

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Carlos Ochoa	José Haya de la Torre	Francisco Sardón
		
Gerente Corporativo de Gestión Humana	Gerente Corporativo de Asuntos Públicos	Gerente General Corporativo

I. Introducción y objetivo

En AENZA reafirmamos nuestro compromiso de garantizar que todos nuestros trabajadores reciban igualdad de trato, oportunidades y desarrollo, sintiéndose libres de cualquier tipo de discriminación.

El objetivo de la presente Política es establecer los principios de actuación para los trabajadores y su relación también con clientes y proveedores, a fin de promover una cultura organizacional y un ambiente laboral diverso, equitativo e inclusivo. Esta política aplica a todas las empresas que componen la corporación y a todos sus miembros.

II. Compromisos y Lineamientos

1. Construir una cultura corporativa que tenga como pilar fundamental el respeto y la protección de la dignidad de todas las personas.
2. Velar por la existencia de un ambiente laboral que integre a las personas independientemente de sus condiciones, características u orientaciones particulares.
3. Garantizar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, independientemente de cualquier atributo personal, y luchar activamente contra la brecha de género.
4. Rechazar cualquier forma de discriminación y acoso, como las que tienen su causa en atributos como la raza, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, o la discapacidad, credo, ideales políticos, entre otros.
5. Fomentar la existencia de equipos de trabajo diversos, integrados por personas con distintas formas de pensar, origen, creencias religiosas, convicciones, experiencias, formación académica y capacidades físicas.
6. Fomentar el intercambio alturado de opiniones, respetar la diferencia de puntos de vista y generar espacios donde los equipos puedan expresarse y ser escuchados, valorados y respetados.
7. Brindar capacitaciones y promover el conocimiento en materia de no a la discriminación y acoso en el centro de trabajo.
8. Poner a disposición de los trabajadores canales adecuados de denuncia y promover su uso frente a prácticas o hechos que atenten contra los compromisos presentes en esta política.
9. Imponer sanciones correspondientes de presentarse un caso de discriminación o acoso.

III. Control de Cambios

Versión	Fecha	Cambio/Texto modificado
0	01/03/2022	- Emisión Inicial
	12/03/2026	- Se regularizó la firma del Gerente General Corporativo, al 12/03/2026.