

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

ÍNDICE

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. RESPONSABILIDADES.....	3
IV. DEFINICIONES	3
V. LINEAMIENTOS	5
VI. REFERENCIAS	9
VII. CONTROL DE CAMBIOS	9
VIII. APROBACIONES	9
IX. ANEXO	9

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

I. OBJETIVO

La presente política tiene como fin establecer los lineamientos para guiar el actuar libre de discriminación y con pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas que forman parte de nuestra comunidad y operaciones. De ese modo, buscamos el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores; pero también la mejor experiencia laboral del personal tercero y el trato adecuado a nuestros clientes, bajo un enfoque de diversidad, inclusión y equidad.

II. ALCANCE

La presente política debe ser cumplida por todos los trabajadores de Real Plaza, sea cual fuere la modalidad bajo la que se encuentren contratados, así como por los beneficios de modalidades formativas laborales.

III. RESPONSABILIDADES

- **Gerente de Gestión, Desarrollo Humano y Sostenibilidad:** responsable de la revisión, aprobación y supervisión de la presente política.
- **Jefa de Sostenibilidad:** responsable del diseño y gestión del plan de diversidad, inclusión y políticas, así como de la implementación, cumplimiento y actualización.
- **Comité de Sostenibilidad:** conformado por líderes claves de Real Plaza, donde se comparten herramientas y lineamientos sobre la gestión de sostenibilidad y se proponen mejoras en los planes, políticas e implementación de las mismas.
- **Todos/as los/as colaboradores** de Real Plaza son responsables de cumplir y hacer cumplir la presente política.

IV. 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:** es 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:** persona que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de carácter permanente o temporal.
- **Sexo:** referencia a aspectos físicos, genitales, cromosomas. Suele ser asignado al momento del nacimiento.
- **Adulto mayor:** persona con sesenta (60) años a más.
- **Persona con discapacidad:** condición en la cual una persona presentan alguna dificultad física, mental, intelectual o sensorial, u otra.
- **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 de género, 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.
- **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.
- **Razonabilidad:** principio basado en la proporcionalidad entre el ejercicio de las facultades atribuidas en el marco de la ley y la finalidad a tutelar.

V. LINEAMIENTOS

A. REGLAS GENERALES

1. Incentivamos la diversidad en nuestros equipos de trabajo y fomentamos un ambiente laboral que respeta y valora las diferencias individuales para aprovechar el talento de cada colaborador(a).
2. Promovemos la igualdad de oportunidades entre los colaboradores(as), así como un trato con respeto y confianza. Por ello, 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.
3. Fomentamos un ambiente motivador y creativo, donde los ascensos, arcos de carrera y remuneraciones están disponibles en igualdad de condiciones para todos(as) en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y méritos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
4. Cultivamos una cultura inclusiva y de colaboración para retener nuestro talento y maximizar su potencial.
5. Brindamos un ambiente de trabajo en el que no se acepta ningún tipo de violencia, acoso o conducta ofensiva y/o irrespetuosa.

B. REGLAS ESPECÍFICAS

6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y DESARROLLO DEL COLABORADOR(A)
 - Garantizamos el respeto de las políticas de reclutamiento y selección, así como la política de contratación a fin de asegurar procesos equitativos y con igualdad de oportunidades para postulantes.



- Ejecutamos procesos de selección inclusivos, libres de sesgos a través del uso de herramientas como los procesos semi ciegos, guías de entrevistas, preguntas prohibidas.
- Fomentamos la contratación de personal LGBTIQ+, personas con discapacidad, de diferentes generaciones, y la contratación local para nuestras distintas sedes de trabajo; a través de la participación en distintas fuentes de empleo como universidades locales, ferias laborales inclusivas, y portales de reclutamiento dirigidos a estas poblaciones.
- Fomentamos oportunidades de formación de manera equitativa en el personal, teniendo en cuenta las diferentes situaciones en las que se encuentra cada uno(a).
- Garantizamos la objetividad en torno al cumplimiento de las políticas de remuneraciones, compensaciones y promociones, evitando la diferenciación injustificada basada en cualquier motivo discriminatorio.
- Realizamos evaluaciones de desempeño que, entre otros factores, permitan sustentar las promociones de forma objetiva y en base a la meritocracia. El uso de la licencia por maternidad y/o de lactancia, así como de la licencia por paternidad no puede influir negativamente en la evaluación.
- Brindamos capacitaciones en diversidad, equidad e inclusión que fortalezcan la aplicación de la presente política y brinden a nuestro equipo, terceros y proveedores herramientas para contar con espacios de trabajo más respetuosos y seguros.

7. FLEXIBILIDAD Y BALANCE VIDA PERSONAL- TRABAJO

- Implementamos y respetamos las prácticas de flexibilidad y de balance de vida que permitan al equipo cumplir con responsabilidades propias de una vida familiar, pero también de su desarrollo personal.
- Promovemos el uso de horarios flexibles de trabajo y el uso del trabajo híbrido, mediante una metodología de trabajo enfocado en objetivos.
- Promovemos el respeto a la desconexión digital, de acuerdo a los derechos de desconexión digital en el teletrabajo, buscando asegurar que nuestros colaboradores cumplan con su horario laboral a la vez que se respeta sus espacios libres para usos personal.
- Buscamos eliminar estereotipos de género, promoviendo la participación tanto de hombres como mujeres en la crianza de sus hijos y el cuidado familiar de forma compartida, a través de otorgar beneficios a padres y madres biológicos y adoptantes, miembros de familias heteroparentales, homoparentales, biparentales, monoparentales y otro tipo de familias diversas.

8. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

- Utilizamos un lenguaje no discriminatorio en nuestras comunicaciones internas y externas, así como en nuestra publicidad.
- Nuestras comunicaciones internas y externas no refuerzan 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.
- Se incluye dentro del calendario de comunicaciones internas y externas la conmemoración de eventos que celebren la diversidad LGBTIQ+, cultural, generacional, por discapacidad y otras, así como la equidad de género.



9. TOLERANCIA O A LA DISCRIMINACIÓN, EL HOSTIGAMIENTO Y CUALQUIER OTRA MANIFESTACIÓN DE VIOLENCIA

- No toleramos ninguna manifestación de discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual laboral, hostigamiento laboral o cualquier otra manifestación de violencia en nuestro equipo, personal tercero y cualquier otro grupo de interés. Todo acto denunciado es 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. Nuestros colaboradores pueden notificar al área de Gestión humana corporativa, del mall, o a sus jefes directos. Asimismo, contamos con ConÉtica, a través del cual pueden denunciar colaboradores(as), así como personal tercero y proveedores, 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
- Brindamos sensibilización y capacitación durante la permanencia de nuestro equipo, así como también a proveedores y personal tercero para prevenir la violencia y discriminación.
- Promovemos campañas de sensibilización para prevenir la violencia de género y discriminación en nuestros clientes y visitantes.

10. RELACIÓN CON PERSONAL TERCERO, LOCATARIO, PROVEEDORES Y CLIENTES

- El trato con el cliente, personal tercero, locatarios/as o proveedores 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 cualquier persona el acceso al centro comercial y al uso de sus servicios e instalaciones, por razones vinculadas a su aspecto físico, sus características físicas, su dialecto, idioma, su expresión de género, su orientación sexual, u otros motivos que no presenten un riesgo de seguridad.

11. USO DE SERVICIOS HIGIÉNICOS DE LOS CENTROS COMERCIALES DE REAL PLAZA

- Respecto al uso de servicios higiénicos, rechazamos toda manifestación de discriminación y respetamos la identidad y expresión de género de nuestros clientes, proveedores y personal tercero; por lo que debemos permitir y no cuestionar el uso del baño correspondiente al género con el que se identifica el/la cliente(a), salvo cuando se evidencia algún riesgo de seguridad o se amenace la integridad de otros(as) clientes(as).
- 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.



12. RESPUESTAS FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA QUE INVOCAN A CLIENTES DEL CENTRO COMERCIAL

- No toleramos ninguna manifestación de violencia, tales como acoso sexual, violencia de género y/o discriminación hacia nuestros visitantes, entre otras. En caso la violencia venga de parte de personal tercero o locatario, el acto 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 tercera (tercerizadora, intermediadora, locataria, prestadora de servicios).
- En caso se presente en el Centro Comercial un caso de acoso, violencia entre los clientes:
 - 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 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 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 la línea telefónica del mall para realizar la llamada correspondiente.
- En caso se presente un caso de acoso o violencia entre un locatario o el personal de un locatario y 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 arrendataria correspondiente, la misma que deberá tomar las acciones de reparación y prevención.

13. COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Contamos con un Comité de Sostenibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión que se reúne periódicamente para validar, analizar y proponer mejoras en torno al cumplimiento de la política de Diversidad e Inclusión y su plan anual.
- Los miembros del comité son líderes representantes de las áreas *core* de la compañía:
 - Gerente General
 - Un representante de Marketing y/o Publicidad
 - Un representante de Legal
 - Un representante de Gestión y Desarrollo Humano;
 - Un representante de Operaciones Mall
 - Un representante de Operaciones
 - Un representante de Administración y Finanzas
- Las funciones del Comité son:
 - Proponer acciones y políticas que promuevan la equidad, diversidad e inclusión en la organización.



- Hacer seguimiento a los avances el Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión, sobre la base de la propuesta que para tal efecto elabore la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano.
- Ser voceros (as) de las acciones del Plan. Analizar los casos contrarios a la Política de Diversidad de los que tome conocimiento y sugerir la incorporación de mejoras en las prácticas y procesos de la organización.

VI. REFERENCIAS

- Reglamento de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral de Real Plaza
- Política de Derechos Humanos de Real Plaza
- IRC-SOS-PT003 Política Corporativa de Diversidad e Inclusión
- Código de Ética Corporativo

VII. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Cambio	Elaborador
1	Documento elaborado	Diana Vásquez
2	Se agregaron nuevos aspectos como definiciones, y lineamientos específicos sobre comunicación interna y externa, selección y desarrollo del colaborador(a); flexibilidad vida personal- trabajo y respuestas frente a casos de violencia de clientes en el centro comercial	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 de Diseño y Transformación de Procesos

IX. ANEXO

- No aplica