	Versión:	01
	Política	Código:
Diversidad e Inclusión DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	20/08/2025

1. OBJETIVO

La Política de Diversidad e Inclusión de DCP establece los principios y lineamientos generales para promover y mantener una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto y la equidad. Buscamos garantizar igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades para todas las personas, sin distinción alguna, fomentando un ambiente laboral diverso, libre de cualquier tipo de discriminación, que fortalezca a nuestros equipos de trabajo y contribuya al desarrollo de cada colaborador/a.

2. ALCANCE

La presente política aplica a:

- Colaboradores y colaboradoras de Distribuidora Cummins Perú a nivel nacional, garantizando la igualdad de oportunidades y reforzando el trato justo e imparcial de todas las personas de nuestra organización y su entorno.
- Personal de la empresa asignado a trabajos temporales, ya sea como parte de las tareas normales dentro de sus funciones o para ser colaboradores y colaboradoras de manera temporal y/o parcial en el puesto.
- Personal de nuestras empresas contratistas, proveedor, consultor u otro tipo de empresa que realice actividades para Distribuidora Cummins Perú, se espera que los principios generales de esta Política se apliquen al realizar cualquier tipo de actividades dentro de nuestra empresa.
- Clientes y grupos de interés en general, que, tal como lo hace Distribuidora Cummins Perú, promuevan la diversidad e inclusión a lo largo de su cadena de valor. Nuestra compañía busca generar vínculos con aliados que trabajen activamente por impulsar una sociedad más equitativa.

Esta política se enmarca y cumple con las disposiciones y principios contenidos en:

- Reglamento Interno de Compliance DCP ALEG_RI_002
- Reglamento Interno de Trabajo DCP AGGH_RI_002
- Código de Conducta de la Organización con sus Proveedores DCP ACOM_CC_002
- Propósito, valores y objetivos estratégicos – DCP ACAC_PK_004
- Protocolo de Investigación de Reportes DCP AGGR_MA_008

Además, esta política reconoce y da cumplimiento a las siguientes leyes que fortalecen nuestro compromiso con la integridad y la equidad:


- Ley N°27942, Ley Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

3. RESPONSABILIDAD

COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El Comité de Diversidad e Inclusión, conformado por colaboradores y colaboradoras de distintas áreas, se compromete a promover una cultura organizacional diversa e inclusiva, velando por el cumplimiento de esta política. Su labor está orientada a impulsar iniciativas y tomar decisiones que favorezcan un entorno laboral donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

Asimismo, sus integrantes tienen la responsabilidad de fomentar la participación activa de los/as colaboradores/as en iniciativas de diversidad e inclusión, así como de identificar y abordar barreras que puedan generar sesgos o prejuicios. A través de este trabajo, el Comité contribuye a transformar la cultura organizacional, promoviendo un entorno donde las diferencias sean reconocidas y valoradas como fortalezas dentro de los equipos de trabajo.

	Versión:	01
	Código:	ARSC_PK_004
Política Diversidad e Inclusión DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	20/08/2025

4. DEFINICIONES


- **DISCAPACIDAD:** Se entiende como la condición de una persona que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, temporales o permanentes, que, en interacción con diversas barreras del entorno, pueden afectar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.
- **DISCRIMINACIÓN:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- **DIVERSIDAD:** Características inmutables (Edad, género, origen étnico, nacionalidad). Bagaje (Educación, formación, experiencia, antigüedad, área funcional). Atributos que describen la posición del trabajador en la sociedad. Conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida.
- **GRUPOS DE INTERÉS (Definición ISO 26000):** Individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de una organización. Se definen como tales los/as colaboradores/as, clientes, proveedores, accionistas, gobiernos, comunidades aledañas, entre otros.
- **GRUPOS OBJETIVOS (VULNERABLES) (Definición ISO 26000):** Grupo de individuos que comparten una o varias características y que son las bases de la discriminación o circunstancias sociales, económicas, culturales, políticas o de salud adversas, y que provocan la falta de medios para alcanzar sus derechos o disfrutar de igual de oportunidades.
- **LGBTIQ+:** Acrónimo que representa la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género. Comprende a lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer, así como a otras identidades incluidas en el "+", que reconoce la evolución y amplitud de la diversidad humana.

5. DESARROLLO

5.1 NUESTROS GRUPOS OBJETIVOS (DIMENSIONES)

Para fortalecer nuestro compromiso con la diversidad e inclusión, enfocamos nuestras acciones en los siguientes grupos:

- **Equidad de género:** Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres, abordando temas clave como liderazgo, brecha salarial, talento femenino, licencia de paternidad extendida, acoso sexual laboral y equidad en todas las etapas de la trayectoria profesional. Fomentamos el crecimiento del talento femenino a través de programas específicos de formación y desarrollo.
- **Personas con discapacidad:** Fomentamos la equidad, el desarrollo y la accesibilidad universal, garantizando un entorno inclusivo donde todas las personas puedan desempeñarse plenamente. Esto implica la adecuación del entorno laboral, el uso de tecnologías accesibles y la promoción de oportunidades equitativas de desarrollo y crecimiento profesional.
- **Multiculturalidad (Edad, nacionalidad, etnia, religión, entre otros):** Reconocemos las oportunidades provenientes de las diversidades culturales. Valoramos las diferencias de edad, nacionalidad, etnia, religión, entre otros aspectos culturales, y las consideramos una fuente de enriquecimiento en nuestro equipo. Promovemos un ambiente laboral donde todas las personas sean escuchadas y respetadas, y en el que las diferencias sean celebradas.
- **LGBTIQ+:** Promovemos la igualdad de oportunidades en la contratación, desarrollo y promoción de talento, asegurando un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación. Colaboramos con organizaciones especializadas para fortalecer nuestro compromiso con la comunidad LGBTIQ+. Asimismo, nuestras normas de

	Versión:	01
	Código:	ARSC_PK_004
Política Diversidad e Inclusión DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	20/08/2025

conducta en los negocios reflejan nuestra firme postura contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Estos compromisos se llevarán a cabo generando diferentes instancias de concientización a los equipos de trabajo, tanto a nivel corporativo, unidad de negocios y áreas, en modalidad presencial o remota.

5.2 DIFUSIÓN

Distribuidora Cummins Perú pondrá a disposición la presente política a través de los canales de comunicación institucionales de la empresa.


Asimismo, animamos a todos/as nuestros/as colaboradores/as a denunciar a través de nuestro canal de denuncias, cualquier trato, lenguaje discriminatorio o comportamiento que no esté acorde a nuestros valores corporativos o a lo declarado en nuestra política. De esta manera, contribuimos a reducir posibles sesgos tanto en los equipos de trabajo actuales como en posibles contrataciones.

5.3 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Nos comprometemos a revisar y/o actualizar la política según se requiera, asegurando la comunicación oportuna de los cambios pertinentes a toda la organización. La responsabilidad de este proceso recae en el Comité de Diversidad e Inclusión de Distribuidora Cummins Perú.

5.4 COMPROMISOS ASUMIDOS

- **Equidad:** Impulsamos la igualdad de oportunidades para todas las personas, fomentando un entorno inclusivo y libre de discriminación. Nuestras iniciativas abordan las dimensiones de género, multiculturalidad, comunidad LGBTQ+ y discapacidad. Promovemos el respeto, la confianza y un trato equitativo dentro de la compañía.
- **Comunicación y trato inclusivo:** Generamos un lenguaje y trato inclusivo en todas las formas de comunicación que empleamos. Ello implica la eliminación de prejuicios y estereotipos en todos los documentos y comunicaciones que generamos de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral que puedan perpetuar la discriminación, tanto a nivel interno como externo. Además, promovemos la eliminación de conductas discriminatorias para todos y todas, como, por ejemplo: discapacidad física o mental, género, diversidad sexual, raza, nacionalidad, religión, situación sindical, personas que han infringido la ley o cualquier otro tipo de diversidad.
- **Igualdad de oportunidades:** Promovemos la igualdad de todas las personas dentro de sus procesos, desde el reclutamiento, selección, inducción, promociones, líneas de carrera, equidad salarial, bienestar y beneficios, asegurando un trato justo e igualitario a todo nivel, incorporando acciones para poder incorporar talento femenino, personas con discapacidad, personas de diversas culturas y orientaciones sexuales, y garantizando el cumplimiento de nuestras Políticas y Procedimientos.
- **Ambiente de trabajo seguro:** Fomentamos un ambiente de trabajo libre de acoso, hostigamiento sexual y sexista, discriminación, violencia y victimización, estableciendo medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar este tipo de conductas dentro de la empresa. Promovemos la denuncia de comportamientos discriminatorios y trabajamos para abordarlos de manera rápida y efectiva.
- **Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral:** Impulsamos medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de todas las personas en la organización. Promovemos la corresponsabilidad en los roles de cuidado, así como el bienestar de quienes ejercen funciones de crianza, asegurando condiciones equitativas para su desarrollo.
- **Respetamos las diferencias:** Promovemos una cultura inclusiva donde todas las personas se sientan respetadas, comprometidas y empoderadas. Valoramos las diferentes perspectivas, pensamientos, creencias e ideas que cada persona trae consigo para ser una compañía competitiva e innovadora.

	Versión:	01
	Política	Código:
Diversidad e Inclusión DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	20/08/2025

6 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Sección / Ítem	Cambio realizado
01	13/08/2025	Todas	Se ha ajustado la redacción general para mayor claridad y precisión, incorporando las actualizaciones necesarias.
00	30/10/2023	Todas	Versión inicial: este documento con código ARSC_PK_004 reemplaza al documento con código ARHH_PK_030 versión 00 aprobado el 02/03/2021

	Nombre	Cargo	Fecha
Elaboración	Brenda Blacido Caycho	JEFA DE SOSTENIBILIDAD	13/08/2025
Revisión	Mirtha Rodriguez Rojas	DIRECTORA CORPORATIVA DE HSSEQ Y SOSTENIBILIDAD	18/08/2025
Aprobación	Erick Ruiz Caro	GERENTE GENERAL CUMMINS	20/08/2025

[Notas Documento]