



REAL PLAZA

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

ÍNDICE

I. OBJETIVO.....	3
II. ALCANCE	3
III. RESPONSABILIDADES	3
IV. DEFINICIONES.....	3
V. LINEAMIENTOS	4
VI. REFERENCIAS.....	5
VII. CONTROL DE CAMBIOS.....	6
VIII. APROBACIONES.....	6
IX. ANEXO.....	6



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

I. OBJETIVO

Este documento establece los lineamientos y el compromiso de Real Plaza con los Derechos Humanos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De esta manera, nos esforzamos porque Real Plaza sea una empresa responsable y sostenible que crea un ambiente de trabajo inclusivo para todas las personas independientemente del sexo, género, edad, raza, discapacidad, orientación sexual, cultura, religión, responsabilidades familiares u otras áreas de diferencia potencial.

Esta política de Derechos Humanos se complementa y desarrolla con el Código de Ética y de Conducta de Real Plaza

II. ALCANCE

Esta política está dirigida a todos/as los/as colaboradores/as de Real Plaza, extensiva para proveedores, arrendatarios, locatarios y clientes

III. RESPONSABILIDADES

- **Gerenta de Gestión, Desarrollo Humano y Sostenibilidad:** responsable de la revisión, aprobación y supervisión de la presente política y del plan de sostenibilidad.
- **Jefa de Sostenibilidad:** responsable del diseño y gestión del plan de sostenibilidad y políticas, así como de la implementación, cumplimiento y actualización junto a los encargados de sostenibilidad de la empresa.
- **Comité de Ética de la Real Plaza:** supervisa el cumplimiento de la presente política y el compromiso con los principios de derechos humanos.
- **Los líderes funcionales relevantes** (representantes de áreas tales como Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Salud y Seguridad Ocupacional, Calidad, Atención al Cliente y Logística) son responsables de monitorear el cumplimiento de las leyes aplicables, las políticas de la compañía en nuestras propias operaciones, y monitorear las condiciones de trabajo en nuestras cadenas de suministro. A partir del uso de instrumentos de debida diligencia, monitoreamos las actividades que ponen en riesgo la protección de los derechos humanos en nuestras operaciones.

IV. DEFINICIONES

- **Derechos Humanos:** son los derechos universales que tienen todas las personas, y han sido reconocidos por las Naciones Unidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



- **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** se trata de 10 principios de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. Rigen el marco de la presente política.

V. LINEAMIENTOS

A. REGLAS GENERALES

Real Plaza se compromete a respetar y promover los derechos humanos en su ámbito de actuación, de acuerdo con los siguientes principios internacionales:

1. Los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas.
2. Los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, específicamente en las áreas de derechos humanos (Principio 1 y 2) y prácticas laborales (Principio 4, 5 y 6):

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

B. REGLAS ESPECÍFICAS

Protección de derechos laborales

3. Rechazar el trabajo forzoso e infantil en todas nuestras operaciones y en la de nuestros proveedores, clientes o socios. Identificar riesgos potenciales en nuestras operaciones y la de nuestros proveedores o terceros relacionados a delitos de trata de personas, y desarrollamos protocolos de acción si se identifica algún caso.
4. Garantizar que nuestros/as trabajadores/as pueden dejar el centro laboral de forma voluntaria y que no se les demanda horas extraordinarias sin su consentimiento. Validar la elegibilidad de los candidatos, a través de la presentación de la documentación adecuada que garantice el cumplimiento de los límites legales de edad mínima para trabajar.
5. Cumplir con todas leyes laborales vigentes, incluyendo el pago de los salarios, días festivos, días de descanso semanal.



Igualdad y no discriminación

6. Promover en nuestras operaciones y que nuestros/as proveedores/as cumplan con las leyes aplicables y las políticas de la empresa relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Respetamos los derechos de todos/as los/as colaboradores/as siguiendo la normativa vigente, incluido el derecho a un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación. No toleramos conductas que generan un ambiente intimidante, ofensivo u hostil.
7. Asegurar el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor mediante cuadros de categorías y funciones, según la normativa vigente, que eviten la discriminación remunerativa por motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil u otra índole.

Ambiente de trabajo seguro y saludable

8. Cumplir con la normativa vigente de seguridad y salud ocupacional que se aplica a nuestras operaciones.
9. Proporcionar entornos seguros para todos los colaboradores, proveedores y clientes en todas nuestras operaciones.

Consecuencias de incumplimiento

10. En caso de incumplimiento de lo mencionado en la presente política, por algún miembro de Real Plaza, así como de sus grupos de Interés, se evaluarán y tomarán las medidas necesarias para asegurar el correcto actuar de la empresa a favor de los colaboradores y los principios de Derechos Humanos.

VI. REFERENCIAS

Acuerdos a nivel internacional:

- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Normativa a nivel nacional:

- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430
- Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (Ministerio de Justicia Derechos Humanos)
- Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres



REAL PLAZA

VII. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Cambio	Elaborador
1	Documento elaborado	Diana Vásquez

VIII. 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 Corporativa de Diseño y Transformación

IX. ANEXO

No aplica