SEMÁFORO

Comunicación Total

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO 3
3. ALCANCE 3
4. OTRAS POLÍTICAS RELACIONADAS 4
5. PRINCIPALES DEFINICIONES 4
6. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN 6
7. CONSULTAS Y DENUNCIAS 7
8. RESOLUCIÓN DE CASOS Y MEDIDAS DE REMEDIACIÓN 8

1. INTRODUCCIÓN

SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C., en adelante, “la Empresa”, respeta y promueve los derechos fundamentales de las personas. A través de su modelo de negocio y de sus operaciones, la Empresa busca contribuir activamente con el desarrollo de una sociedad más próspera, equitativa y justa. Lo anterior constituye parte esencial de su accionar.

La Empresa reconoce que su actividad incide sobre los derechos humanos en un doble plano: no solo debe respetarlos en su propia operación, sino que además concibe y difunde mensajes que alcanzan a públicos amplios. Su responsabilidad comprende, por ello, tres ámbitos: las condiciones de trabajo de su equipo y de quienes participan en sus producciones; el contenido de las piezas que produce y su efecto sobre la dignidad, la igualdad y la no discriminación; y la conducta de los proveedores y terceros que intervienen en su cadena de valor.

La presente Política está elaborada en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y toma como referencia los siguientes estándares internacionales:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas).
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus diez convenios fundamentales.
- La Convención sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas), atendiendo a la participación de niñas, niños y adolescentes en producciones y a las comunicaciones comerciales dirigidas a ellos.
- La Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial responsable (OCDE).
- El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos del Perú, y el instrumento que lo sustituya.
- Los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- El Código de Ética Publicitaria del CONAR, en lo relativo al respeto de la dignidad de las personas en la publicidad.

Esta Política se aplica e interpreta en concordancia con el Código de Ética y el Código de Conducta de la Empresa.

2. OBJETIVO

La política corporativa de Derechos Humanos, en adelante “la política”, plantea las pautas del compromiso de SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C., con el respeto y promoción de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, así como la regulación y normas aplicables a las jurisdicciones.

SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C. respeta, protege, promueve y vela por el cumplimiento de estas pautas en el desarrollo de sus actividades. Este compromiso se encuentra formalizado en el Código de Ética.

3. ALCANCE

El cumplimiento de la política es responsabilidad de todos los directores, gerentes y demás colaboradores de SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C., quienes deben ponerla en práctica en el día a día de sus actividades.

Ante discrepancias entre esta política y la regulación local o normativa específica de SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C., prevalecen los lineamientos que consideren mayores restricciones.

4. OTRAS POLÍTICAS RELACIONADAS

SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C. cuenta con diferentes políticas, reglamentos y códigos corporativos que abordan dimensiones específicas de los derechos humanos. La presente política proporciona una visión integral de la materia y el marco global de los lineamientos específicos establecidos en los siguientes documentos de las subsidiarias, según apliquen:

- Cuadro de sanciones de actos de corrupción
- Política de DD.HH.
- Política para la aceptación o no de obsequios comerciales
- Política de seguridad de la información
- Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Modelo de Acta de nombramiento de encargado para la prevención el Hostigamiento sexual
- Política de implementación contra la discriminación
- Modelo de contrato de personal en planilla, modalidad teletrabajo
- Política de implementación de cumplimiento contra el despido nulo
- Reglamento/política contra el soborno y anticorrupción
- Código de ética y Código de conducta

5. PRINCIPALES DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Política se entiende por:

Derechos humanos. Derechos inherentes a todos los seres humanos, así como garantías jurídicas universales que protegen a las personas contra las acciones y omisiones que interfieren con sus libertades fundamentales, sus derechos y su dignidad.

Discriminación. Acto de brindar un trato diferente, arbitrario, o que afecta la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, de colaboradores o de terceros, por razones de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, condición económica o social, estado civil, responsabilidades familiares, nivel educativo, estado de salud, discapacidad, apariencia física, orientación sexual, identidad de género, afiliación sindical o política, o cualquier otra condición de índole personal. En la actividad de la Empresa, la discriminación puede producirse además en el contenido de las piezas que se conciben y difunden, mediante la reproducción de estereotipos, la exclusión de determinados grupos o su representación degradante o ridiculizante.

Grupos de interés. Los grupos con los que la Empresa se relaciona y que pueden verse afectados, positiva o negativamente, por sus acciones o decisiones, o que pueden afectar los resultados de la Empresa a través de sus propias acciones y decisiones. Son grupos de interés de la Empresa:

- Los colaboradores, practicantes y prestadores de servicios independientes.

- Los talentos, modelos, extras, locutores y demás personas que participan en sus producciones.
- Los clientes y los anunciantes a los que presta servicios.
- El público destinatario de las comunicaciones que produce y difunde.
- Los proveedores, productoras, subcontratistas, medios y agencias asociadas.
- Las comunidades, los vecinos y los ocupantes de los espacios donde se realizan producciones, eventos y activaciones.
- Las autoridades y entidades públicas con las que se relaciona, y la sociedad en general.

Hostigamiento sexual. Conducta no deseada de naturaleza sexual o sexista, realizada por una o más personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, que crea un clima de humillación, intimidación u hostilidad para quien la recibe. Su definición completa, las conductas comprendidas y el procedimiento aplicable se encuentran en el Título I, Capítulo 2 del Código de Ética.

Terceros relacionados. Proveedores, productoras, contratistas, freelancers, talentos, medios, centrales de medios, influencers, clientes, agencias asociadas y demás contrapartes o socios que mantienen una relación comercial con la Empresa.

Trabajo infantil. Trabajo que priva a los niños de su infancia, su educación, su potencial o su dignidad, y que genera daños para su salud física o su desarrollo mental. Se encuentra prohibido en toda la cadena de valor de la Empresa. No constituye trabajo infantil la participación de niñas, niños y adolescentes en producciones cuando se sujeta a las normas sobre trabajo de adolescentes, cuenta con la autorización escrita de quien ejerce la representación legal y con las autorizaciones administrativas exigibles, y observa las condiciones de jornada, descanso, acompañamiento y contenido previstas en el Código de Conducta.

Trabajo forzoso. Trabajo realizado involuntariamente y bajo cualquier tipo de amenaza. Comprende las situaciones en que las personas son obligadas a trabajar mediante el uso de la violencia o la intimidación, la retención de documentos de identidad, la retención de pagos ya devengados o la amenaza de denuncia ante las autoridades migratorias. En el contexto de las producciones, constituyen indicios de trabajo forzoso la imposibilidad de retirarse libremente del lugar de trabajo, la extensión unilateral de la jornada sin posibilidad de negarse y la sustitución de las condiciones pactadas una vez iniciada la prestación.

Trata de personas. Reclutamiento, transporte, traslado, acogida o recepción de una persona mediante amenazas, uso de la fuerza u otras formas de coacción, secuestro, fraude o engaño, con fines de explotación. Constituye delito conforme a la legislación penal peruana y a la Ley N.º 28950. Se distingue del tráfico ilícito de migrantes, que consiste en facilitar el ingreso o la salida irregular de personas de un país.

Poblaciones vulnerables. Segmentos de la sociedad que, por factores demográficos, sociales, económicos o de otra índole, se encuentran en riesgo de discriminación o en dificultad para ejercer sus derechos. En el contexto de las operaciones de la Empresa se consideran poblaciones vulnerables, cuando menos:

- Las niñas, niños y adolescentes.
- Las personas con discapacidad y los adultos mayores.
- Las mujeres en situación de violencia y las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia.
- Los pueblos indígenas y las comunidades campesinas y nativas.
- Las personas migrantes y las personas en situación de pobreza.

- Las personas cuya imagen, voz o testimonio se recoja en situación de enfermedad, duelo, emergencia, privación de libertad o cualquier otra circunstancia que limite su capacidad de decidir libremente sobre su participación.

La condición de población vulnerable es relevante en dos momentos de la actividad de la Empresa: cuando estas personas participan en una producción y cuando son destinatarias de una comunicación comercial.

6. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

SEMAFOTO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C. promueve la aplicación de los lineamientos establecidos en esta política en su actuar con sus proveedores, clientes y terceros con los que se relaciona tanto en actividades directas, como en las relaciones comerciales. En el marco de esta responsabilidad, y bajo un enfoque de gestión de riesgos, SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C.:

- Difunde los compromisos asumidos y los avances en su gestión de Derechos Humanos en su reporte de sostenibilidad anual.
- Brinda canales efectivos para presentar quejas o denuncias sobre temas de Derechos Humanos y dispone de procesos de investigación objetivos que garantizan la confidencialidad de la información y la no represalia al denunciante. Asimismo, en base a las investigaciones realizadas y según cada caso se establecen acciones correctivas y planes de remediación acordes a cada situación que velan por mitigar la probabilidad de que riesgos similares se repitan en un futuro.

COLABORADORES:

- Vela por un ambiente laboral positivo, donde prime el respeto por la persona, el profesionalismo y la confianza.
- Protege la seguridad y salud – física y mental – de sus colaboradores y terceros, a partir de altos estándares de prevención de riesgos de salud y seguridad ocupacional.
- Impulsa un entorno laboral seguro donde se vela por la existencia de igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, en su diversidad e inclusión, sin hostilidad ni discriminación, a lo largo de su trayectoria profesional. Asimismo, vela porque los procesos de selección y de desarrollo estén libres de sesgos inconscientes y sean basados en el mérito.
- Prohíbe el tráfico de personas o cualquier tipo de trabajo obligado o forzado en sus actividades.
- Respeta los derechos de los niños, niñas y adolescentes, por lo tanto, rechaza el trabajo infantil en sus actividades.
- Rechaza cualquier tipo de conducta intimidatoria y garantiza un ambiente laboral libre de violencia, acoso u hostigamiento, sea físico o psicológico, presencial o virtual.
- Respeta el derecho de sus colaboradores de asociarse libremente, conformar sindicatos y negociar colectivamente, dentro del marco legal y las normas aplicables.
- Respeta el derecho a la libertad de expresión y opinión de todos los colaboradores.
- Ofrece una remuneración digna y razonable de acuerdo con los estándares de la industria, el contexto y la legislación de los países donde opera.
- Capacita a sus colaboradores en aspectos como equidad de género, diversidad, salud y seguridad en el trabajo, ética y anticorrupción, sostenibilidad, entre otros temas, para promover una cultura de trabajo basada en el respeto, diálogo y tolerancia.

CLIENTES INDIVIDUALES:

- Brinda productos y servicios que generan valor a sus clientes, considerando sus necesidades y contextos específicos. Durante todo el proceso, SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C. proporciona información transparente para facilitar la toma de decisiones.
- Implementa los requerimientos necesarios para proteger razonablemente información confidencial, así como para cumplir con los requisitos regulatorios de seguridad informática, física y bancaria.
- Respeta la confidencialidad de la información y protege los datos personales, de acuerdo con la legislación vigente.

CLIENTES EMPRESA:

- Evita financiar a empresas, operaciones o proyectos con antecedentes o trasgresiones a relacionados con trabajo infantil, trabajo forzoso y tráfico de personas, que han sido comprobadas por fuentes públicas y no fueron remediadas. En caso se identifiquen estas situaciones en el transcurso de la relación comercial, se evaluará cada caso particular y promoverá la prevención, mitigación y remediación de los daños causados.
- Promueve que sus clientes empresa respeten, prevengan y mitiguen los impactos negativos sobre los Derechos Humanos en sus grupos de interés y las poblaciones de su área de influencia que puedan verse afectados por sus operaciones directas o indirectas. Asimismo, reconoce que la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos varía en función del tamaño, sector, contexto operativo y la naturaleza de sus operaciones.

PROVEEDORES Y TERCEROS:

- Promueve que sus proveedores, aliados, socios comerciales, consultores, agentes y contrapartes (“Proveedores y terceros”) respeten y promuevan los derechos fundamentales de las personas como parte de su modelo de negocio y operaciones, en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Cuenta con lineamientos que guían el comportamiento de sus Proveedores y Terceros, los cuales están establecidos en el Código de Conducta para Proveedores y Terceros
- Realiza procesos de debida diligencia para evaluar a sus Proveedores y Terceros, con el fin de identificar y prevenir posibles vínculos con actividades que impliquen vulneraciones a los derechos humanos.
- Difunde la presente Política y fomenta que sus proveedores priorizados establezcan sus propios lineamientos en materia de Derechos Humanos.
- Difunde buenas prácticas de Derechos Humanos con sus Proveedores y Terceros priorizados
- Capacita a proveedores en temas de Derechos Humanos, y el uso de la línea ética para el reporte de cualquier violación a los Derechos Humanos o a la ética.

7. CONSULTAS Y DENUNCIAS

Los colaboradores podrán comunicarse con el responsable designado por SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C. para formular consultas, solicitar orientación o absolver dudas relacionadas con la presente Política y el Código de Ética.

Asimismo, cualquier colaborador, proveedor, cliente o persona perteneciente a nuestros grupos de interés podrá comunicar, de manera anónima o identificada, cualquier acto o conducta que considere contraria a los principios, valores, normas o disposiciones establecidos en el presente Código, así como cualquier posible incumplimiento de las políticas internas de la empresa.

Las denuncias podrán ser presentadas a través del siguiente canal:

Correo electrónico: lineaetica@semaforo.pe

Este canal será administrado por la dirección y/o recursos humanos de la empresa, quien tendrá a su cargo la recepción y gestión de las comunicaciones, garantizando, en la medida correspondiente, la confidencialidad de la información y de la identidad del denunciante.

SEMAFORO COMUNICACIÓN TOTAL S.A.C. prohíbe cualquier acto de represalia, amenaza, intimidación, discriminación o perjuicio contra las personas que, de buena fe, formulen una denuncia, realicen una consulta o participen en la investigación de un posible incumplimiento del presente Código, de las políticas internas o de la normativa aplicable.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evaluar y, de corresponder, investigar las denuncias recibidas, respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad y debido procedimiento.

8. RESOLUCIÓN DE CASOS Y MEDIDAS DE REMEDIACIÓN

De presentarse algún incumplimiento relacionado con los lineamientos de esta política, la división de cumplimiento y ética corporativo puede elevarlos al comité de ética. El comité estará encargado de aprobar los planes de acción necesarios para mitigar que el incumplimiento vuelva a ocurrir.