

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN PARA PROVEEDORES, ARRENDATARIOS Y LOCATARIOS

ÍNDICE

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. DEFINICIONES	3
IV. LINEAMIENTOS	5
V. REFERENCIAS	8
VI. CONTROL DE CAMBIOS	8
VII. APROBACIONES	8
VIII. ANEXO	8

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN PARA PROVEEDORES, ARRENDATARIOS Y LOCATARIOS

I. OBJETIVO

La presente política tiene como fin establecer los lineamientos para el actuar libre de discriminación y con pleno respeto de los derechos fundamentales de las personas que forman parte de nuestra comunidad: trabajadores de Real Plaza, personal tercero, proveedores y clientes. De ese modo, buscamos que estas personas tengan la mejor experiencia laboral brindando servicios a Real Plaza y asegurando a su vez, el trato adecuado entre ellos y hacia nuestros clientes, bajo un enfoque de diversidad, inclusión y equidad de género.

II. ALCANCE

La presente política debe ser cumplida por todos nuestros proveedores, arrendatarios y locatarios de Real Plaza.

III. DEFINICIONES

- **Personal tercero:** trabajador de una empresa tercera desplazado al centro de trabajo o centro de operaciones de Real Plaza, en el marco de un contrato celebrado entre Real Plaza y la empresa tercera (tercerización, intermediación, locación de servicios, entre otros).
- **Anfitrión:** personal de empresas terceras que es desplazado o destacado a los centros de trabajo o centros de operaciones de Real Plaza para prestar servicios en virtud de un contrato de tercerización o de intermediación. Se incluye dentro de esta categoría a las personas naturales que se desempeñan como locadores de servicio, siempre que presten el servicio en el centro de trabajo o centro de operaciones de Real Plaza.
- **Locatario:** persona jurídica o persona natural que arrienda un local o espacio de los centros comerciales de Real Plaza. El locatario se encarga de administrar autónomamente el espacio cedido por Real Plaza, cumpliendo las normas de convivencia y siendo responsable de dicho espacio por el tiempo que dure el arrendamiento.
- **Cliente:** persona que concurre a los centros comerciales de Real Plaza como consumidor o potencial consumidor.
- **Centro de operaciones:** lugar o lugares determinados por la empresa principal (Real Plaza) que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores, bajo las órdenes exclusivas de su empleador.



- **Centro de trabajo:** lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal (Real Plaza) a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora o intermediadora, así como los locadores de servicio que prestan servicios independientes.
- **Discriminación:** acciones u omisiones que generan un trato diferenciado y perjudicial hacia una persona o grupo de personas de forma irrazonable o arbitraria, las cuales pueden estar basadas en motivos prohibidos como origen, edad, sexo, identidad de género, orientación sexual, credo, entre otras.
- **Expresión de género:** la manera en que una persona comunica y visibiliza su género, ya sea a través de vestimenta, comportamiento personal, interacción social, entre otras.
- **Identidad de género:** vivencia del género tal como cada persona se siente, puede corresponder o no al sexo asignado a la persona al nacer.
- **Orientación sexual:** la atracción física, emocional, sexual, afectiva y espiritual que una persona puede sentir hacia otra.
- **Persona con discapacidad:** condición en la cual una persona presentan alguna dificultad física, mental, intelectual o sensorial, u otra.
- **Sexo:** referencia a aspectos físicos, genitales, cromosomas. Suele ser asignado al momento del nacimiento.
- **Adulto mayor:** persona con sesenta (60) años a más.
- **Personal tercero:** trabajador de una empresa tercera desplazado al centro de trabajo o centro de operaciones de Real Plaza, en el marco de un contrato celebrado entre Real Plaza y la empresa tercera (tercerización, intermediación, locación de servicios, entre otros).
- **Transfobia, bifobia, homofobia:** conjunto de creencias, comportamientos, fenómenos de connotación negativa e incluso discriminatoria hacia las personas transgénero (trans), bisexuales, homosexuales.
- **Transgénero (trans):** persona que tiene una identidad o expresión de género que no se ajusta a aquella que típicamente asociada con el sexo que se le asignó al nacer.
- **Discriminación:** acciones u omisiones que generan un trato diferenciado y perjudicial hacia una persona o grupo de personas de forma irrazonable y arbitraria, las cuales pueden estar basadas en motivos como origen, edad, sexo, identidad, orientación sexual, credo, entre otras.
- **Hostigamiento laboral:** conducta de agresión u hostigamiento, ejercida un colaborador contra otro u otros, verbal no verbal o físico que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Hostigamiento sexual laboral:** forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
- **Razonabilidad:** principio basado en la proporcionalidad entre el ejercicio de las facultades atribuidas en el marco de la ley y la finalidad a tutelar.



- **Racismo:** creencia basada en que los seres humanos podemos ser categorizados en razas. Esta categorización se fundamenta únicamente en características físicas y/o biológicas, y postula que dentro de esta categorización existen algunas razas que son superiores a otras.

IV. LINEAMIENTOS

A. REGLAS GENERALES

1. Incentivamos la diversidad e inclusión en las instalaciones de Real Plaza; por ello buscamos que proveedores, arrendatarios y locatarios fomenten en sus equipos de trabajo un ambiente laboral que respete y valore las diferencias individuales.
2. Nos interesa hacer partícipes de nuestra política de diversidad e inclusión al personal tercero, a efectos de garantizar que la prestación de los servicios brindados por las empresas terceras a favor de Real Plaza cumpla con estándares de calidad y respete los derechos fundamentales de todos los clientes de los Centros Comerciales de Real Plaza.
3. Rechazamos todo tipo de discriminación relacionada con origen étnico, lengua, sexo, edad, estado civil, opinión política, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, discapacidad, nacionalidad, condición económica o de cualquier otra índole. Por ello es fundamental que cada empresa proveedora, arrendataria y locataria, cuente con un Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética; así como una política de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual laboral, de acuerdo con lo indicado en la Ley N° 27942, a fin de garantizar la existencia de un procedimiento y un canal de denuncias para sus colaboradores en materia de hostigamiento laboral, hostigamiento sexual, discriminación y/o cualquier conducta similar.

B. REGLAS ESPECÍFICAS

4. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
 - Se debe utilizar un lenguaje no discriminatorio en las comunicaciones internas y externas.
 - Las comunicaciones y publicidad, principalmente aquellas que se difundan mediante algún canal de Real Plaza, no deben reforzar estereotipos de género; sino, por el contrario, deben usar imágenes, textos y mensajes que refuercen el uso del lenguaje neutro y el respeto y representación de la diversidad en todas sus formas.
 - La comunicación entre Real Plaza y el personal tercero se da mediante sus supervisores, garantizando la subordinación del personal tercero a sus propios empleadores.
5. TOLERANCIA CERO A LA DISCRIMINACIÓN, EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, Y MOBBING LABORAL
 - En Real Plaza no toleramos ninguna manifestación de discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual laboral, hostigamiento laboral, abuso de autoridad o cualquier otra manifestación de violencia en nuestro equipo, personal tercero, y cualquier otro grupo de

interés. Todo acto denunciado debe ser investigado y sancionado, garantizando el cumplimiento de los procedimientos de investigación y sanción frente a las faltas al Código de Ética y al Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral.

- Contamos con canales para denunciar la discriminación, hostigamiento sexual y laboral, así como otras manifestaciones de violencia. Los colaboradores(as) de empresas proveedoras y de locatarios/as pueden notificar estos actos en ConÉtica, canal de denuncias de Real plaza, a través de los siguientes canales:
 - Mediante la web: <https://conetica.pe/real-plaza/>
 - Mediante el buzón electrónico: realplaza@conetica.pe
 - Mediante el número telefónico: 0800-7-8323
- La empresa debe brindar capacitación a su personal, con el fin de prevenir la violencia y discriminación en sus equipos de trabajos en el marco de la prestación de servicios a favor de Real Plaza.
- Asimismo, es una exigencia que toda empresa que brinde servicios o sea cliente de Real Plaza, cuente con un Comité de prevención frente al hostigamiento sexual laboral y un área encargada ante casos que falten a las normas de ética, de acuerdo con la Ley N° 27942 y su Reglamento.
- En caso de que exista un caso de violencia, hostigamiento sexual laboral y /o discriminación que involucre al personal de la empresa proveedora, de locatarios u otros, deben tomar todas las medidas de prevención y sanción necesarias para evitar reincidencias y nuevos casos.

6. RELACIÓN CON EL CLIENTE/ VISITANTE DE LOS CENTROS COMERCIALES DE REAL PLAZA

- El trato con el cliente debe ser cordial y respetuoso, siempre velando por no cuestionar, ni realizar acciones o gestos que discriminen la identidad y expresión individual de las personas, incluyendo la expresión de género.
- Cualquier indicación, advertencia o prohibición que se dé al cliente debe ser dada de forma alturada y con el debido respeto. Se encuentra prohibido negarle a una persona el acceso al centro comercial y al uso de sus servicios e instalaciones por razones injustificadas como su aspecto físico, sus características físicas, su dialecto, idioma, su expresión de género, su orientación sexual, u otros motivos que no representen un riesgo de seguridad.

7. USO DE BAÑOS HIGIÉNICOS DEL CENTRO COMERCIAL

- Respecto al uso de servicios higiénicos, rechazamos toda manifestación de discriminación y respetamos la identidad y expresión de género de todas las personas que visitan y laboran en nuestro centro comercial. Por lo que debemos permitir, y no cuestionar el uso del baño correspondiente al género con el que se identifica el usuario, salvo cuando se evidencie algún riesgo de seguridad o se amenace la integridad de otros clientes.
- Por otro lado, considerando que no todas las situaciones de discapacidad son visibles, así como existen personas con identidad de género no binario, se encuentra prohibido negar y cuestionar el uso del baño preferencial para personas con discapacidad, a cualquier persona que nos visite.

8. RESPUESTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN QUE INVOLUCRAN A VISITANTES DEL CENTRO COMERCIAL

- No toleramos ninguna manifestación de violencia, tales como acoso sexual, violencia de género y/o, discriminación hacia nuestros clientes, entre otras. Todo acto de violencia del personal tercero, o de algún locatario, será reportado a su empresa empleadora y se exigirán acciones de reparación y prevención, tomando en cuenta también lo estipulado en cada contrato con la empresa.
- En caso se presente en el Centro Comercial un caso de acoso, violencia entre los clientes y esta sea notificada o atestiguada por un personal tercero:
 - Se debe notificar inmediatamente al personal de seguridad y centro de control del Centro Comercial.
 - Cuando se trata de un caso de violencia física, se debe activar inmediatamente el código CALMA del Centro Comercial
 - Durante el acontecimiento, se debe notificar al cuerpo policial de lo sucedido.
 - Se debe velar por proteger la seguridad de la presunta víctima, evitando la revictimización y alejando al presunto hostigador. En caso se trate un caso de violencia física, la presunta víctima debe ser auxiliada en una zona segura, lejos de su hostigador.
- En caso se trate de un caso de violencia física, la presunta víctima debe ser auxiliada en una zona segura, lejos de su hostigador. En caso se trate de un caso de violencia de género, se debe compartir con la presunta víctima los canales de denuncia adecuados; por ejemplo, la línea 100 del MIMP y el Centro de Emergencia Mujer (CEM) más cercano. Además, en caso la víctima lo necesite, poner a su disposición una línea telefónica del mall para realizar la llamada correspondiente.
- En caso se presente un caso de acoso o violencia entre un arrendatario, locatario o el personal de un locatario y a un cliente o entre el personal de los locatarios, o en general hacia cualquier persona, se deberán tomar las mismas medidas de protección y notificar inmediatamente al personal de seguridad y centro de control del Centro Comercial. Con ello se derivará la denuncia a la empresa locataria correspondiente, la misma que deberá tomar todas acciones de reparación y preventivas.

V. REFERENCIAS

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Real Plaza
- IRC-SOS-PT002 Política Corporativa de Sostenibilidad para Proveedores
- Código de Ética Corporativo

VI. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Cambio	Elaborador
1	Documento elaborado	Diana Vásquez

VII. APROBACIONES

	Nombre	Puesto (Área)
Elaborador	Diana Vásquez	Jefa de Sostenibilidad
Revisor	Diana Vásquez	Jefa de Sostenibilidad
Aprobador	Maria Katia Mac Leod	Gerenta Corporativa de Gestión y Desarrollo Humano
Publicador	Selena Peña	Subgerenta de Diseño y Transformación de Procesos

VIII. ANEXO

No aplica