



POLÍTICA LOCAL DE DERECHOS HUMANOS PWC PERÚ

1. Introducción

1.1. Visión:

Las firmas de PwC atienden a clientes y comunidades de todo el mundo, trabajando juntas para lograr nuestro Propósito: generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Todos los días nos unimos para lograrlo y, ya sea trabajando con personas de PwC o con otras, dependemos unos de otros para ser conscientes de nuestras responsabilidades éticas.

Creemos en tener un propósito y valores que nos guíen, actuar con integridad, asumir la responsabilidad de nuestras acciones y esforzarnos por hacer que nuestro compromiso con los derechos humanos sea fácil de entender, accesible y viable.

1.2. Alcance:

Los derechos descritos en esta política se han basado en un análisis de las cuestiones de derechos humanos que son centrales para nuestro negocio. Esta política resume el firme compromiso de PwC con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, sus tratados y declaraciones relacionados y el razonamiento ético más amplio que sustenta su desarrollo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por las Naciones Unidas en 1948, sirve como documento fundacional, que articula los derechos y libertades básicas que deben protegerse para cada individuo. Para obtener más información sobre los diversos marcos utilizados como fundamento de esta política, consulte la sección Marcos internacionales a continuación.

Las expectativas y los requisitos descritos en esta política sirven como principios rectores para nuestras acciones, fomentando la confianza en varios dominios. Esto incluye nuestra conducta empresarial, nuestras relaciones interpersonales, nuestro compromiso con las comunidades y nuestro enfoque para manejar la información. Cuando decimos "nosotros", "nuestro" o "nos" nos referimos a todos nosotros en PwC, socios y personal, contratistas y subcontratistas, así como a las firmas independientes de PwC que juntas forman la red de PwC. Cuando corresponda, también esperamos que nuestros proveedores y las partes interesadas de la comunidad se adhieran a esta política.

Por último, reconocemos la conexión entre los derechos humanos y los desafíos ambientales globales, incluidos el cambio climático, la contaminación, los desechos, etc. Entendemos que la responsabilidad ambiental y las prácticas comerciales sostenibles están intrínsecamente vinculadas al bienestar y la dignidad de las personas y las comunidades en todo el mundo. Mientras nos esforzamos por minimizar nuestra huella ambiental e impulsar el crecimiento comercial sostenible, nos mantenemos firmes en la defensa de los derechos humanos como un principio no negociable. Al alinear nuestros esfuerzos ambientales con los compromisos globales con los derechos humanos, nuestro objetivo es contribuir a la construcción de un mundo donde se defiendan los derechos de cada individuo y se proteja su bienestar. Nuestro compromiso con los derechos humanos dentro de nuestro marco de sostenibilidad es un testimonio de nuestra dedicación a las prácticas comerciales sostenibles, éticas y responsables.

2. Influencia de la legislación local en esta política

Nuestra Política Local de Derechos Humanos establece una base para la conducta ética y el respeto por los derechos humanos en toda nuestra red de firmas. No obstante, la legislación peruana puede imponer condiciones distintas o más rígidas respecto a los Derechos humanos, por ello:

- Cuando la legislación peruana sea más estricta que nuestra política, se aplicarán los requisitos establecidos en ella, además de nuestra política.
- Cuando la legislación peruana pueda entrar en conflicto con los compromisos contenidos en nuestra política, cumpliremos con el ordenamiento y buscaremos, dentro de la esfera de influencia, generar conciencia sobre los derechos humanos y brindar ejemplos de buenas prácticas a través de nuestra propia conducta comercial.
- Cuando la legislación peruana sea menos estricta que nuestra política, nos adheriremos a los compromisos establecidos en nuestra política y buscaremos, dentro de la esfera de influencia, generar conciencia sobre los derechos humanos y brindar ejemplos de buenas prácticas a través de nuestra propia conducta comercial.

Además, si los socios o el personal de PwC se percatan de algún riesgo que pueda contribuir o causar la violación inadvertida de los derechos humanos, los incentivamos a que busquen orientación y asesoramiento de las personas designadas dentro de su organización, incluida la Línea de ayuda sobre ética. Juntos, podemos trabajar para encontrar soluciones que respeten nuestro compromiso con los derechos humanos y, al mismo tiempo, aborden las complejidades de los diversos contextos legales y culturales locales.

3. Nuestros principios globales de derechos humanos

3.1. Seguridad y Salud

- Nuestro estándar: Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro.
- Cómo lo aplicamos: Nos esforzamos continuamente por identificar, evaluar y mitigar los posibles riesgos de salud y seguridad dentro de nuestra organización. También reevaluamos continuamente nuestras prácticas comerciales para cumplir con las nuevas regulaciones y adaptarnos a las tendencias cambiantes que afectan la salud y la seguridad de nuestros socios y personal. Minimizaremos y responderemos a los incidentes y accidentes de salud y seguridad que ocurran en el lugar de trabajo y proporcionaremos el equipo de protección personal adecuado según sea necesario. Además, nos comprometemos a proporcionar a nuestros socios y personal los recursos, capacitación y apoyo necesarios para mantener su bienestar en el lugar de trabajo. La salud mental es un componente esencial de un entorno de trabajo saludable y seguro. La Federación Mundial de Salud Mental aboga por la salud mental como un derecho humano universal¹ y, como tal, reconocemos que la salud mental es parte integral del bienestar de nuestros socios y personal. Estamos dedicados a crear un entorno de trabajo que priorice la salud mental.

¹ Gaynor-Brook L; PLOS Medicine Editors. Towards mental health as a human right: The key role of lived experience. PLoS Med. 2023 Oct 10

3.2. Inclusión y diversidad

- Nuestro estándar: Adoptamos un enfoque de "inclusión primero" para fomentar una cultura diversa e inclusiva. Nuestra estrategia de red Inclusión primero nos permite integrar la inclusión y la diversidad (I&D) dentro de la cultura de PwC., Estamos comprometidos a fomentar un entorno que defienda la inclusión y la diversidad dentro de nuestra red y de las comunidades en las que vivimos y trabajamos, y que permita que las personas de todos los orígenes prosperen y tengan éxito. Estamos comprometidos en brindar igualdad de oportunidades de empleo y mantener la igualdad en nuestras prácticas de contratación.
- Cómo lo aplicamos: Tratamos a las personas según el principio de no discriminación, sin distinción. Esto se aplica independientemente de la raza, etnia, color, edad, sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, creencias políticas, ciudadanía, origen nacional, ascendencia, idioma, religión, discapacidad física o mental, condición médica, estado civil, estado parental, estado de embarazo, estado socioeconómico o cualquier otra característica protegida por la ley. Respetamos y alentamos el diálogo abierto, para crear un clima para discusiones abiertas y honestas. Esto permitirá el desarrollo de líderes inclusivos en todos los niveles, estableciendo sistemas, procesos y comportamientos inclusivos en nuestro núcleo. Contratamos, recompensamos y promovemos en base al principio de igualdad de oportunidades. Ello significa que tomamos decisiones laborales (incluidas, entre otras, la contratación, la colocación, la promoción, el desarrollo, la capacitación, la compensación, la disciplina y la separación) en función de factores de negocio legítimos, como las calificaciones, la experiencia, el desempeño y las habilidades.

3.3. No al acoso, trato cruel o degradante

- Nuestro estándar: No toleramos el acoso ni la violencia en ninguna forma, y abordamos los incidentes de manera adecuada.
- Cómo lo aplicamos: Tomamos las medidas adecuadas para proteger la seguridad de nuestra gente. Brindamos un entorno de trabajo seguro libre de comportamientos abusivos, violentos, amenazantes o disruptivos. No toleramos el acoso, la discriminación, las represalias, la intimidación, el bullying o los comportamientos irrespetuosos. Estos comportamientos socavan la integridad de nuestras relaciones. No toleramos tales actos en el lugar de trabajo ni en ninguna circunstancia relacionada con el trabajo fuera de las oficinas, tales como eventos relacionados con el trabajo.

3.4. Trata de personas, esclavitud moderna y trabajo forzoso

- Nuestro estándar: Nos oponemos y no toleramos ninguna forma de trata de personas o esclavitud moderna. No toleramos situaciones en las que se obligue a las personas a trabajar, por ejemplo, mediante violencia, chantaje o intimidación. Todas las formas de trabajo forzoso, servidumbre por deudas, trabajo involuntario y obligatorio o cualquier otro tipo de explotación laboral están estrictamente prohibidas.
- Cómo lo aplicamos: No participaremos ni apoyaremos la trata de personas o la esclavitud moderna. Cumplimos con todas las leyes y acuerdos aplicables sobre trata de personas, tiempo de trabajo y vacaciones pagadas. No utilizaremos mano

de obra infantil y emplearemos personal que cumpla con el requisito de edad mínima legal aplicable para trabajar en el Perú.

3.5. Libertad de asociación

- Nuestro estándar: Estamos comprometidos con el diálogo constructivo y la resolución de conflictos y reconocemos que nuestro personal tiene el derecho de formar y unirse legalmente a las organizaciones de su propia elección y asociarse pacíficamente a las mismas. Tales actividades no deben interrumpir las operaciones comerciales regulares ni constituir acoso, discriminación, represalias, intimidación, acoso o comportamiento irrespetuoso, ya que tales comportamientos socavan la integridad de nuestras relaciones.
- Cómo lo aplicamos: Reconocemos el derecho de los empleados a formar y unirse legalmente a organizaciones y asociarse pacíficamente sin temor a represalias.

3.6. Salarios, ingresos y horas de trabajo justos

- Nuestro estándar: Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en materia de salarios, jornadas, beneficios y horas extra. Apoyamos el principio de salarios dignos para nuestro personal. Estamos comprometidos con la promoción de una cultura que fomente la flexibilidad en el lugar de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Cómo lo aplicamos: Establecemos las horas de trabajo, los salarios y el pago de horas extra de conformidad con la regulación peruana. Pagamos al menos el salario mínimo aplicable. Reconocemos el derecho al descanso y al ocio y cumplimos con las leyes, regulaciones y costumbres locales con respecto a las horas de trabajo, las horas extra y el descanso. Si bien se entiende que se pueden requerir horas extra si la ley lo permite, llevamos a cabo nuestras operaciones de manera tal que las horas extra no interfieran con las condiciones de trabajo. Además, estamos comprometidos con el cumplimiento de la legislación peruana respecto al pago de horas extra.

3.7. Protección de datos personales e información confidencial

- Nuestro estándar: Respetamos la privacidad y confidencialidad de la información relacionada o perteneciente a nuestros clientes, nuestros socios y personal y todas aquellas personas con quienes hacemos negocios. Protegemos la información personal y otra información confidencial en todas sus formas.
- Cómo lo aplicamos: Cumplimos con las leyes de privacidad y seguridad de la información y los requisitos regulatorios aplicables cuando se recopila, almacena, procesa, transmite y comparte información personal. Protegeremos los datos personales y la información confidencial contra el uso, la divulgación, el acceso, la pérdida, la alteración, el daño y la destrucción no autorizados e ilegales. Cuando los datos se transfieran a terceros para su procesamiento, adoptaremos medios contractuales o de otro tipo para proteger el procesamiento de dichos datos.

4. Nuestros principios locales de derechos humanos

4.1.1. Salud y seguridad en el trabajo

PwC Perú prioriza el bienestar integral de sus colaboradores, garantizando un entorno laboral seguro y saludable, conforme a la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y

Salud en el Trabajo, y su reglamento. Esto incluye la implementación de medidas preventivas para evitar riesgos laborales y la promoción del bienestar mental, alineándose también con las recomendaciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (“MINJUS”).

4.1.2. Inclusión y diversidad

PwC Perú fomenta la igualdad de oportunidades y prohíbe cualquier forma de discriminación, conforme a la Ley Contra Actos de Discriminación - Ley N.º 27270, que prohíbe la discriminación, y la Ley N.º 26772, que regula la igualdad en el acceso al empleo. Esta política busca garantizar que todos los colaboradores, independientemente de su género, origen, etnia, orientación sexual, discapacidad u otra característica, sean tratados con equidad y respeto. Además, se promueve activamente la diversidad en los procesos de selección y promoción.

4.1.3. Prohibición de acoso y trato degradante

PwC Perú mantiene una política de cero tolerancias al acoso laboral, sexual o cualquier otro tipo de trato degradante, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Esto se encuentra respaldado por el Decreto Legislativo N.º 1323, que sanciona el acoso sexual laboral, y la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento. Asimismo, PwC Perú realiza capacitaciones continuas para prevenir estas conductas y fomentar un entorno respetuoso y seguro.

4.1.4. Contrata la trata de personas y el trabajo forzoso

PwC Perú condena toda forma de esclavitud moderna, trabajo forzoso y trata de personas, en línea con el Código Penal - Artículo 129-A - y la Ley N.º 28950, que sanciona estas prácticas. Además, PwC Perú realiza auditorías periódicas en su cadena de suministro para asegurar que sus proveedores cumplan con estos principios y garantiza que todos sus colaboradores sean contratados bajo condiciones legales y dignas.

4.1.5. Libertad de asociación y diálogo social

PwC Perú respeta el derecho de sus colaboradores a organizarse de manera legal y participar en el diálogo social constructivo, según lo estipulado en el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR. Además, se promueve un entorno donde las preocupaciones y opiniones de los empleados puedan ser expresadas libremente y gestionadas con transparencia y respeto mutuo.

4.2. Lineamientos del MINJUS y la Defensoría del Pueblo

PwC Perú alinea sus prácticas con las recomendaciones del MINJUS y la Defensoría del Pueblo, que destacan la importancia de:

- Promover un enfoque basado en derechos humanos en todas las actividades corporativas.
- Asegurar la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la inclusión social.
- Garantizar el acceso a mecanismos eficaces de denuncia y remediación en caso de vulneraciones de derechos.
- Fortalecer las capacidades internas para identificar y mitigar riesgos relacionados con los derechos humanos.

5. Aplicación e implementación

Como se indica en el alcance de esta política, nuestra Política Local de Derechos Humanos se aplica a todos nosotros. Desde el trabajo con los clientes hasta las interacciones entre nosotros, pasando por nuestro propio trabajo ambiental y el impacto social (y todo lo demás), nuestros altos estándares de comportamiento ético y la confianza que nuestros clientes, comunidades y personas depositan en nosotros son fundamentales para todo lo que hacemos.

En PwC, nos comprometemos a contar con procesos y procedimientos establecidos para respaldar esta política dentro de nuestra empresa. Nos comprometemos a revisar esos procesos y a hacerlos evolucionar con el tiempo, ya que reconocemos que nuestros riesgos en materia de derechos humanos pueden cambiar.

Promovemos activamente una cultura de "hablar sin reservas" (Speak Up) a través de nuestro Código de Conducta, que incluye nuestra política de no represalias, nuestros valores y una Línea de Ayuda Ética dedicada ("Ethics Helpline"), que ofrece múltiples vías de denuncia para que los socios y el personal expresen sus inquietudes, así como la confianza de que sus inquietudes serán tratadas con seriedad, confidencialidad y pronta atención. En concreto, Ethics Helpline permite que nuestro personal, clientes y otros terceros se sientan cómodos y seguros al plantear una pregunta o inquietud sin temor a represalias. También ofrece un canal seguro y permite la denuncia anónima, cuando está permitido. Nos comprometemos a investigar cualquier problema de derechos humanos del que tengamos conocimiento y a tomar medidas adecuadas, oportunas y eficaces para abordarlo y rectificarlo. Mantenemos un estricto compromiso de no tomar represalias para proteger a las personas que plantean inquietudes. Se espera que todos cooperen durante las investigaciones. Las denuncias fundamentadas dan lugar a la rendición de cuentas con medidas disciplinarias. Hacemos un seguimiento continuo de la eficacia de nuestros canales de denuncia y seguiremos identificando otras vías de denuncia para aquellos que puedan tener menos capacidad de acceder a las opciones actuales.

En relación con nuestros proveedores, esperamos que cumplan con el Código de Conducta de terceros o su propia política equivalente. Cuando tengamos inquietudes de que los productos o servicios que nos suministran estén directamente relacionados con violaciones de los derechos humanos, utilizaremos nuestra política como base para comunicar nuestras expectativas a los proveedores pertinentes (proveedores existentes o proveedores potenciales en el momento de la selección) y trabajaremos con ellos para mitigar estos impactos, según corresponda. En relación con nuestros clientes, si tenemos inquietudes de que nuestro trabajo se vincule directamente con violaciones de los derechos humanos por parte de un cliente, discutiremos nuestras inquietudes con las partes relevantes, buscaremos abordar tales inquietudes y procederemos, si estamos seguros de que nuestro trabajo no contribuirá a violaciones de los derechos humanos. Estamos preparados para alejarnos de clientes y compromisos en los que nuestra integridad podría ser puesta en tela de juicio si continuamos.

5.1. Seguimiento y mejora continua

PwC Perú se encuentra comprometido a evaluar periódicamente la implementación de esta política y a realizar las mejoras necesarias, asegurando el cumplimiento de las normativas nacionales y los estándares internacionales de derechos humanos.

5.2. Políticas y procesos relacionados

- Código de conducta de PwC
- Código de conducta de terceros de PwC
- Declaración ambiental de la red de PwC

5.3. Marcos internacionales

Al redactar nuestra Política Local de derechos humanos, se hicieron referencia a varios marcos internacionales que enfatizan la importancia de defender los derechos humanos. Estos incluyen:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU)
- Carta Internacional de Derechos Humanos
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para organizaciones multinacionales
- Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Estas organizaciones y marcos internacionales subrayan el papel central que desempeñan todas las organizaciones en la salvaguarda de los derechos humanos. Al alinearse con estos principios, esta política contribuye no solo a la mejora de la sociedad, sino que también considera su sostenibilidad. Nuestro compromiso con estos principios internacionales refuerza nuestra dedicación de ser una organización responsable y una fuerza de cambio positivo.