

	<i>Sostenibilidad</i>		Versión: 01
	Diversidad e Inclusión		<i>SMA – PT002</i>
	Nombre	Cargo	Fecha de Vigencia
Elaborado por	<i>Diana Vásquez</i>	<i>Analista Senior de Sostenibilidad</i>	21.02.20
Revisado por	<i>Lía Celi</i>	<i>Gerenta de Sostenibilidad</i>	
Aprobado por	<i>Mariela Prado</i>	<i>Directora de Gestión Humana</i>	

1. OBJETIVO Y ALCANCE

Reconocer la importancia de la equidad de género, la inclusión y la diversidad como Pilares/Valores fundamentales para el desarrollo sostenible de nuestra organización. De ese modo, promover activamente el desarrollo de todos nuestros colaboradores y colaboradoras sobre la base de sus méritos, capacidades, competencias y desempeño, fomentando así una cultura diversa, basada en la meritocracia.

Asimismo, que los colaboradores entiendan a la diversidad como una ventaja en la gestión de nuestros distintos negocios, ya que nuestras diferencias son nuestra especial y particular contribución, lo que nos permite formar equipos más exigentes y preparados para dirigir todos nuestros procesos hacia la mejora continua.

El alcance de la presente Política aplica a todos/as los/las colaboradores/as y terceros que prestan servicios para Supermercados Peruanos S.A., que desempeñen sus labores en nuestras oficinas, tiendas, centros logísticos y otro espacio de dominio de SPSA.

2. DEFINICIONES

- 2.1. 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.
- 2.2. Identidad de género: vivencia del género tal como cada persona se siente, puede corresponder o no al sexo asignado a la persona al nacer.
- 2.3. Orientación sexual: la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que una persona puede sentir hacia otra.
- 2.4. Sexo: aspectos físicos como genitales, hormonales y cromosómicos generalmente asignados al nacer, tomando en cuenta la apariencia de los genitales.
- 2.5. Discapacidad: condición en la cual una persona presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial.
- 2.6. Discriminación: acciones u omisiones que generan un trato diferenciado y perjudicial hacia una persona basado en motivos como origen, edad, sexo, identidad, orientación sexual, credo, entre otras; que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos de una persona o de un grupo de personas.
- 2.7. 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.

3. POLÍTICAS



General

- 3.1. Mantener un excelente ambiente de trabajo de respeto mutuo, cero tolerancia a la discriminación, seguro para todos sus colaboradores y acorde a lo predispuesto por la ley sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, expresión de género, identidad de género, expresión de género, raza, color, estado civil, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición.

Específicas

- 3.2. Desarrollo y línea de Carrera: buscamos fomentar oportunidades de formación de manera equitativa en el personal, teniendo en cuenta las diferentes situaciones en las que se encuentra cada uno. Nos comprometemos a garantizar la objetividad en torno al cumplimiento de las políticas de remuneraciones, compensaciones y promociones, evitando la diferenciación injustificada basada en cualquier motivo discriminatorio. Para lograrlo, realizamos evaluaciones de desempeño que, entre otros factores, permitan sustentar las promociones de forma objetiva y en base a la meritocracia.

Asimismo, garantizamos el respeto de las políticas de atracción del talento individual y masivos, así como asegurar procesos equitativos.

- 3.3. Flexibilidad y respeto al tiempo personal: respetamos a colaboradores y colaboradoras de manera que implementamos y respetamos las prácticas de flexibilidad y de balance de vida que permitan al equipo cumplir con responsabilidades propias de una vida familiar, buscando eliminar estereotipos de género y promoviendo la participación tanto de hombres como mujeres en la crianza de sus hijos y el cuidado familiar de forma compartida.
- 3.4. Comunicaciones internas y externas: buscamos incluir una comunicación inclusiva que elimine estereotipos de género, haciendo uso de lenguaje inclusivo (utilizando ambos géneros como “colaboradores y colaboradoras” o utilizando palabras neutras como “el equipo”) siempre dirigiéndose con respeto y tolerancia a la diversidad. Asimismo, también a nivel externo, comunicación inclusiva buscando siempre representar imágenes y comunicaciones que reconozcan y respeten la diversidad.
- 3.5. Organización libre de violencia: en Supermercados peruanos no se tolera ningún acto de violencia, discriminatorio, de acoso sexual o de hostigamiento laboral. Todo acto denunciado es investigado y sancionado, garantizando el cumplimiento de los procedimientos de investigación y sanción frente a los actos de discriminación y violencia que pudieran suscitar al interior de la Organización. A través de ConÉtica, brindamos canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia. Somos responsables de la sensibilización y capacitación periódica de nuestro equipo en prevención de la violencia y discriminación.
- 3.6. Los canales de denuncia a través de ConÉtica son:
 - Página web: <https://www.conetica.pe/>



- Correo electrónico: Reportes@conetica-spsa.com, también se puede denunciar al área de bienestar con el correo SPSA-bienestar@spsa.pe
- Puede realizar un reporte a través de un mensaje de voz las 24 horas del día durante los 365 días del año, marcando la opción 2 en los siguientes números: 0800-4-0001 o 311-3199
- Contactarse directamente con un profesional de Lunes a Viernes de 8:30 a.m. a 6:30 p.m. a los siguientes números: 0800-4-0001 o 311-3199

3.7. Los colaboradores y las colaboradoras de SPSA deben comprometerse a:

- Actuar, siempre, bajo criterios de igualdad y diversidad, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, expresión de género, identidad de género, raza, color, estado civil, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición.
- Fomentar la igualdad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas por la calidad de su trabajo.
- Velar por crear un ambiente laboral en donde todas y todos puedan interactuar con libertad y entregar lo mejor de sí misma.
- Rechazar cualquier acto discriminatorio, y propiciar la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros equipos.