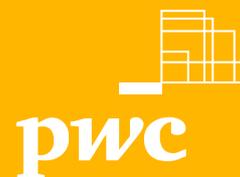


HC-CC&RC-03



Política de Diversidad e Inclusión





1. Tabla de ediciones	3
2. Objetivo y alcance	3
3. Referencias	4
4. Responsables	5
5. Conceptos clave	5
6. Desarrollo	8
6.1. Introducción	8
6.2. Beneficios de promover la Diversidad e Inclusión	9
6.3. Estrategia de Diversidad e Inclusión	10
6.4. Lineamientos de Diversidad e Inclusión	12
6.5. Organismos	13
7. Dimensiones principales	13
7.1. Género	13
7.2. LGBTIQ+	14
8. Otras dimensiones de Diversidad e Inclusión	15
8.1. Diversidad funcional y discapacidad	15
8.2. Diversidad étnica-cultural	17
9. Nuestras métricas	17
10. Asociaciones aliadas	18
11. Recursos	20
12. Referencias	21
13. Aprobaciones	23

1. Tabla de ediciones

Edición	Fecha	Detalle de cambios
02	02 de marzo de 2020	Edición
03	20 de julio de 2022	Edición

2. Objetivo y alcance

Objetivo: Presentar los conceptos centrales que sustentan la Diversidad e Inclusión como parte fundamental de nuestra estrategia de negocio, y establecer los lineamientos para fomentar e impulsar el valor de dicha cultura con nuestros diferentes stakeholders.

Alcance: El presente documento tiene el carácter de Política de Firma y, por lo tanto, se aplica a todas las LoS y Sub LoS de PwC Perú.



3. Referencias

4.1. PwC Local

- Política de Responsabilidad Corporativa
- Código de Conducta PwC
- Suplemento del Código de Conducta
- Reglamento Interno de PwC (Título XIV: Procedimiento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento y acoso sexual)
- Denuncias en Ethics Helpline System

4.2. PwC Global

- PwC Human Rights Statement:
<https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/pwc-human-rights-statement.pdf>
- PwC Diversity Journey: <http://pwc.com/diversityjourney>
- PwC Global D&I Journey & Strategy (infographic):
<https://pwc-spark.com/docs/DOC-473479>
- Out to succeed: Realising the full potencial of of LGTB+ talent
- Inclusion First Strategy - Member Firm Alignment Guide
- Global I&D Aspirational Target Setting Guidance for Territory I&D Leaders
- FY22 I&D Leadership Blueprint and Best Practices
- Disability Inclusion Journey



4. Responsables

5.1. Responsables de la difusión de la política

El **área de Human Capital** adquiere la responsabilidad de difundir la política, con apoyo de los líderes de todos los niveles de la Firma.

5.2. Responsables de la aplicación de la política

Los **Centros de Excelencia de Human Capital** deberán usar esta política como marco de referencia para la adecuación de sus políticas, procesos y actividades de sus respectivas áreas.

Todo **nuestro personal** adquiere la responsabilidad individual de seguir los lineamientos establecidos en este documento para garantizar la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la

5. Conceptos clave

6.1. Diversidad e Inclusión

Diversidad

Características que permiten reconocer a las personas en su contexto (e.g. género, etnicidad, sexo, nivel socioeconómico, orientación sexual, identidad de género, cultura, discapacidad, estatus migratorio, edad, expresión de género, etc.), y que las hacen únicas e igualmente valiosas (Presente, 2020)

Inclusión

Resultado de todos los esfuerzos desplegados para fomentar la incorporación plena de las personas en su diversidad, que les ofrece un entorno en el que pueden ser su verdadero yo y compartir sus perspectivas únicas al margen de su origen o sus características (IFAD, 2012)



5.2. Otros conceptos relacionados a la Diversidad e Inclusión

- **Corresponsabilidad:** distribución equilibrada y equitativa de las labores domésticas y de cuidado en el hogar, que redundan en la conciliación laboral-familiar (PNUD & OIT, 2009)
- **Discapacidad:** condición que resulta de la interacción entre, por un lado, personas con una condición de salud específica; y, por otro lado, factores sociales y ambientales que restringen su integración y participación plena en sociedad (WHO, s.f.)
- **Discriminación:** cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en alguna característica, impide que una persona ejerza sus derechos y participe de la igualdad (IFAD, 2012)
- **Equidad de género:** igualdad real que busca corregir el desbalance o desequilibrio histórico entre los géneros (IFAD, 2017), y que requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- **Expresión de género:** la manifestación del género de una persona, a través de la forma de hablar, el comportamiento, el modo de vestir, los manierismos, entre otros aspectos (CIDH, 2015)
- **Género:** conjunto de características construidas social, cultural e históricamente sobre los roles, comportamientos y expectativas asociados a las personas con base en sus diferencias biológicas (Presente, 2020)
- **Global People Survey (GPS):** Encuesta interna de satisfacción laboral, gestionada a nivel global (vía correo electrónico y una plataforma virtual) y administrada localmente por las áreas de Clima y Cultura (Human Capital) de cada país.



- **Identidad de género:** experiencia individual de cada persona sobre el género, corresponda o no con su sexo asignado al nacer, incluida la vivencia personal del cuerpo (que puede incluir o no la modificación de la apariencia) y otras expresiones (Yogyakarta, 2007; CIDH, 2015).
- **Lenguaje incluyente:** la manera de expresarse sin discriminar a un sexo, género o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género, con el objetivo de forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género (ONU, s.f.)
- **LGBTIQ+:** sigla que identifica a las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales, queer y de otras orientaciones sexuales e identidades de género, y que alude a un movimiento que busca la igualdad, la tolerancia y la no discriminación (United Nations Free & Equal, s.f.)
- **Orientación sexual:** la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas (United Nations Free & Equal, s.f.)
- **Sexismo:** forma de discriminación que utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados (BID, s.f.)
- **Sexo:** conjunto de características biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (OMS, 2018)



6. Desarrollo

6.1. Introducción

En PwC Perú, respetamos y valoramos las diferencias: en primer lugar, porque estamos absolutamente convencidos/as de que es lo correcto para nuestra gente; y, en segundo lugar, porque sabemos que es fundamental tener talento diverso, que pueda aportar diferentes perspectivas al resolver problemas importantes. Reconocemos que, cuando personas de distintos orígenes, experiencias de vida, creencias y perspectivas se reúnen y trabajan juntas, obtienen mejores resultados y, con ello, crean mayor valor para nuestros clientes, nuestra gente y la sociedad en general.

Sabemos que nuestro personal, nuestros/as clientes y nuestros stakeholders quieren ver un compromiso visible y auténtico respecto de la diversidad e inclusión, que tome forma de acciones concretas y logre un progreso visible. En ese sentido, esta Política representa un compromiso explícito para fomentar una cultura de la diversidad e inclusión y promover un ambiente laboral seguro, diverso e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación, en el que las personas puedan ser su verdadero yo y desarrollar su máximo potencial.



6.2. Beneficios de promover la Diversidad e Inclusión¹

Para el personal

- a. El personal de organizaciones diversas e inclusivas siente mayores niveles de colaboración en equipo y es más leal que el de organizaciones no inclusivas.
- b. Quienes se sienten escuchadas/os en el trabajo tienen 4.6 veces más probabilidades de sentirse capacitadas/os para realizar un mejor trabajo.
- c. En una fuerza laboral inclusiva, las personas sienten que pertenecen, están más comprometidas y pueden desarrollar su potencial profesional.
- d. Una mentalidad inclusiva y habilidades de liderazgo son fundamentales para prosperar en un mundo que se está transformando, avanzando y globalizando rápidamente.

Para PwC

- a. Los equipos diversos e inclusivos toman decisiones dos veces más rápidas y hasta un 87 % más eficazmente que los equipos no inclusivos.
- b. Las empresas con equipos más diversos e inclusivos tienen tasas de rotación de empleados/as más bajas y logran mayores niveles de esfuerzo.
- c. La diversidad es un impulsor clave de la creatividad y la innovación.
- d. Ser capaz de pensar y liderar de manera inclusiva es una habilidad fundamental para que PwC pueda generar confianza y brindar resultados sostenidos.

¹ Obtenido de Inclusion First Strategy - *Member Firm Alignment Guide*

6.3. Estrategia de Diversidad e Inclusión

Nuestra visión de D&I

Ser una organización líder en inclusión y pertenencia con nuestra gente, clientes y grupos de interés, así como un acelerador para el cambio de D&I que es reconocido por nuestra comunidad de solucionadores/as que generan confianza y brindan resultados sostenidos.

Nuevo Enfoque

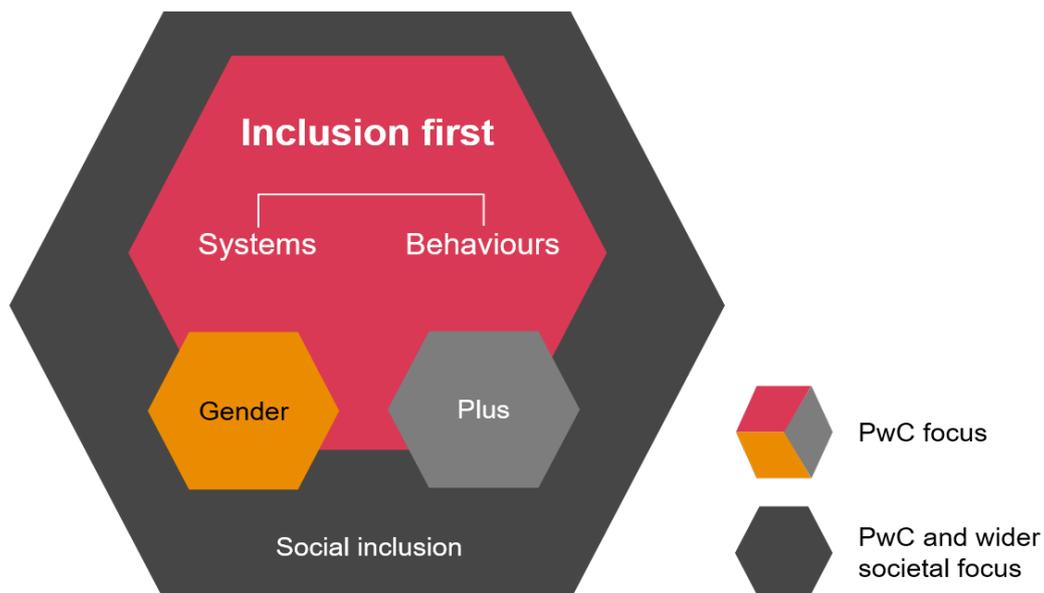
Mejorar la amplitud y profundidad de la diversidad y desarrollar las habilidades que nos permitirán valorar la diversidad, y pensar, actuar y liderar de manera inclusiva. Esto permitirá que nuestra comunidad de solucionadores/as se reúna de maneras inesperadas para generar confianza y brindar resultados sostenidos mientras continúa construyendo una cultura de pertenencia y equidad.

A nivel global, se ha reformulado la estrategia de D&I con el objetivo de alinearla a The New Equation. El nuevo enfoque, Inclusion First, está centrado en fomentar una comunidad de solucionadores/as inclusivos/as equipados con las habilidades necesarias para aprovechar el poder de la diversidad, de modo que estemos colectivamente empoderados para generar confianza y brindar resultados sostenidos.

Esta nueva estrategia hace énfasis en un enfoque dual para fomentar la inclusión, que contempla sistemas y comportamientos.



- a. Sistemas: ampliar procesos, políticas e intervenciones para i) fomentar la equidad en todos los niveles y ii) ayudar a nuestros colaboradores a alcanzar su máximo potencial.
- b. Comportamientos: desarrollar habilidades de liderazgo inclusivo en todos los niveles, con el objetivo de que cada uno/a pueda i) construir una cultura de seguridad y pertenencia para todos/as, ii) generar valor a partir de la diversidad, y iii) ser un catalizador para el cambio.



El enfoque Inclusion First tiene una aproximación “Purpose driven 2-plus”, que establece la necesidad de priorizar un foco en el género y en una dimensión adicional de diversidad que sea relevante a nivel local. En PwC Perú, nos enfocamos en la dimensión LGBTIQ+.



6.4. Lineamientos de Diversidad e Inclusión

- a. Incorporar los conceptos de D&I en el ADN de nuestra gente y nuestro negocio
- b. Brindar un ambiente laboral donde nuestra comunidad se sienta incluida, valorada y respetada
- c. Implementar políticas y prácticas de selección, contratación, remuneración, desarrollo, capacitación y promoción que atiendan a criterios de habilidades y buen desempeño, libres de sesgos que puedan afectar la equidad de oportunidades entre colaboradores/as
- d. Difundir continuamente información que sensibilice al personal en términos de D&I
- e. Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por orientación sexual, identidad de género, autoidentificación étnica, situación de discapacidad, entre otros rasgos identitarios
- f. Implementar y promover medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestro equipo como parte de nuestra gestión del talento PwC
- g. Usar un lenguaje respetuoso, incluyente, no sexista, ni discriminatorio, que reconozca y valore la diversidad e inclusión en todas nuestras comunicaciones internas o externas
- h. Comprometerse con la diversidad e inclusión, y con la prevención de discriminación al exterior de la organización y en la cadena de valor
- i. Fomentar la participación de los grupos sociales minoritarios en el planeamiento y la ejecución de iniciativas de D&I (e.g. mujeres, minorías étnicas, personas LGBTIQ+, personas con diversidad funcional o discapacidad)
- j. Construir alianzas estratégicas con organizaciones que promuevan y trabajen temas de Diversidad e Inclusión a nivel nacional o internacional

6.5. Organismos

Global Diversity and Inclusion Leadership Team – PwC Global

Se trata de un equipo conformado por líderes de las diferentes firmas pertenecientes al network global con el objetivo de impulsar verdaderos avances en temas de diversidad e inclusión. Todos los miembros se reúnen personalmente cada nueve meses y tienen conferencias cada seis semanas para repensar y fortalecer la estrategia global de D&I.

Comité de Diversidad e Inclusión – PwC Perú

En línea con nuestros lineamientos de Responsabilidad Corporativa y nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión, se implementó el Comité de Diversidad e Inclusión con el objetivo de involucrar a nuestros socios y líderes en la elaboración de políticas y medidas que fomenten una cultura de equidad e inclusión en la Firma. Las reuniones son trimestrales.

7. Dimensiones principales

7.1. Género

PwC Perú prioriza la equidad de género en su estrategia de Diversidad e Inclusión, no solo porque se trata de un tema de derechos humanos, sino también porque es un imperativo para el crecimiento económico y social de los negocios. Por ello, trabajamos constantemente para asegurar la igualdad de oportunidades de crecimiento entre hombres y mujeres. Impulsamos el talento femenino, implementando, cada vez más, la flexibilidad necesaria para retener y promover el desarrollo de las mujeres en la Firma.



Por todo esto, promovemos en toda nuestra organización las siguientes actuaciones:

- Difundir todas nuestras convocatorias de reclutamiento y selección con un lenguaje incluyente, que tome en cuenta tanto a hombres como mujeres en el perfil del puesto
- Considerar un número equitativo de hojas de vida de hombres y mujeres para todas las posiciones en los procesos de selección
- Implementar permanentemente campañas, capacitaciones o charlas direccionadas a erradicar el sexismo, estereotipos y prejuicios relacionados al género
- Comunicar continuamente que la Firma no tolerará casos de acoso u hostigamiento sexual, así como difundir protocolos y canales para dichos casos y medidas para la protección de las personas denunciantes

7.2. LGBTIQ+

En PwC Perú, sumamos esfuerzos para construir una sociedad más inclusiva y promover un entorno laboral en el que las personas LGBTIQ+ se sientan seguras, valoradas y respetadas independientemente de su orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Estamos convencidos/as de que apoyar a la población LGBTIQ+ es lo correcto para nuestra gente y para la sostenibilidad de nuestra Firma, tomando en consideración nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Además, la creación de ambientes inclusivos tiene un impacto positivo en el compromiso del talento LGBTIQ+ y de quienes apoyan la diversidad.



Por todo esto, promovemos en toda nuestra organización las siguientes actuaciones:

- Demostrar permanentemente nuestro apoyo a la población LGBTIQ+ dentro y fuera de la Firma, para que cada vez más profesionales se sientan en la libertad de expresarse dentro de PwC
- Fomentar las mismas oportunidades para todas las personas, a través de sistemas de evaluación, promoción y recompensas que no hagan distinciones en términos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género
- Construir alianzas estratégicas con organizaciones que promuevan la inclusión de la población LGBTIQ+ a nivel nacional o internacional
- Generar conciencia en nuestros/as líderes y nuestro personal sobre la inclusión LGBTIQ+
- Fomentar el desarrollo de programas enfocados en inclusión del talento LGBTIQ+
- Rechazar la discriminación contra la población LGBTIQ+ y sancionar todo acto que atente contra la dignidad o seguridad de nuestro personal LGBTIQ+

8. Otras dimensiones de Diversidad e Inclusión

En PwC Perú, trabajamos continuamente en iniciativas que promuevan el trato equitativo hacia todo nuestro equipo. Es por ello que estamos en un proceso continuo de diversificación de nuestros focos de acción en términos de Diversidad e Inclusión.



8.1. Diversidad funcional y discapacidad

Las personas con discapacidades físicas, mentales, intelectuales, sensoriales y psicosociales suelen ser una fuente de talento sin explotar en el mercado, a veces con habilidades y experiencia únicas. Al expandir las actividades de contratación, centrarse en las habilidades y mejorar la accesibilidad en el lugar de trabajo, las organizaciones pueden descubrir, atraer y emplear a más talento de primer nivel.

En PwC Perú, trabajamos continuamente en iniciativas que promuevan el trato equitativo hacia todo nuestro equipo. Es por ello que estamos en un proceso continuo de diversificación de nuestros focos de acción en términos de Diversidad e Inclusión.

- Construir alianzas estratégicas con organizaciones que promuevan la inclusión de las personas neurodivergentes y con algún tipo de discapacidad a nivel nacional
- Fomentar programas enfocados en la inclusión del talento neurodivergente y con algún tipo de discapacidad
- Aumentar la representación de personas con discapacidades visibles e invisibles
- Fomentar un entorno donde las personas se sientan capaces de compartir su experiencia vivida en relación con la discapacidad
- Mantener la discapacidad en mente al contratar servicios, realizar inversiones, desarrollar productos y crear activos internos y de clientes



8.2. Diversidad étnica-cultural

Con relación al eje de diversidad étnica-cultural, en PwC Perú reconocemos y valoramos las diferencias étnico-culturales, así como el intercambio entre personas de distintas nacionalidades. Como parte de nuestro Plan de D&I, fomentamos las siguientes iniciativas:

- Rechazar la discriminación contra personas que integren minorías étnicas, así como cualquier acto que atente contra su dignidad o seguridad
- Fomentar las mismas oportunidades para todas las personas, a través de sistemas de evaluación, promoción y recompensas libres de distinciones en términos étnico-raciales o de nacionalidad
- Aumentar la representación de personas que integren minorías étnicas en nuestras comunicaciones internas y externas
- Promover espacios de intercambio entre personas de distintas nacionalidades

9. Nuestras métricas

- **Global People Survey:** Medimos la cultura de D&I a través de un índice de nuestra encuesta GPS denominada “Inclusión y Diversidad”, compuesta por una serie de preguntas relacionadas al respeto y la valoración de las diferencias al interior de la Firma.
- **Encuesta de Diversidad e Inclusión:** Implementamos una encuesta anual sobre D&I. Mediante preguntas dicotómicas sí/no, de opción múltiple y con escala de Likert, indagamos respecto de las percepciones de los/as colaboradores/as acerca de los enfoques en género, la población LGBTIQ+, la discapacidad, entre otros.



10. Asociaciones aliadas

- **Aequales:** Es una empresa consultora que provee herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral en Latinoamérica (Aequales, s.f.). A través del diagnóstico anual y confidencial **Ranking PAR**, que mide la equidad de género y la diversidad en las empresas, promueve un proceso de mejora continua en las organizaciones.
- **WomenCEO:** Es una asociación sin fines de lucro que promueve el liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en organizaciones privadas y públicas para contribuir con el cambio cultural hacia una sociedad inclusiva, sostenible y desarrollada (WomenCEO, s.f.).
- **Mamá Ejecutiva:** Es una plataforma digital que promueve el empoderamiento de las madres de familia en el mundo de los negocios y sirve de apoyo para consolidar sus metas profesionales. Tiene como objetivos crear una comunidad de mujeres con la visión de crecer personal y profesionalmente; fomentar el liderazgo y participación de las mamás en la comunidad de negocios; y fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres en sus hogares.



- **Pride Connection:** Es una red que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTQ+ a las distintas organizaciones que la componen. Busca i) promover la diversidad e inclusión laboral; ii) concientizar sobre la inclusión de miembros de la población LGBTQ+; iii) favorecer un entorno laboral seguro y libre de agresiones o conductas que dañen a cualquier persona en base en su orientación sexual o identidad de género; y iv) sumar esfuerzos y valores de cada corporación hacia la población LGBTQ+ y aliados/as (Pride Connection, s.f.).
- **Presente:** Es una organización que trabaja por el acceso a los derechos de las personas LGBTQ+, a través de la generación de alianzas estratégicas y la co-construcción de proyectos dirigidos a ellas (Presente, s.f.).
- **Aniquem:** Es una asociación que brinda rehabilitación integral a niños/as que han sufrido accidentes por quemaduras. El apoyo incluye consultas médicas, terapias físicas, ocupacionales, apoyo psicológico, provisión de prendas, entre otros (Aniquem, s.f.).
- **Red de Empresas y Discapacidad:** Es una red que promueve la inclusión sociolaboral, el trabajo decente y la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú (Red de Empresas y Discapacidad, s.f.).
- **Centro Ann Sullivan:** Es una organización dedicada a la educación de personas con habilidades diferentes, y sus familias. Mediante una alianza con este centro, hemos podido incorporar a una persona con trastorno del espectro autista (TEA) para que se desempeñe dentro de la Firma.



11. Recursos

- **Curso Inclusive Mindset:** Se trata de un programa de formación especializada, alineado con las iniciativas globales de Diversidad e Inclusión, que contempla cinco módulos sobre cómo incorporar una mirada más inclusiva en nuestro trabajo. A través de contenidos variados, actividades aplicadas y reflexión personal, el curso permite adquirir conocimientos y técnicas para aprovechar el poder de la diversidad y liderar de manera más inclusiva.
- **Política de comunicación inclusiva:** La política tiene como objetivo promover y articular la importancia del uso de la comunicación inclusiva en los procesos de PwC Perú en toda comunicación simbólica, oral o escrita, sea de manera interna o externa.
- **Manual de comunicación inclusiva:** El manual tiene como fin ser una guía accesible para promover el uso de la comunicación inclusiva en los procesos de PwC Perú y en toda comunicación simbólica, oral o escrita, sea de manera interna o externa.
- **Guía de corresponsabilidad “Juntos”:** La guía está dirigida a todos los colaboradores y colaboradoras de PwC que sean padres/madres o estén próximos a serlo, con el objetivo de acompañarlos en este proceso y generar conciencia sobre la corresponsabilidad familiar.
- **Ethics Helpline System:** Es fundamental que todas las personas entendamos lo que es un comportamiento aceptable en PwC y lo que no lo es. Para respaldar este compromiso, existe una línea ética de ayuda que está disponible las 24 horas del día, todos los días, y brinda un entorno seguro, protegido y confidencial para reportar una inquietud sin temor a represalias. Cuenta con tres maneras de reportar una inquietud: online, por teléfono y personalmente.



12. Referencias

Aequales. (s.f.). Quiénes somos. Obtenido de Aequales:

<https://aequales.com/quienes-somos/>

Aniquem. (s.f.). Inicio. Obtenido de Aniquem: <https://aniquem.org/>

Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). Guía de recursos para la igualdad de género. Obtenido de

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Promoci%C3%B3n-de-la-Equidad-de-G%C3%A9nero-en-la-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica-Gu%C3%ADa-de-Recursos-para-la-Igualdad-de-G%C3%A9nero.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Conceptos básicos. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

International Fund for Agricultural Development. (2012). Country Technical Note on Indigenous Peoples' Issues.

International Fund for Agricultural Development. (marzo de 2017). Glossary on Gender Issues. Obtenido de International Fund for Agricultural Development: https://www.ifad.org/documents/38714170/0/gender_glossary.pdf/c365758a-99de-4e5c-b426-db97e43d0b6e?t=1506694647000

Naciones Unidas. (s.f.). Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

Organización Mundial de la Salud. (2018). La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/274656/9789243512884-spa.pdf>

Presente. (2020). Hablemos de diversidad. Lima.



Presente. (1 de diciembre de 2020). Salir de casa para volver al clóset. Obtenido de Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas: <https://reliefweb.int/report/peru/salir-de-casa-para-volver-al-cl-set-diagn-stico-situacion-sobre-la-poblacion>

Presente. (s.f.). Home. Obtenido de Presente: <https://presente.pe/>

Pride Connection. (s.f.). Una red profesional que entiende y apoya la diversidad. Obtenido de Pride Connection: <https://www.prideconnection.cl/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo & Organización Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Red de Empresas y Discapacidad. (s.f.). Usuario. Obtenido de Facebook: https://web.facebook.com/Red-de-Empresas-y-Discapacidad-Per%C3%BA-117657110057483/about/?ref=page_internal

United Nations Free & Equal. (s.f.). Glosario. Obtenido de <https://www.unfe.org/es/definiciones/#:~:text=La%20expresi%C3%B3n%20de%20g%C3%A9nero%20de,g%C3%A9nero%20o%20su%20orientaci%C3%B3n%20sexual>

WomenCEO. (s.f.). Acerca de WomenCEO. Obtenido de WomenCEO: <https://womenceoperu.org/acerca-de-wceo-peru/>

World Health Organization. (s.f.). Disability. Obtenido de https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

Yogyakarta. (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Obtenido de http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf



13. Aprobaciones

La presente Política ha sido aprobada por el Socio Líder de la firma y la Socia Líder de HC de PwC, y entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación.

Fecha: 20 de julio de 2022

Aprobado por:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juana Mollo B', with a horizontal line underneath.

JUANA MOLLO

Socia Líder de Human Capital y RC



