

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

## 1. INTRODUCCIÓN

En Textil del Valle, S.A. BIC (TDV), inspiramos a las personas a ser y creer en sí mismas, para ello reconocemos la importancia de la equidad de género, la diversidad e inclusión como valores fundamentales para el desarrollo de la organización. Tenemos como compromiso propiciar un entorno seguro, libre de toda forma de violencia y sin discriminación, rechazando especialmente aquella basada en género y/o diversidad, promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva.

El objetivo de esta Política es establecer los principios básicos por los que deben regir en nuestra forma de actuar con el objeto de promover una cultura organizacional y un ambiente laboral diverso e inclusivo. Así, podemos empatizar, innovar y generar fuertes vínculos con nuestros/as clientes y comunidades.

## 2. JUSTIFICACIÓN

TDV es una Empresa BIC, cuyo modelo de negocio tiene un propósito de triple impacto, con un fuerte compromiso con la creación de valor económico, social y ambiental. Es por ello que, al adoptar una Política de Diversidad e Inclusión, fortalece su modelo de negocio ético y sostenible que potencia la equidad en el entorno laboral y social.

Esta política se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 y ODS 10) al promover la igualdad de género y la reducción de desigualdades, asegurando que la empresa contribuya de manera significativa y responsable al desarrollo social y económico del país y al fortalecimiento de su imagen como líder en responsabilidad corporativa.

### ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO <sup>1</sup>

**5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

**5.5** 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



<sup>1</sup> Naciones Unidas. (s.f.). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                            |                                                                 |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y<br>Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

## ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES <sup>2</sup>

**10.2** 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



### 3. ALCANCE

La Política de Diversidad e Inclusión de TDV aplica para todas las personas que trabajan en la compañía en las tres sedes Oficinas Surco, Planta Chincha y Planta Lima, incluidas personas contratadas como practicantes y personal de servicios terceros. Además, aplica para personas candidatas, nuevos ingresos, proveedores/as, socios/as y visitantes a cualquiera de nuestras tres sedes.

En TDV todas las personas somos responsables de garantizar que esta política se adopte, se cumpla y se mantenga vigente dentro de nuestra empresa.

### 4. DEFINICIONES

Los términos que en esta Política relacionados a género, diversidad e inclusión se encuentran definidos en el **ANEXO 02**.

### 5. OBJETIVO Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

**Objetivo principal:** Garantizar un ambiente de trabajo de respeto mutuo, cero tolerancias a la discriminación, seguro para todas las personas, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, expresión de género, identidad de género, sexo asignado, raza, color, estado civil, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición.

#### LÍNEA ESTRATÉGICA 1: CULTURA LABORAL, TALENTO Y DESARROLLO

A. En TDV, fomentamos un ambiente donde las políticas de compensación están disponibles en igualdad de condiciones para todos y todas en función de los conocimientos, capacidades, actitudes, habilidades y méritos requeridos para los diferentes puestos de trabajo. En los procesos de toma de decisión donde se definan ascensos, incrementos salariales y evaluaciones de desempeño, TDV se asegurará que

<sup>2</sup> Naciones Unidas. (s.f.). Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                         |                                                                 |                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

no haya ningún tipo de discriminación en base a identidad de género, expresión de género, orientación sexual, discapacidad y/o cualquier otra condición.

- B. En TDV promovemos la equidad de género fortaleciendo la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo (gerencias, subgerencias, jefaturas, coordinaciones y/o cargos de supervisión) dentro de nuestros procesos de gestión del talento, asegurando condiciones equitativas de desarrollo profesional y garantizando una política salarial sin distinciones de género.
- C. TDV se asegurará que los beneficios y responsabilidades de la empresa expresados en el “Reglamento interno de trabajo” y en otras políticas vigentes sean equitativos e inclusivos en cuanto a género y diversidad, de manera que se evite cualquier beneficio desigual o direccionado solo a un grupo de personas. Esto incluye:
- En TDV, las personas trabajadoras LGBTQ+, incluyendo practicantes, tienen derecho a los mismos beneficios que sus pares heterosexuales, como licencias por fallecimiento de pareja o situaciones de enfermedad terminal, conforme a lo establecido por la ley y nuestro Reglamento Interno de Trabajo. Para acceder a estos beneficios (así como a otros vinculados a la EPS, regalos de Navidad, eventos institucionales o escolaridad de hijos) es necesario que las personas colaboradoras declaren formalmente su situación familiar mediante una declaración jurada **ANEXO 03**, lo cual permitirá mapear y registrar correctamente esta información en nuestros sistemas.
- D. En los procesos de selección se evitarán las preguntas sobre asuntos personales tales como: si la persona está gestando o en proceso de adopción, situación del cuidado de hijas/os o dependientes, proceso de transición y/u orientación sexual. Durante el proceso de contratación sí se podrán hacer consultas relacionadas a lo listado con fines informativos y en pro de generar acciones para promover la equidad interna.
- E. En TDV promovemos la inclusión laboral de personas con discapacidad, cumpliendo con lo estipulado por la Ley N.º 29973 y asegurando una participación laboral representativa. Trabajamos en la implementación de condiciones accesibles en nuestras instalaciones para personas con discapacidad física, y fomentamos entornos de trabajo adecuados que permitan el desarrollo y desempeño de personas con discapacidad sensorial o intelectual.
- F. En TDV implementamos prácticas de flexibilidad y de balance de vida que permitan al equipo cumplir con responsabilidades propias de una vida familiar, buscando eliminar estereotipos de género. Esto incluye:

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                            |                                                                 |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y<br>Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

- a. Dentro del periodo de lactancia materna de la persona colaboradora de TDV se considerará flexibilidad para el uso de los lactarios. Así como, TDV garantizará que estos estén en perfectas condiciones para el uso.
- b. Toda persona colaboradora de TDV, sin distinción de género, cuya pareja haya dado a luz, tiene derecho a una licencia con goce de haber por un periodo de 10 (diez) días, conforme a lo establecido por la ley como licencia de paternidad. Para hacer efectivo este beneficio, es indispensable presentar una declaración jurada que respalde la situación y permita su validación conforme a los procedimientos internos.
- c. Toda persona colaboradora de TDV que sea cuidadora principal de personas con discapacidad o contará con flexibilidad para poder atender situaciones de urgencia o emergencia vinculados al cuidado de dicha persona, en coordinación con su supervisor o supervisora inmediata.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 2: CONCIENTIZACIÓN Y APRENDIZAJE.**

- A. En los procesos de inducción de todas las personas colaboradoras, se debe incluir una capacitación sobre la presente política y sus implicancias.  
Haciendo explícito que:
  - a. TDV no tolera ninguna forma de discriminación.
  - b. TDV rechaza toda forma de violencia basada en género, diversidad sexual y/o discapacidad.
- B. TDV incluirá en su Plan Anual de Capacitación una sesión anual sobre género, diversidad e inclusión para su personal. Además, se llevará a cabo una evaluación de la eficacia de la capacitación para medir el nivel de concientización y aprendizaje, como parte del seguimiento del plan.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 3: SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD**

- A. TDV es una organización libre de violencia. Todo acto de discriminación y/o violencia que pudiera suscitar al interior de la organización, debe ser denunciado, investigado y sancionado, acorde a los debidos procedimientos establecidos en el Código de conducta y Ética de la empresa.
- B. TDV se compromete a fortalecer continuamente los canales de reclamos, quejas y denuncias existentes, asegurando la capacitación continua a colaboradoras/es sobre su uso para el reporte de casos referentes a discriminación y acoso sexual, además de brindar espacios de ayuda emocional profesional para las personas que lo necesiten.

|                                                                                                   |                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC |                                                                 |                                                                 |
| <b>COPIA NO CONTROLADA</b>                                                                        |                                                                 |                                                                 |
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento           | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

- C. TDV no tolera actos de discriminación, acoso o maltrato entre colaboradores dentro del entorno laboral. Estos comportamientos son sancionados conforme a lo establecido en nuestras políticas internas, con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo seguro y justo para todos.

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA 4: COMUNICACIÓN.**

- A. TDV se compromete a mantener una comunicación escrita, verbal y visual inclusiva siguiendo los lineamientos expresados en el **ANEXO 05**, siempre dirigiéndose a todas las personas con respeto a la diversidad.
- B. TDV no utilizará imágenes con alguna referencia sexista, prejuiciosa o discriminatoria hacia ningún colectivo. Por el contrario, en TDV se promoverá el uso de imágenes que demuestran diversidad e inclusión.
- C. TDV generará recursos de comunicación que sean accesibles para personas con discapacidad, generando adaptaciones a medida de las/os colaboradoras/es que lo requieran.
- D. TDV considerará participar en certificaciones nacionales o internacionales que evalúen y respalden que el ambiente laboral promueve la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, disponibles en Perú.

## **6. RESPONSABILIDADES**

El cumplimiento de esta política es responsabilidad de la Gerencia General, todas las Gerencias y Jefaturas de la empresa. Cuyo rol es liderar el desarrollo de una cultura organizacional que garantice la equidad de género, la diversidad e inclusión, así como un lugar de trabajo libre de violencia, discriminación y acoso.

Es responsabilidad de la Gerencia de Desarrollo Humano, llevar a cabo las acciones estratégicas que corresponden al talento, concientización, aprendizaje y comunicaciones. Es responsabilidad del área de auditoría interna el fortalecimiento de la línea ética, así como también la definición de las medidas de sanción ante casos de acoso y discriminación. Es responsabilidad de todas las personas que trabajan en TDV, el cumplimiento de los compromisos adoptados por nuestra organización en esta política.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                            |                                                                 |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y<br>Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

## 7. COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El Comité es el órgano responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política.

El Comité estará compuesto por 5 personas:

- Dos personas de la gerencia de Desarrollo Humano y Responsabilidad Social Empresarial.
- Tres representantes de las/os trabajadoras de cualquiera de las sedes.

En su conjunto, se espera que la conformación del comité refleje de manera integral la diversidad de la empresa.

El proceso de conformación del Comité se realizará cada dos años. En el caso de las/os representantes de las/os trabajadoras el proceso será el siguiente:

- Cada dos años, se abre un proceso de convocatoria pública en todas las sedes.
- Todas las personas que deseen postular deberán rellenar el formulario virtual o presentarlo de forma física en el área de Comunicaciones y Gestión de Talento (Chincha- Surco), Recursos Humano Lima (Planta Lima) (ANEXO 04).
- La Gerencia de Desarrollo Humano y Responsabilidad Social Empresarial, revisará todas las candidaturas, filtrando si es que se cumplen con todos los requisitos y la buena fe de la misma.
- Se hará públicas las personas candidatas que cumplan con todos los requisitos, para proceder a elecciones democráticas por parte de todo el personal.
- En caso se postulen tres o menos personas que cumplan con los requisitos, el Comité se instalará automáticamente sin necesidad de votación por parte de todo el personal.
- En caso, alguna persona representante de las/os trabajadoras deba retirarse del comité por motivos de fuerza mayor, se integrará la/el candidata/o con la mayor cantidad de votos que no alcanzó un cupo.

Requisitos para conformar el Comité:

- No contar con antecedentes policiales, penales y judiciales, ni haber sido sentenciado y/o denunciado por algún tipo de acto de violencia. Tampoco deberá contar con retenciones judiciales en materia de alimentos, deudas pendientes, ni haber sido sujeto de ninguna medida disciplinaria.
- No tener ninguna sanción por motivos de Hostigamiento Sexual.
- Contar con motivación para impulsar acciones hacia la igualdad de género, diversidad e inclusión en TDV.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                            |                                                                 |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y<br>Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

Responsabilidades:

- El Comité establecerá reuniones bimensuales para valorar el impacto de las medidas, actualizarlas y, de ser el caso, proponer nuevas acciones.
- También velará por el pleno cumplimiento de la presente Política de manera que su implementación sea homogénea en las tres sedes de TDV.
- Acompañar como consejero a otros comités en los casos donde esta consejería sea solicitada e involucre los frentes de Diversidad e Inclusión, pudiendo enviar a uno o varios de sus representantes según necesidad y cumpliendo con guardar la confidencialidad que se requiera según el tipo de caso.

8. CONTROL DE CAMBIOS

| N° | VERSIÓN | FECHA      | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO                                         | APROBADO POR           |
|----|---------|------------|----------------------------------------------------------------|------------------------|
| 1  | 01      | 08/02/2023 | Creación de la Política de Diversidad e Inclusión TDV.         | Jean Paul Salas Tamayo |
| 2  | 01      | 11/10/2024 | Se realizó la revisión del documento.                          | Lourdes Parada         |
| 3  | 02      | 20/05/2025 | Actualización a la Política de Género, Diversidad e Inclusión. | Jean Paul Salas Tamayo |

|                                                                                                   |                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC |                                                                 |                                                                 |
| COPIA NO CONTROLADA                                                                               |                                                                 |                                                                 |
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento           | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

9. ANEXOS

ANEXO 01: ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

| ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                               |                                                                              |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| NUESTRO PROPÓSITO                    | Inspiramos a las personas a ser y a creer en sí mismas.                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                               |                                                                              |
| COMPROMISO DE DI                     | <b>Igualdad de oportunidades y entorno seguro</b><br>En TDV, promovemos entornos seguros con igualdad de oportunidades para todos. Animamos a las personas a ser ellas mismas, porque creemos que los diferentes puntos de vista que aporta la diversidad nos permiten empatizar y generar lazos sólidos con nuestros clientes y comunidades. |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                               |                                                                              |
| NUESTRO IMPACTO                      | <b>EMPRESA</b><br>Nuestra gente                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                            | <b>COMUNIDAD</b><br>Nuestros clientes y sus familias                                                                                                                                                                                    |                                                                                               |                                                                              |
| NUESTROS PILARES ESTRATÉGICOS DE DI  | TALENTO Y DESARROLLO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | APRENDIZAJE Y CONCIENTIZACIÓN                                                              | SEGURIDAD                                                                                                                                                                                                                               | COMUNICACIÓN                                                                                  | FAMILIAS                                                                     |
| NUESTRA INTENCIÓN                    | <ul style="list-style-type: none"><li>Comité de D&amp;I.</li><li>Igualdad de oportunidades laborales.</li><li>Políticas de remuneración basadas en el mérito y las capacidades.</li><li>Igualdad de oportunidades de formación y desarrollo.</li></ul>                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>Capacitación y charlas de concientización.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Entorno laboral libre de acoso y discriminación.</li><li>Línea ética para reportar casos de acoso y discriminación.</li><li>Políticas y normativas contra el acoso y la discriminación.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Comunicación no sexista y no discriminatoria.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Campañas de concientización.</li></ul> |

ANEXO 02: DEFINICIONES

**Género:** Conjunto de características construidas social, cultural e históricamente sobre los roles, comportamientos y expectativas asociados a las personas con base en su genitalidad.

**Diversidad:** Conjunto de características que permiten reconocer las experiencias de las personas dentro de su contexto. Algunas de estas son: género, etnicidad, nivel socioeconómico, estatus migratorio, color de la piel, edad, cultura, discapacidad, sexo, identidad de género, orientación sexual y expresión de género.

**Inclusión:** Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se encuentran en su medio.

**Expresión de género:** Conjunto de manifestaciones del género de una persona. Puede incluir la forma de hablar y de comportarse, interacciones sociales, modo de vestir y transformaciones corporales, entre otras.

|                                                                                                   |                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC |                                                                 |                                                                 |
| COPIA NO CONTROLADA                                                                               |                                                                 |                                                                 |
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento           | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

**Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta. Puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento e incluye la vivencia personal del cuerpo.

**Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas, sean de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género

**Sexo:** Aspectos físicos de la persona, como genitales, hormonas, cromosomas, gónadas y órganos reproductores.

**Discapacidad:** Las 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.

**Discriminación:** acciones u omisiones que generan un trato diferenciado y perjudicial hacia una persona basado en motivos como origen, edad, sexo, identidad, orientación sexual, credo, entre otras; que tiene por objeto o por resultado la anulación o minimización en el ejercicio o goce de derechos de una persona o de un grupo de personas.

**Acciones afirmativas:** Las acciones afirmativas de género son medidas temporales y compensatorias que buscan reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

|                                                                                                   |                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC |                                                                 |                                                                 |
| COPIA NO CONTROLADA                                                                               |                                                                 |                                                                 |
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento           | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

### ANEXO 03: DECLARACIÓN JURADA DE PAREJAS LGBTIQ+

Yo \_\_\_\_\_ persona identificada con Documento Nacional de Identidad o Pasaporte N° \_\_\_\_\_ declaro bajo juramento que mi pareja es \_\_\_\_\_ persona identificada con Documento Nacional de Identidad o Pasaporte N°: \_\_\_\_\_.

Mi relación con esta persona es de:

 Unión simbólica

 Matrimonio en el extranjero

 Convivencia mayor o igual a 2 (dos) años

Con lo anterior, manifiesto mi intención de que mi relación sea reconocida y reciba el mismo trato que un matrimonio civil y/o religioso.

\_\_\_\_\_  
Firma

DNI o pasaporte: \_\_\_\_\_

*\*Esta Declaración Jurada deberá adjuntar medios de verificación de lo declarado.*

|                                                                                                   |                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC |                                                                 |                                                                 |
| <b>COPIA NO CONTROLADA</b>                                                                        |                                                                 |                                                                 |
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento           | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

#### ANEXO 4: FORMULARIO PARA POSTULACIÓN AL COMITÉ DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN - TEXTIL DEL VALLE (TDV)

Este formulario tiene como objetivo recoger la información de las personas interesadas en postularse como integrantes del Comité de Género, Diversidad e Inclusión. La información proporcionada será tratada con confidencialidad y evaluada conforme a los requisitos establecidos.

### 1. DATOS PERSONALES

Nombre completo: \_\_\_\_\_

DNI / Documento de identidad: \_\_\_\_\_

Área o Departamento donde trabaja: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

Número de celular / contacto: \_\_\_\_\_

### 2. MOTIVACIÓN PARA POSTULAR

¿Por qué deseas ser parte del Comité de Género, Diversidad e Inclusión?

Menciona brevemente tu motivación y compromiso con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en TDV

### 3. IDENTIDAD Y REPRESENTACIÓN

Con el fin de promover la participación diversa e inclusiva en el Comité, te invitamos a compartir si te identificas como parte de alguna de las siguientes poblaciones:

|                                                                                                   |                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC |                                                                 |                                                                 |
| <b>COPIA NO CONTROLADA</b>                                                                        |                                                                 |                                                                 |
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento           | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

- ☐ Persona con discapacidad  
☐ Persona LGBTIQ+  
☐ Persona indígena u originaria  
☐ Persona afrodescendiente  
☐ Otra (especificar): \_\_\_\_\_  
☐ Prefiero no responder

### 3. DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

Marca cada casilla si cumples con el requisito correspondiente:

- ☐ Declaro no contar con antecedentes policiales, penales ni judiciales.  
☐ Declaro no haber sido sentenciado/a ni denunciado/a por ningún tipo de acto de violencia.  
☐ Declaro no tener retenciones judiciales por alimentos ni deudas pendientes. (<https://casillas.pj.gob.pe/redam/#/> )  
☐ Declaro no haber sido sujeto/a de ninguna medida disciplinaria dentro o fuera de la empresa.  
☐ Declaro no haber recibido sanción alguna por Hostigamiento Sexual.  
☐ Me comprometo a promover acciones para la igualdad de género, diversidad e inclusión en Textil del Valle.

### 4. AUTORIZACIÓN Y FIRMA

Con mi firma, autorizo la verificación de la información proporcionada para los fines del proceso de postulación. Declaro que la información brindada es veraz y me comprometo a actuar con responsabilidad y ética en caso de ser seleccionado/a.

Firma del postulante:

Fecha: \_\_\_\_\_

|                                                                                                   |                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC |                                                                 |                                                                 |
| COPIA NO CONTROLADA                                                                               |                                                                 |                                                                 |
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento           | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

## ANEXO 05: LINEAMIENTOS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA

### Objetivo

Facilitar el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, verbal y visual en piezas internas y externas, contribuyendo así a la eliminación de los estereotipos de género y la discriminación de cualquier tipo.

### Pautas para la comunicación escrita

→ **Uso de términos colectivos:** Los nombres colectivos hacen referencia a todas las personas.

|                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| Los trabajadores    | El equipo de trabajo       |
| Nuestros clientes   | Nuestras empresas clientes |
| Los administrativos | El personal administrativo |

→ **Uso del término “personas”:** Utilizar la palabra “personas” puede ser otra alternativa, ya que no realiza distinción.

|                  |                           |
|------------------|---------------------------|
| El colaborador   | La persona colaboradora   |
| Los responsables | Las personas responsables |

→ **Uso del “desdoblamiento”:** El desdoblamiento busca visibilizar tanto a mujeres como a hombres, para evitar los efectos del uso del masculino genérico.

|                     |                                |
|---------------------|--------------------------------|
| Los operarios       | Las operarias y los operarios  |
| Nuestros asistentes | Nuestras y nuestros asistentes |

→ **Uso de opciones abreviadas:** El uso de las barras para visibilizar ambos géneros de manera abreviada. Se recomienda usar en textos, comunicaciones cortas, documentos y formularios, ya que en textos amplios dificulta la lectura.

|                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| Estimados       | Estimadas/os        |
| Los proveedores | Las/os proveedores, |
| Señores         | Señoras/es          |

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                            |                                                                 |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y<br>Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

→ **Uso de cargos y funciones:** Para evitar el masculino genérico, en algunas ocasiones, se puede hacer referencia al cargo o la función que la persona desempeña.

|                |                 |
|----------------|-----------------|
| Los jefes      | Las jefaturas   |
| Los directores | Las direcciones |

→ **Formas de tratamientos:** La manera de dirigirse a las personas, sobre todo a las mujeres, puede denotar un lenguaje sexista.

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| “Señorita María García” | Se suelen usar los términos “señorita” y “señora” para diferenciar a la mujer soltera y casada. No obstante, para el hombre se utiliza el término “señor”, independientemente de su estado civil. Eso no es un tratamiento igualitario. <b>Se recomienda estandarizar el uso de “Señora”.</b> |
| “Sr. García y esposa”   | Se debe evitar las referencias que enuncian al hombre y presentan a la mujer como “esposa” o “señora” ya que la presenta sólo en relación a un hombre. <b>Se recomienda nombrar a ambas personas por sus nombres completos.</b>                                                               |

#### Pautas para la comunicación verbal

→ **Vocería igualitaria:** Cuando se elija especialistas para dar ponencias, capacitaciones o declarar en medios de comunicación debe considerarse siempre a personas en su diversidad.

→ **Adjudicación de profesiones y grados académicos:** Evitar adjudicar a los hombres o mujeres ciertas profesiones y grados académicos sólo porque se asocian al género. *Ejemplo: Doctor, ingeniero, licenciado, maestra, secretaria, señorita.*

→ **Lenguaje discriminatorio:** Evitar reproducir, incluso de manera “humorística”, expresiones verbales que vulneren la dignidad de las personas.

|                           |                                                   |
|---------------------------|---------------------------------------------------|
| Género                    | Flaca, hembra, hijita, mamita, etc.               |
| Origen étnico             | Cholo, india, negro, etc.                         |
| Personas con discapacidad | Retrasado, inválida, habilidades diferentes, etc. |
| Orientación sexual        | Maricón, machona, delicadito, etc.                |

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                         |                                                                 |                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                           |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Política de Diversidad e Inclusión        | Código: CGT-POL-01                 |
|                                                                                   |                                           | Revisión: 02                       |
| Gerencia de DHRSE                                                                 | Área: Comunicaciones y Gestión de Talento | Fecha de creación: 08/02/2023      |
|                                                                                   |                                           | Fecha de actualización: 20/05/2025 |

### Pautas para la comunicación visual

Los materiales visuales como afiches, infografías, fotos, videos, gráficas, publicaciones, entre otros, también deben representar a personas en su diversidad, sin reproducir estereotipos de género en ellos.

Visibilizar a las mujeres que ocupan roles en TDV que han sido tradicionalmente ocupados por hombres.

Usar colores indistintamente del género en nuestros materiales visuales.

Representar a personas en su diversidad; ya sea por edad, origen étnico, nivel socioeconómico, actividad económica, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidad, etc.

Representar a las personas en roles que rompen los estereotipos de género.

Utilizar fotos de personas reales, que puedan ser parecidas a colaboradores/as de la empresa.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización del área del SIG de Textil del Valle S.A. BIC

**COPIA NO CONTROLADA**

|                                                                                            |                                                                 |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Elaborado por: Jorge Panizo Muñoz<br>Cargo: Jefe de Comunicaciones y<br>Gestión de Talento | Revisado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE | Aprobado por: Jean Paul Salas Tamayo<br>Cargo: Gerente de DHRSE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|