

Cementos Pacasmayo SAA y Subsidiarias	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA A LA DISCRIMINACIÓN</b>	Código: 001
Vicepresidencia Legal y de Cumplimiento y Gerencia Central de RSE		Versión: 2023 Página 1/3

Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias -en adelante, "la Compañía"- establece la presente política con el objetivo de reforzar el compromiso de tolerancia cero a la discriminación -directa e indirecta-, declaración que se sustenta en la Política de Derechos Humanos, la Política de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Oportunidades, y en virtud del desempeño proactivo de la Compañía como miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas. Al respecto, la política posee un alcance transversal a la cadena de valor, siendo aplicable a cada una de las relaciones presentes y futuras con sus grupos de interés; lo que incluye las prácticas laborales, las relaciones comerciales con socios, clientes y proveedores, así como con las comunidades y la sociedad en general. En tal sentido, la presente política cuenta con la aprobación de la Gerencia General, encargada también de la supervisión y seguimiento de los criterios establecidos.

### 1. Objetivo

Garantizar el cumplimiento del compromiso de cero tolerancia a la discriminación -directa e indirecta-, mediante el establecimiento de lineamientos y medidas para la prevención, investigación y/o sanción de los casos de discriminación que podrían originarse en las relaciones presentes y futuras de la compañía con sus grupos de interés.

### 2. Definición de discriminación

Para fines de precisión, se definen los tipos de discriminación que podrían originarse en las relaciones con los grupos de interés, y los cuales se buscan prevenir con el establecimiento de la presente política:

- **Discriminación directa**

Ocurre cuando, debido a la percepción o el reconocimiento de una o más características protegidas por la normatividad y/o las políticas internas de la Compañía, el individuo afectado recibe de forma no justificada un trato menos favorable que el que reciben o recibirían otras personas que no poseen tales características.

- **Discriminación indirecta**

Ocurre ante la aplicación de una práctica o medida, que siendo formal o aparentemente neutra, posee, sin embargo, un efecto adverso sobre personas con características protegidas por la normatividad y/o las políticas internas de la compañía, y no está justificada.

### 3. Características protegidas

Se señalan las características protegidas en la normatividad y/o las políticas internas de la Compañía:

- Artículo 2°, inciso 2 de la Constitución Política del Perú: "Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole<sup>1</sup>".
- Artículo 37° del Código Procesal Constitucional, sobre la protección de derechos del proceso de Amparo establecido en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú: (i) el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole, (ii) el derecho al ejercicio público de cualquier confesión religiosa, (iii) el derecho al trabajo, (iv) el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga, (v) el derecho a la educación (...).
- Política de Derechos Humanos, sobre la discriminación: "nos comprometemos a prevenir (...) cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

<sup>1</sup> "El ordenamiento jurídico nacional e internacional establecen una cláusula general abierta, 'cualquier otra índole', a fin de que si aparecieran formas contemporáneas de discriminación también se encontrase prevista su proscripción en tanto supongan la vulneración de la protección y respeto del ser humano y su dignidad. (...) El criterio de diferenciación debe comprender una trascendencia social efectiva y un impacto en la posición del individuo dentro de la sociedad" (Defensoría del Pueblo, 2018).



Cementos Pacasmayo SAA y Subsidiarias	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA A LA DISCRIMINACIÓN</b>	Código: 001
Vicepresidencia Legal y de Cumplimiento y Gerencia Central de RSE		Versión: 2023 Página 2/3

política o de otro tipo, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil y familiar, orientación sexual e identidad de género, estado de salud, lugar de residencia, situación económica y social, entre otros" (pág. 1).

- Código de Ética y Conducta: Cuáles son los principios básicos? 1. El respeto a la persona humana.- "Para Cementos Pacasmayo y sus subsidiarias, el respeto, defensa y cuidado de la persona humana es lo más importante. Toda persona tiene garantizado el respeto a su dignidad, a sus derechos, a sus capacidades, a su seguridad y a sus méritos.

En Cementos Pacasmayo y sus subsidiarias no discriminamos ni admitimos discriminación alguna, sea por origen, edad, raza, sexo, religión, idioma, condición económica o física."

- Política de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Oportunidades, sobre la discriminación: "En Pacasmayo y subsidiarias (...) no discriminamos a las personas por género, edad, orientación sexual, estado civil, procedencia geográfica, raza, estrato socioeconómico, religión, discapacidad y cualquier otro motivo" (pág. 1)

#### 4. Compromiso público

Sobre la base de las definiciones anteriormente expuestas, la Compañía manifiesta su tajante rechazo a cualquier tipo de discriminación. En tal sentido, se compromete a:

- Garantizar la dignidad, el respeto y la equidad en las prácticas laborales, las relaciones comerciales con socios, clientes y proveedores, así como en las relaciones con las comunidades y la sociedad en general.
- Velar por el aguramiento de las categorías protegidas por la normatividad y las políticas internas en todos los aspectos del empleo, incluidos el reclutamiento y la selección, la promoción, la transferencia, las oportunidades de capacitación, el pago y los beneficios, la evaluación del desempeño, entre otras condiciones laborales, inclusive ante casos de renuncia y/o despido.
- Fortalecer el sistema de prevención de la discriminación a través de la formación continua y el involucramiento de los empleados, socios, clientes, proveedores, comunidades y agentes de la sociedad, en procesos participativos de consulta y recojo de percepciones.
- Proporcionar los procedimientos apropiados para investigar, resolver, sancionar y evitar casos de discriminación, incluyendo una guía para el uso de estos procedimientos.
- Mantener el principio de confidencialidad y el respeto del debido proceso durante la investigación y resolución de los casos reportados. Asimismo, proteger al denunciante o testigo contra las represalias, brindar apoyo a la presunta víctima de acuerdo a los lineamientos de la Compañía y colaborar con las investigaciones cuando corresponda.
- Tomar las acciones disciplinarias y/o correctivas correspondientes contra aquellos que resulten responsables como resultado de la investigación.

#### 5. Procedimiento de investigación y sanción de la discriminación

##### 5.1. Inicio del procedimiento:

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia presentada a través de los distintos canales de denuncias que tiene la Compañía o ante el jefe inmediato o Gestión Humana por la persona discriminada o un tercero, o también se podrá investigar de oficio cuando la Empresa toma conocimiento de actos de discriminación.

Toda denuncia será investigada conforme a la política de denuncias con intervención de Gestión Humana quien deberá confirmar que cuenta con el fundamento suficiente y que la falta se encuentra previamente tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo Si el colaborador denunciado pertenece a Gestión Humana dicha área no participará en la investigación.

Cementos Pacasmayo SAA y Subsidiarias	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA A LA DISCRIMINACIÓN</b>	Código: 001
Vicepresidencia Legal y de Cumplimiento y Gerencia Central de RSE		Versión: 2023 Página 3/3

A partir de lo anterior, conforme al Reglamento Interno de Trabajo se solicitará la versión y descargos del colaborador involucrado, los que deberán ser presentados por escrito, firmado y acompañado de los medios probatorios de descargos que el colaborador considere conveniente, de ser el caso.

Una vez recibidos los descargos, se confrontará la falta imputada derivada de la investigación efectuada por la Empresa con la versión o descargo del colaborador involucrado.

Asimismo, lo antecedentes del colaborador involucrado serán evaluados conforme al Reglamento Interno de Trabajo en caso se decida imputar una falta laboral.

De imponerse una sanción, ésta deberá ser adecuada, oportuna y proporcional a la gravedad de la falta cometida. Corresponde al jefe inmediato la comunicación de la sanción al colaborador involucrado, previa coordinación con Gestión Humana.



Humberto Nadal Del Carpio  
CEO