 recibimos de la ONU las normas “*Hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI: Normas de Conducta para la Empresas*”. Y los Principios de Conducta, es una guía de orientación para las empresas de como respetar y apoyar los derechos de la comunidad LGBTIQ+ en el lugar de trabajo, mercado y comunidad.
- Reconocimiento de MERCOSUR: Responsabilidad y Gobierno Corporativo: Merco Talento; Ranking Merco Empresas; y Ranking Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo.

La política de D&E del año 2016, contribuyó además al posicionamiento y reconocimiento de Sodexo como una empresa líder en la prestación de servicios, que promueve la diversidad, respeto e igualdad de género en el Perú, y, que en el marco de su quehacer institucional, como agente de cambio, consideró lineamientos de la política global de Sodexo y de los ODS al 2030, requiriendo profundizar y ampliar sobre la base de sus aprendizajes y de los nuevos desafíos en torno a la Equidad, Diversidad e Inclusión.

1.3. Aspectos por mejorar y desarrollar

La crisis de la COVID-19 planteó nuevos retos al compromiso de Sodexo, en su camino hacia la sostenibilidad en su accionar como empresa inclusiva, identificando cuatro aspectos claves para desarrollar:

a) La estructura organizacional para favorecer una gestión sostenible de la diversidad e inclusión:

En términos generales, tanto las prácticas como los procedimientos de la gestión organizacional deben apoyar la transformación del manejo de los procesos organizacionales y de los recursos humanos, con el fin de garantizar una real igualdad entre el personal de la empresa.

La estructura organizacional de Sodexo se plantea como objetivo central reducir las brechas de desigualdad sea en función del género, la etnia, la orientación y la identidad de género o la situación de discapacidad. Para ello, pone en práctica medidas de diverso tipo que afirman la igualdad de oportunidades, promueve acciones afirmativas e impulsa la transversalidad del enfoque de DE&I.

En el caso de Sodexo Perú, se cuenta desde marzo de 2018 de un Comité de Diversidad e Inclusión, que se reúne con periodicidad para analizar los avances de la organización, establecer metas e identificar vulnerabilidades o sesgos en los procesos corporativos de la compañía, de tal manera que se asegure la erradicación de todo resquicio de discriminación existente, que afecte el bienestar, la salud y calidad de vida de sus colaboradores y colaboradoras, o que los ubique en alguna situación de desventaja frente al resto.

Asimismo, este órgano busca redoblar sus esfuerzos para encontrar mejores formas de compensar a los grupos más vulnerables de su personal, así como, continuar con el esfuerzo de modificar sus procedimientos, criterios de reclutamiento, promoción y compensaciones, en la misma medida, todas las dimensiones de la diversidad priorizadas por su política de DE&I.

Otro aspecto a reforzar es el establecimiento de medidas de seguimiento y evaluación integradas a la práctica institucional y a cargo de instancias con capacidad de decisión a nivel de la estructura de gestión de la empresa, para lo cual, la visibilidad del canal de

denuncias corporativo, denominado “Speak Up”, es vital como canalizador de presuntos procesos irregulares que pudieran presentarse al interior de la compañía.

b) La cultura organizacional para la inclusión y el respeto de la diversidad:

Los esfuerzos por sensibilizar al personal de Sodexo en temas de equidad, inclusión y diversidad, en todos los niveles de la organización, y en particular, en la alta gerencia, deben ser sostenidos y monitoreados en su efectividad real. Ninguna persona al interior de la organización debiera sentir que se le limita debido a su sexo, edad, pertenencia étnica, idioma, orientación sexual, identidad de género o por alguna discapacidad. Por lo contrario, tendrían que sentir que su aporte es valorado en justicia y respeto. Para ello, el Comité de DE&I promoverá, de manera sostenida, mediante una encuesta censal, el recojo de información sobre las percepciones del personal sobre el clima laboral y el respeto de la diversidad y la inclusión en su centro de trabajo. El canal de denuncias SPEAK UP ampliará su alcance para facilitar denuncias sobre discriminación de cualquier tipo.

c) El aprovechamiento y retención del talento humano desde la diversidad e inclusión:

Sodexo necesita poner en evidencia las medidas que ha puesto en marcha para destacar los aportes de quienes han sido tradicionalmente afectados por la falta de reconocimiento y discriminación. Es preciso considerar que la pandemia del COVID-19 ha planteado mayores dificultades a las mujeres, que han visto un aumento significativo de su carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus hogares y, en no pocos casos, han sido afectadas por un aumento en los niveles de violencia ejercida por su pareja y esto debe ser considerado en los programas de beneficios y compensaciones laborales, así como, en las medidas asumidas para flexibilizar el horario de trabajo y la presencialidad en el centro de trabajo y, además, en las acciones tendientes a sensibilizar a las familias sobre la corresponsabilidad.

Así mismo, las medidas de bioseguridad y la afectación económica que la pandemia ha traído, a muchas empresas, pueden haber provocado reducciones de personal y cierre de oportunidades que podrían haber afectado más gravemente a los grupos en situación de vulnerabilidad por su diversidad. Se necesita reforzar el seguimiento para evitar que se produzcan situaciones de exclusión y maltrato laboral.

De la misma manera, Sodexo se propone hacer más transparentes y abiertos los mecanismos y procesos de reclutamiento y desarrollo de carrera, brindando capacitación en DE&I a sus organismos encargados de la selección y promoción del personal. Diseñará medidas de afirmación positiva que favorezcan a quienes no han tenido las mismas oportunidades de desarrollarse y expresar sus capacidades, con el fin de que puedan ocupar puestos bien considerados en prestigio y remuneración.

d) La gestión de objetivos:

El compromiso de impulsar la Política de DE&I está incorporado en los objetivos y la misión institucional de la compañía. El análisis de materialidad realizado por Sodexo a nivel internacional, que clasifica las temáticas corporativas en “importancia crítica”, “muy alta importancia” y “muy importante”, ha establecido que la temática de diversidad e inclusión está entre las de más alta importancia.

A esto, se suma la estrategia Better Tomorrow 2025 (BT20205), que establece nueve (9) compromisos hacia un futuro mejor para los grupos de interés de Sodexo, que señalan cómo el ejercicio de nuestras funciones como empleadores, proveedores de servicios y como ciudadanos corporativos impactan en individuos, comunidades y en el medio ambiente. A nivel individual, como empleadores, buscamos mejorar el día a día de nuestros colaboradores y para lograrlo, la inclusión y la diversidad están en el centro de la atención. Con las comunidades a las que se orientan nuestros servicios, se busca asegurar una plantilla diversa y una cultura inclusiva que refleje su diversidad y las

enriquezca. Y en tanto proveedores de servicios, apostamos por prácticas de negocio justas, inclusivas y sostenibles.

Dado que para Sodexo el capital humano es lo más importante, el compromiso de su personal con dichos objetivos es permanentemente monitoreado. La encuesta de compromiso interno, Voice 2023, mostró que el 92% de los colaboradores valoraba el entorno de trabajo, porque sentía que Sodexo valoraba la diversidad (edad, género, etnia, religión, orientación sexual, habilidades físicas o mentales). Cabe precisar que, con respecto a la percepción sobre la valoración de Sodexo por la diversidad, para el 2023 se incrementó en un 9% con relación a la medición anterior (2021). Los avances logrados en el nivel de satisfacción sobre la valoración de la diversidad e inclusión y en dimensiones clave como el índice de inclusión de género tienen que continuar en ascenso hasta alcanzar a la totalidad de colaboradores.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo

La presente Política tiene el objetivo de dotar a Sodexo Perú de las directrices que orienten la implementación de compromisos con la equidad, la diversidad y la inclusión y, permitan de esta manera, establecer acciones para el cambio y fortalecimiento de su quehacer hacia el cumplimiento de sus fines corporativos, en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (ONU).

2.2. Alcance

La presente Política aplica a todos los colaboradores y grupos de interés de Sodexo Perú a nivel nacional, garantizando la igualdad de oportunidades con equidad, un trato justo e imparcial para toda la comunidad de clientes, consumidores, empleados, proveedores, accionistas y grupos de interés, sin distinción de etnia, religión, edad, identidad y orientación sexual, así como, situación de discapacidad.

Por medio de ella, se compromete su aplicación al personal de nuestra compañía, así como, a nuestros contratistas, proveedores, consultores u otro tipo de empresa que realice actividades para Sodexo Perú, toda vez, que se espera que los principios generales de esta Política se apliquen para realizar cualquier tipo de actividades y/o alcance relacionado con nuestra organización y con nuestros grupos de interés.

En consecuencia, esta política entra en vigencia desde el primer día de firmada y está sujeta a evaluación permanente; asimismo, es aplicable a todos los niveles de la estructura organizativa, desde la instancia que la conduce, hasta el conjunto de colaboradores, proveedores, contratistas y grupos de interés.

2.3. Referencias

La presente Política está integrada con los fines y propósitos de Sodexo Perú, así como con los compromisos relativos a la DE&I de Sodexo a nivel global.

Así mismo, está relacionada de forma transversal y complementaria con las siguientes políticas, normativas y códigos:

- Derechos fundamentales en el trabajo
- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Política de igualdad salarial

- Reglamento de trabajo
- Reglamento de sanciones y relaciones laborales
- Código de Ética

3. CONCEPTOS

A continuación, se presentan los conceptos básicos sobre los cuales descansa la formulación de la Política de DE&I, los cuales se ponen en evidencia en los diversos contextos de su aplicación:

- a. Acciones afirmativas:** son mecanismos correctivos de carácter temporal que buscan disminuir brechas económicas, sociales y de otra índole, encaminadas a favorecer a determinados grupos de personas. Se enmarcan en el campo de la equidad.
- b. Autonomía económica:** es una de las dimensiones a alcanzar para el logro de la autonomía de las mujeres. Es la capacidad de generar riqueza y decidir sobre su destino. Para alcanzar la autonomía económica, las mujeres necesitan ejercer control sobre los bienes materiales y los recursos naturales, intelectuales y culturales.
- c. Brechas de género:** son las diferencias que existen entre varones y mujeres en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.
- d. Diversidad:** conjunto de características que describen a cada persona y que permiten enriquecer el intercambio de múltiples experiencias u opiniones en un entorno compartido (Deloitte, 2019).
- e. Diversidad Cultural:** Multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos. La diversidad cultural se manifiesta no sólo a través de las diversas formas en las que se expresa el patrimonio cultural de la humanidad, enriquecido y transmitido gracias a una variedad de expresiones culturales, sino también a través de los distintos modos de creación artística, producción, distribución, difusión y disfrute, cualquiera que sea el medio y la tecnología utilizados.

Es atribuida tanto a las personas como a sus grupos, comunidades o pueblos de referencia. La cultura es un valor intrínseco de nuestra sociedad y motor para el desarrollo. El Perú es uno de los países con mayor diversidad cultural del mundo, pues cuenta con 47 lenguas indígenas habladas por cerca de 4 millones en la región de la Amazonía.
- f. Conciliación entre la vida laboral y familiar:** Es el derecho de todas las personas a vivir integralmente: de poder trabajar y obtener un ingreso económico y, al mismo tiempo, poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares y de cuidado, respondiendo a la demanda del desarrollo humano de la generación actual y aquel de las generaciones futuras.
- g. Corresponsabilidad en las labores domésticas:** es el reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, que contribuye a favorecer la participación de las mujeres en la vida pública, cuestionando la división sexual del trabajo y el encasillamiento en los roles de género tradicionales y potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar.

- h. Discriminación:** en la práctica laboral, es el proceso a partir del cual los empleadores se basan en características no asociadas a la productividad tales como el credo, la raza, el género, entre otros, para valorar a sus empleados en términos de contratación o fijación de salarios. Para la OIT, el empleo decente exige estar libre de discriminaciones o segregaciones ocupacionales de ningún tipo.
- i. Equidad:** es una noción global que articula las estructuras social, institucional, normativa, jurídica, cultural e ideológica, con la situación, condición, oportunidades y accesos de los sujetos individuales o colectivos, articulación que determina el grado de desarrollo de capacidades. Bajo esta visión, equidad significa darle a cada persona lo que necesita de acuerdo con su contexto.
- j. Estereotipos de género:** son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes y asociados al espacio público; mientras que a las mujeres se las considera cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo y se las asocia al espacio privado.
- k. Género:** son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como, al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer. Mientras que los roles de género son el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino.
- l. Grupos Vulnerables:** en el ámbito laboral, hace referencia a aquellas personas que encuentran dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, que sufren algún tipo de discriminación, y que están más expuestas a los vaivenes del mercado de trabajo.
- m. Grupo étnico-cultural:** grupo de personas que comparten una cultura, una experiencia histórica común, así como formas aprendidas de pensar, sentir y hacer. Estas formas compartidas de ser se expresan en cosmovisiones, estilos de vida, creencias, prácticas, formas de hacer, valores y formas de conceptualizar su bienestar diferente y propio de cada grupo.
- n. Inclusión:** se refiere a la igualdad de derechos en el acceso que tienen las personas a las oportunidades de integración laboral o desarrollo profesional, sin discriminación por motivos de discapacidad, diversidad de pensamiento, etnia, edad, orientación sexual o religión. Asimismo, el concepto de inclusión social refiere la situación en la que todas las personas pueden ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se encuentran en su medio.
- o. Interseccionalidad:** es el reconocimiento de que en cada persona confluyen diversas dimensiones socioculturales que la caracterizan, desde las cuales puede experimentar experiencias de discriminación y opresión que se intersectan y se refuerzan entre sí. Por lo tanto, se deben considerar todos los elementos que puedan marginalizar a los individuos (género, identidad de género, clase, orientación sexual, pertenencia étnica, etc.), poniendo especial atención a las eventuales situaciones de discriminación compleja.
- p. Igualdad de género:** se refiere a la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública, que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible.

- q. Igualdad de oportunidades:** es el proceso que busca garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza.
- r. Machismo:** es un conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje de dominio, superioridad o reto a los demás, en especial a las mujeres; afectando todas las relaciones interpersonales, el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre, la política, entre otros, expresando así un manejo abusivo del poder. Estas prácticas pueden ser sutiles, como sugerir la comida o vestimenta para alguien, o extremas, como forzar a otra persona —a través de algún tipo de violencia— a realizar conductas no deseadas, justificando de cualquier forma la agresión (micromachismos).
- s. Masculinidades:** es el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada. Reconociendo que cada persona aprende de manera distinta a ser hombre o mujer, es válido afirmar que existen muchas formas de ser hombre, ya que en cada cultura se encuentran presentes mecanismos y códigos aprendidos que apoyan y explican esta diversidad.
- t. Identidad de género:** la identidad de género es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas. Se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos.

Si bien, existe una diversidad de identidades de género, habitualmente se considera un espectro con dos extremos: la identidad atribuida a las mujeres y la relacionada con los hombres. Sin embargo, debemos recordar que la identidad de género:

- Es independiente de la orientación sexual e incluye las formas en las que una persona se autodenomina y se presenta frente a las demás.
- Incluye la libertad de modificar la apariencia o la función corporal a través de roles sociales de género, técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole.

- u. Orientación sexual:** se refiere al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos.

Hay tres tipos de orientaciones sexuales:

- Heterosexuales: hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del sexo opuesto.
- Homosexuales: hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo. Popularmente se emplean los términos *gay* para el hombre y *lesbiana* para la mujer.
- Bisexuales: hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo y o del sexo contrario.

- v. Personas con discapacidad:** son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas

barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (OPS).

La discapacidad es una situación provocada por la interacción entre las personas, sus características, el medio físico y social no habilitado para la diversidad propia de la naturaleza humana. La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ello, la discapacidad, ya no se define como una cuestión de salud o de rehabilitación, sino de Derechos Humanos.

- w. Trabajo decente:** el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.
- x. Violencia de género:** cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.

4. ENFOQUE Y COMPROMISOS

4.1. Enfoque

Las personas son el recurso más valioso de Sodexo Perú, en donde nos consideramos y tratamos como una familia de más de 7,000 personas, desplegadas en costa, sierra y selva. En base a esa diversidad, promovemos el respeto, la equidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión de todos y todas quienes forman parte de nuestra gran compañía, valorando aquellas diferencias que nos hacen únicos y que aportan talento a la organización. En un país mega diverso como el nuestro, la inclusión resulta ser el camino hacia el desarrollo que nuestra nación requiere, por ello, estamos comprometidos en fomentar espacios de trabajo seguros e inclusivos, en donde cada uno de nuestros colaboradores y colaboradoras, se sientan libres de desarrollar y expresar su talento. En ese sentido, seremos vigilantes en la aplicación de medidas específicas orientadas a alcanzar y preservar la igualdad de oportunidades y condiciones de empleo justas y decentes, para todos y todas, sin discriminación o diferencia alguna, donde prevalezcan las cualidades para sentirse valorados, incentivados y seguros para brindar servicios con equidad y sostenibilidad.

4.2. Compromisos

Los compromisos con la diversidad, equidad e inclusión derivan de la misión corporativa de Sodexo y marcan su actuación:

1. Promoviendo y valorando positivamente las necesidades y expectativas encauzadas a alcanzar la igualdad de oportunidades de empleo decente y justo, para todos y todas, que se hace extensivo al personal, colaboradores, clientes, consumidores, empleados, accionistas y grupos de interés.

2. Trabajando en una gestión inclusiva y eficaz, que incorpore mecanismos transparentes y ágiles para el fortalecimiento y desarrollo de talentos diversos, así como, eliminando las barreras físicas o sociales para una cultura organizacional libre de discriminaciones por razones de etnia, religión, edad, identidad u orientación sexual y situación de discapacidad.
3. Impulsando mecanismos facilitadores para el desarrollo y el empoderamiento de colaboradores, equipos y comunidades de trabajo y servicios de alto desempeño, contribuyendo así con la gestación de una sociedad más abierta y responsable, y por ende, más justa e inclusiva.

5. LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS POR EJES DE PRIORIZACIÓN

Los lineamientos de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (PDE&I) de Sodexo Perú que guían el quehacer corporativo, están organizados en cuatro ejes priorizados:

5.1. Igualdad de género

- 5.1.1. Reducir las brechas de género salariales.
- 5.1.2. Incrementar la presencia de mujeres en cargos de decisión y dirección.
- 5.1.3. Promover medidas que fomenten una mayor igualdad en el uso del tiempo de hombres y mujeres en labores familiares y de ocio.
- 5.1.4. Brindar reconocimiento y valoración a los aportes y saberes femeninos.
- 5.1.5. Erradicar el acoso sexual en el trabajo y cualquier tipo de violencia de género; garantizando el anonimato, la protección de testigos y cero represalias contra quienes hacen las denuncias.
- 5.1.6. Propiciar cambios en actitudes y percepciones sobre la igualdad de género en los diversos grupos de interés y aliados.
- 5.1.7. Impulsar cambios en los procedimientos de gestión de la empresa con el fin de eliminar cualquier rasgo de discriminación en razón del sexo de la persona.
- 5.1.8. Influir en el personal para que se promuevan mayores niveles de corresponsabilidad entre la vida familiar y la vida laboral, lo que implica promover cambios en la división del trabajo y el cambio de roles de género arraigados en el personal de la empresa, favoreciendo el involucramiento de los hombres en las tareas del cuidado y el trabajo doméstico.

5.2. Diversidad cultural y étnica

- 5.2.1. Tener una política de tolerancia cero frente al racismo en nuestra organización.
- 5.2.2. Abordar los prejuicios inconscientes y cuestionarlos, fomentando el diálogo intercultural.
- 5.2.3. Concienciar sobre el respeto y la comprensión del valor de las diferencias culturales y la importancia de la auto identificación étnica.
- 5.2.4. Fomentar modelos operativos hacia el empoderamiento de las comunidades mediante la asociación con empresas locales para crear oportunidades para sus integrantes en igualdad y respeto.
- 5.2.5. Implementar mecanismos de registro de información sobre las percepciones del personal respecto al clima laboral y el respeto de la diversidad, la equidad y la inclusión en su centro de trabajo.

- 5.2.6. Fortalecer los mecanismos de trabajo remoto y mixto bajo por un trabajo responsable y calidad, en libertad consciente.

5.3. LGTBIQ+

- 5.3.1. Implementar medidas de no discriminación y equidad de oportunidades que aborden, de manera específica, la orientación sexual y la identidad de género como características protegidas sobre decisiones del empleo que atañen al reclutamiento y la promoción del personal, la retención del talento, así como también en la ejecución del contrato laboral.
- 5.3.2. Impulsar la generación de medidas de política favorables a la inclusión y la no discriminación del personal LGTBI+ en todas las áreas de la empresa.
- 5.3.3. Favorecer y animar cambios en la cultura organizacional con el fin de erradicar la discriminación de las personas LGTBI+ y favorecer el reconocimiento de la comunidad LGTBI+, desplegando las diferentes categorías de identidad de género, de expresión de género y de orientación sexual.
- 5.3.4. Fomentar la participación de la empresa en eventos públicos externos que favorezcan el cambio cultural y la inclusión en la comunidad.
- 5.3.5. Contribuir a generar mayor conciencia en los consumidores locales y globales de los servicios empresariales respecto de la inclusión de la diversidad.
- 5.3.6. Alinear las estrategias de visibilización de la marca y las de responsabilidad social corporativa al impulso de la inclusión de la comunidad LGTBI+.

5.4. Personas en situación de discapacidad

- 5.4.1. Poner en funcionamiento un sistema que identifique y repare los impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad que la empresa provoque o a los que contribuya.
- 5.4.2. Garantizar procesos de selección y promoción de personal no discriminatorios.
- 5.4.3. Promover un entorno o espacio de trabajo accesible.
- 5.4.4. Promover un ambiente de trabajo saludable, seguro y libre de estigmatización de la diversidad.
- 5.4.5. Garantizar la permanencia en el empleo y el regreso al trabajo de las personas con discapacidad.
- 5.4.6. Establecer alianzas y participar en redes de empresas o instituciones comprometidas con la inclusión de la discapacidad para contar con asesoría especializada y compartir lecciones aprendidas.
- 5.4.7. Desarrollar productos y servicios adecuados para atender las necesidades del mercado de personas con discapacidad.
- 5.4.8. Garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a las instalaciones de la empresa y la información empresarial.
- 5.4.9. Promover el empleo de personas con discapacidad entre los asociados a la cadena de suministro.
- 5.4.10. Promover un esquema de marketing de productos y servicios empresariales inclusivo y sensible a los derechos de las personas con discapacidad
- 5.4.11. Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en la comunidad.

6. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

A continuación, se establecen cuatro pasos metodológicos para garantizar la implementación integral de la Política de DE&I de Sodexo Perú.

Paso 1: Compromiso de transversalizar la política de DE&I

La reafirmación del compromiso corporativo con la Política de DE&I de Sodexo Perú emana de sus instancias decisoras, es decir, el Country Leadership Committee (CLC) y el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (Comité DE&I), en relación con el Comité Global de Diversidad, Equidad e Inclusión, del cual forma parte So Together, instancia que reúne a los líderes de la empresa para actuar consecuentemente. Asimismo, la política se expande hasta el conjunto de colaboradores y grupos de interés, para formar parte de la estructura organizacional, los mecanismos de gestión interna y externa, el clima y cultura organizacional y la gestión de objetivos y metas.

En adelante, el Comité DE&I enfatiza la aplicación transversal de los lineamientos de política de DE&I en los siguientes procesos clave:

- Conducción de las políticas y garantía en la provisión de recursos humanos y económicos.
- Orientación y apoyo en la selección e implementación de programas y proyectos, en coordinación con las áreas o grupos de interés implicados.
- Apoyo a las áreas en la definición de sus impactos sociales y económicos en la formulación, ejecución y evaluación de sus programas y proyectos.
- Apoyo a las áreas administrativas en la implementación de buenas prácticas laborales en los cuatro ejes priorizados.
- Monitoreo de la actualización de autodiagnóstico sobre las fortalezas y las áreas a mejorar para hacer viable y sostenible la implementación de la nueva política. El análisis deberá implicar a los grupos de interés.

Paso 2: Comunicación

La comunicación y difusión de la política es fundamental para fortalecer la confianza y el diálogo con los colaboradores, proveedores, contratistas y grupos de interés de la compañía, así como, para promover y contribuir con el posicionamiento de Sodexo Perú como agente de cambio por la Diversidad, Equidad e Inclusión.

En atención a las directivas del Comité DE&I, la Gerencia de Comunicaciones enfatiza en:

- Emisión y difusión oportuna, con lenguaje inclusivo, de los reportes de la aplicación de la política DE&I.
- Concienciación para la adhesión de los colaboradores y grupos de interés a los ejes de la diversidad priorizados.
- Generación de confianza, motivación y adhesión en las acciones DE&I.
- Sistematización y comunicación de los resultados del autodiagnóstico sobre la temática.
- Promoción y posicionamiento de la marca corporativa Sodexo Perú como agente de cambio por la Diversidad, Equidad e Inclusión.

Paso 3: Cumplimiento

Esta acción es fundamental para medir el progreso y mejorar en el cumplimiento de los objetivos y metas de los programas y proyectos internos y externos establecidos sobre la base de los cuatro ejes priorizados.

En cumplimiento de las políticas el Comité DE&I y las áreas administrativas y operativas enfatizan en:

- Programas y proyectos (acciones realizadas, logros alcanzados y aspectos a mejorar).
- Fortalecimiento de capacidades acorde con los cuatro ejes de priorización.
- Generación de mecanismos de atención y seguimiento de casos de violencia de género, discriminación racial, discriminación por identidad y orientación de género o discapacidad.
- Generación de incentivos al cumplimiento de objetivos y metas.
- Participación y promoción de redes y comunidades nacionales y locales de iniciativas pro Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Participación y adhesiones en instancias regionales y globales de impactos pro Diversidad, Equidad e Inclusión.

Paso 4: Rendición de cuentas

Para alcanzar niveles óptimos de maduración e institucionalización de la política DE&I es indispensable integrar las acciones visibilizadas y compartidas dentro del quehacer corporativo y con los grupos de interés.

En atención a las directivas del Comité DE&I y las áreas administrativas y operativas, enfatizan en:

- Emisión periódica de información sobre los avances de cumplimiento, resultados parciales o finales alcanzados, así como, actividades pendientes y nuevos desafíos de las políticas DE&I.
- Reconocimiento público de las buenas prácticas del personal y de las áreas de la corporación y de los grupos de interés.
- Facilitación de espacios para la autocrítica institucional hacia el sentido de su quehacer y las carencias detectadas y sobre las metas a futuro.

“La presente política entra en vigencia desde el primer día de firmada y está sujeta a evaluación permanente; asimismo, es aplicable a todos los niveles de la estructura organizativa, desde la instancia que la conduce, hasta el conjunto de colaboradores, proveedores, contratistas y grupos de interés.”

Lima, 07 de agosto de 2023.

JUAN MONTOYA B.
Country Managing Director
SODEXO PERÚ

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2021). Políticas nacionales y sectoriales. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/politicas-nacionales-y-sectoriales/>
- Deloitte (2013). Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf>
- INEI (2017). Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI+. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>
- Bersin, J. (2015). Why Diversity and Inclusion Has Become a Business Priority. Recuperado de <https://joshbersin.com/2015/12/why-diversity-and-inclusion-will-be-a-top-priority-for-2016/>
- McKinsey (2015). Why diversity matters? Recuperado de <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>
- Naciones Unidas (2015). La Agenda para el Desarrollo Sostenible. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- OIT (2018). Panorama Laboral América Latina y El Caribe 2018. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm
- OIT (2017). Panorama Laboral América Latina y El Caribe 2017. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf
- OIT (2014). Negocios inclusivos: Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_590466.pdf
- OIT (2020). Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres. Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf
- OIT (s/f) Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf
- Red Acoge (2014). Guía de competencias para la gestión de la diversidad en entornos laborales. Recuperado de <https://indicediversidad.org/wp-content/uploads/2020/06/AF-baja-Guia-Cubierta-y-Portada1.pdf>
- Rodríguez, A. (2010). Igualdad de Género en las Empresas. Recuperado de http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf
- Ruiz, C. (2020). Perspectiva Global de la mujer 2020. Informe sobre la igualdad de género en Europa, LATAM y España. EAE Business School. Recuperado de http://marketing.eae.es/prensa/SRC_Mujer.pdf
- SODEXO OPERATIONS (2017). Sodexo's Gender Balance Study 2018. Expanded Outcomes over 5 years. Recuperado de https://www.sodexo.com/files/live/sites/com-wwd/files/02%20PDF/Case%20Studies/2018_Gender-Balance-Study_EN.pdf
- SODEXO (2020). Diversity & Inclusion al Sodexo. Report August 2020. Recuperado de https://tracks.sodexonet.com/files/live/sites/com-au/files/02%20PDF/Reports/D%26I_AusReport_Aug2020.pdf

UNESCO (s/f). Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo. Igualdad de Género. Recuperado en <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

UNESCO (2005). Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/convention-text>