

**POLITICA DE IGUALDAD SALARIAL**  
**GERENCIA GENERAL Y RECURSOS HUMANOS**  
**PL12-RRHH: POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL**

---

**I OBJETIVO:**

Los objetivos principales de este proyecto son:

1. Hacer que la igualdad sea un rasgo distintivo en nuestra empresa.
2. Incorporar la perspectiva de género en todos los niveles y políticas de la institución

Y con estos, se establecen los objetivos específicos:

1. Diseñar estrategias que incorporen el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.
2. Velar por una comunicación igualitaria, inclusiva y no sexista.
3. Facilitar el acceso a la información y documentación, así como a los canales de comunicación interna al conjunto de la planilla.
4. Garantizar procesos de selección y promoción neutras e igualitarias, trabajando hacia una presencia equilibrada en los diferentes grupos y niveles profesionales.
5. Velar por una política retributiva y una clasificación profesional neutra.
6. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio en relación a la tipología de contrato o la jornada laboral.
7. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional del conjunto de la planilla.
8. Constituirse como una empresa de referencia en el sector a nivel de igualdad.
9. Realizar acciones de sensibilización de género al personal de la Empresa.
10. Trabajar hacia una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
11. Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en la organización.

**II ALCANCE:**

Aplica a todo el personal de la empresa

**III RESPONSABILIDAD:**

- RRHH es responsable de implementar este procedimiento y de velar por su cumplimiento.
- Gerencia General vela por el cumplimiento de este procedimiento.

**IV DEFINICIONES:**

A fin de poder establecer el procedimiento de forma clara se debe de definir los siguientes términos:

**Discriminación remunerativa:** situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en motivos de exclusión o preferencia y sin criterios objetivos.

**Entidad empleadora:** persona natural o jurídica que contrata los servicios de una persona, a cambio de una retribución y tiene poder de dirección frente a él o ella.

**Ingreso:** todo aquel monto percibido producto de alguna actividad económica empresarial o laboral, sea dependiente o independiente. Incluye salarios, honorarios y dividendos.

Preparado por	Aprobado por	Fecha
Gerencia General / Recursos Humanos		

**POLITICA DE IGUALDAD SALARIAL**  
**GERENCIA GENERAL Y RECURSOS HUMANOS**  
**PL12-RRHH: POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL**

---

**Ley de Igualdad Salarial:** **Ley N° 30709**, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Para efectos de esta publicación, se le llamará Ley de Igualdad Salarial.

**PEA ocupada:** conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada, en el periodo de referencia.

**PEA ocupada asalariada:** conjunto de la PEA ocupada conformada por personas empleadas y obreras, con dependencia laboral de una organización o persona empleadora.

**Responsable de Area:** entiéndase por este término al Supervisor de Área y los Capataces.

**SCTR:** Seguro Complementario de Riesgo

**Trabajos temporales:** labores de terceros que se realizan dentro de las instalaciones de EXPORTADORA EL SOL S.A.C. por periodos cortos de tiempo: dentro del mismo día o semanas del mismo mes. Se incluyen dentro de este tipo de trabajos los que involucran mantenimiento de instalaciones, refacciones internas, e instalaciones y/o calibraciones de equipos.

**Toma de muestras:** Procedimiento mediante el cual se toma una parte representativa de un espécimen o producto para determinar su calidad.

**Plan de igualdad:** instrumento de gestión que contiene las estrategias y acciones para cerrar las brechas salariales que se identifiquen luego del proceso de valorización de puestos de trabajo.

**Población Económicamente Activa (PEA):** todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

**Población Económicamente Inactiva (PEI):** todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar.

**Población en Edad de Trabajar (PET):** conjunto de personas que están aptas en cuanto a la edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más.

**Política salarial o remunerativa:** conjunto de criterios y directrices establecidos por la entidad empleadora para la gestión de remuneración de sus trabajadoras y trabajadores

**Reglamento:** Decreto Supremo 002-2018-TR que aprueba el Reglamento de la ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

**Salario o remuneración:** cualquier tipo de retribución, en dinero o en especie, percibida por el trabajo dependiente o asalariado.

Valorización de puestos: herramienta que permite asignar el valor relativo de un puesto en comparación con otros de la misma organización.

Preparado por	Aprobado por	Fecha
Gerencia General / Recursos Humanos		

**POLITICA DE IGUALDAD SALARIAL**  
**GERENCIA GENERAL Y RECURSOS HUMANOS**  
**PL12-RRHH: POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL**

---

V **MEDIDAS:**

1. Establecimiento de sistemas de reclutamiento, selección y promoción transparentes y realizados de manera que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Establecimiento de criterios para que las personas contratadas a tiempo parcial y/o como fijas discontinuas puedan optar a un puesto a tiempo completo, asegurando la aplicación de la igualdad de trato en las condiciones de trabajo, la remuneración y los beneficios.
3. Eliminación de criterios en las clasificaciones profesionales como el sexo o la edad, por ejemplo.
4. Definición de un sistema de clasificación profesional que garantice la igualdad de género, definiendo los criterios que conforman los grupos y niveles retributivos.
5. Establecimiento de un sistema objetivo de valoración del trabajo que permita la evaluación periódica del encuadramiento profesional así como la corrección de las situaciones que puedan originarse por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
6. Establecimiento de sistemas de promoción interna transparentes y en base a criterios técnicos y objetivos basados en méritos que no sean excluyentes por sexo.
7. Establecimiento de criterios objetivos para implementar planes de apoyo y desarrollo profesional para las trabajadoras y trabajadores de la empresa en igualdad de oportunidades y condiciones, contemplando la posibilidad de mentorización para las trabajadoras por parte de personal senior de la empresa.
8. Favorecimiento de la selección de mujeres para puestos de aprendices, programas de aprendizaje aplicado y de capacitación.
9. Establecimiento de la formación del personal en horario laboral, facilitando la asistencia de las personas con responsabilidades familiares, que cuando no pudiera realizarse dentro de la jornada se combine la formación presencial con la formación a distancia para facilitar la conciliación familiar y laboral.
10. Impartición de formación que facilite el acceso a la promoción profesional de las trabajadoras.
11. Asegurar el acceso a la formación de trabajadoras y trabajadores en periodo de excedencia por cuidados.
12. Revisión de los complementos salariales con criterios objetivos.

Preparado por	Aprobado por	Fecha
Gerencia General / Recursos Humanos		

**POLITICA DE IGUALDAD SALARIAL**  
**GERENCIA GENERAL Y RECURSOS HUMANOS**  
**PL12-RRHH: POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL**

---

13. Establecimiento de políticas retributivas transparentes que recojan el principio de igual remuneración por trabajos equivalentes, y definan la estructura retributiva y los complementos salariales.
14. Fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar y doméstico.
15. Fortalecimiento de los derechos de las personas trabajadoras con permisos por maternidad y paternidad para eliminar la desigualdad relacionada con el cuidado de hijos y la maternidad, asegurando que puedan acceder a los mismos beneficios, formación y oportunidades de promoción que el personal con contrato a tiempo completo.
16. Realización de auditorías de igualdad salarial para identificar las áreas que pueden mejorarse.

Preparado por	Aprobado por	Fecha
Gerencia General / Recursos Humanos		