

COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Intercorp Retail

InRetail Peru adoptó el Compromiso con el Cumplimiento de los Derechos Humanos de Intercorp Retail,
un Anexo del Código de Ética de Intercorp Retail.

Actualización aprobada en Directorio del 21 de julio de 2022.

ANEXO AL CÓDIGO DE ÉTICA: COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

1. INTRODUCCIÓN

En Intercorp Retail, el respeto por los derechos humanos es un valor fundamental. Estamos comprometidos con respetar todos los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Nos esforzamos por ser 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.

2. ALCANCE

Las declaraciones y compromisos expresados en el presente documento constituyen una pauta de conducta para todos los colaboradores de las empresas que conforman Intercorp Retail, y es extensiva para los proveedores, socios y clientes, con quienes sumamos esfuerzos para promover el respeto por los derechos humanos.

3. PRINCIPIOS

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

- Los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas.
- Los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, específicamente en las áreas de derechos humanos (Principio 1 y 2) y prácticas laborales (Principio 3, 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.

4. NUESTROS COMPROMISOS

Protección de derechos laborales

Rechazamos el trabajo forzoso e infantil en todas nuestras operaciones y en la de nuestros proveedores, clientes o socios. Identificamos 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. Además, garantizamos que nuestros trabajadores pueden dejar el centro laboral de forma voluntaria y que no se les demanda horas extraordinarias sin su consentimiento. Validamos 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. Así como cumplimos con todas leyes laborales vigentes, incluyendo el pago de los salarios por horas regulares y horas extras, días festivos, días de descanso semanal. Finalmente, estamos comprometidos con los principios de la libertad sindical y el respeto a la negociación colectiva en cumplimiento con la legislación peruana.

Igualdad y no discriminación

Todos los colaboradores merecen un lugar de trabajo donde sean tratados con dignidad y respeto. Promovemos que nuestras empresas y proveedores 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 los colaboradores 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. Aseguramos el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor; a través del uso de cuadros de categorías y funciones, de acuerdo a la normativa vigente, que eviten la discriminación remunerativa por motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil o de cualquier otra índole.

Ambiente de trabajo seguro y saludable

Cumplimos con la normativa vigente de seguridad y salud ocupacional que se aplica a nuestras actividades comerciales y seguimos las políticas y procedimientos de salud y seguridad del marco regulatorio local. Además, estamos comprometidos con proporcionar entornos seguros para todos los colaboradores, proveedores y clientes en todas nuestras operaciones.

5. PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y REPORTE

Nuestro compromiso con los derechos humanos es supervisado por el Comité de Ética de InterCorp Retail y se implementa a través de todas nuestras empresas.

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 y 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.

ANEXO: REFERENCIAS NORMATIVAS Y LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

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 y Derechos Humanos)
- Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Intercorp Retail no se encuentra adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, pero se alinea a sus principios.