ACEROS AREQUIPA

NUESTRA GESTIÓN EN DERECHOS HUMANOS

JUNIO 2022

MARCO DE REFERENCIA

En Aceros Arequipa buscamos identificar, prevenir y mitigar cualquier posible impacto a los Derechos Humanos en cualquiera de las actividades dentro de nuestra cadena de valor y con nuestros stakeholders.

Trabajamos bajo el marco de referencia de los ***Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (Perú).***

Para asegurar una gestión integral de los derechos humanos en la organización, nos basamos en el modelo recomendado por la OCDE, alineado a estándares globales para lograr una conducta empresarial responsable.

Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable

Modelo recomendado por la OCDE

06. Reparar o colaborar
En la reparación del impacto cuando corresponda

05. Informar
Sobre como se abordan los impactos

04. Seguimiento
Monitoreo constante a la efectividad del modelo. Considera la evaluación periodica a relacionados

01. Políticas y sistemas de gestión
Desarrollo de políticas en el marco de la gestion de Derechos Humanos

02. Identificar y evaluar los riesgos
En las operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales

03. Detener, prevenir o mitigar los riesgos
En las actividades dentro de la cadena de valor y con todos los stakeholders

Políticas y Sistemas de Gestión

Políticas y sistemas de gestión

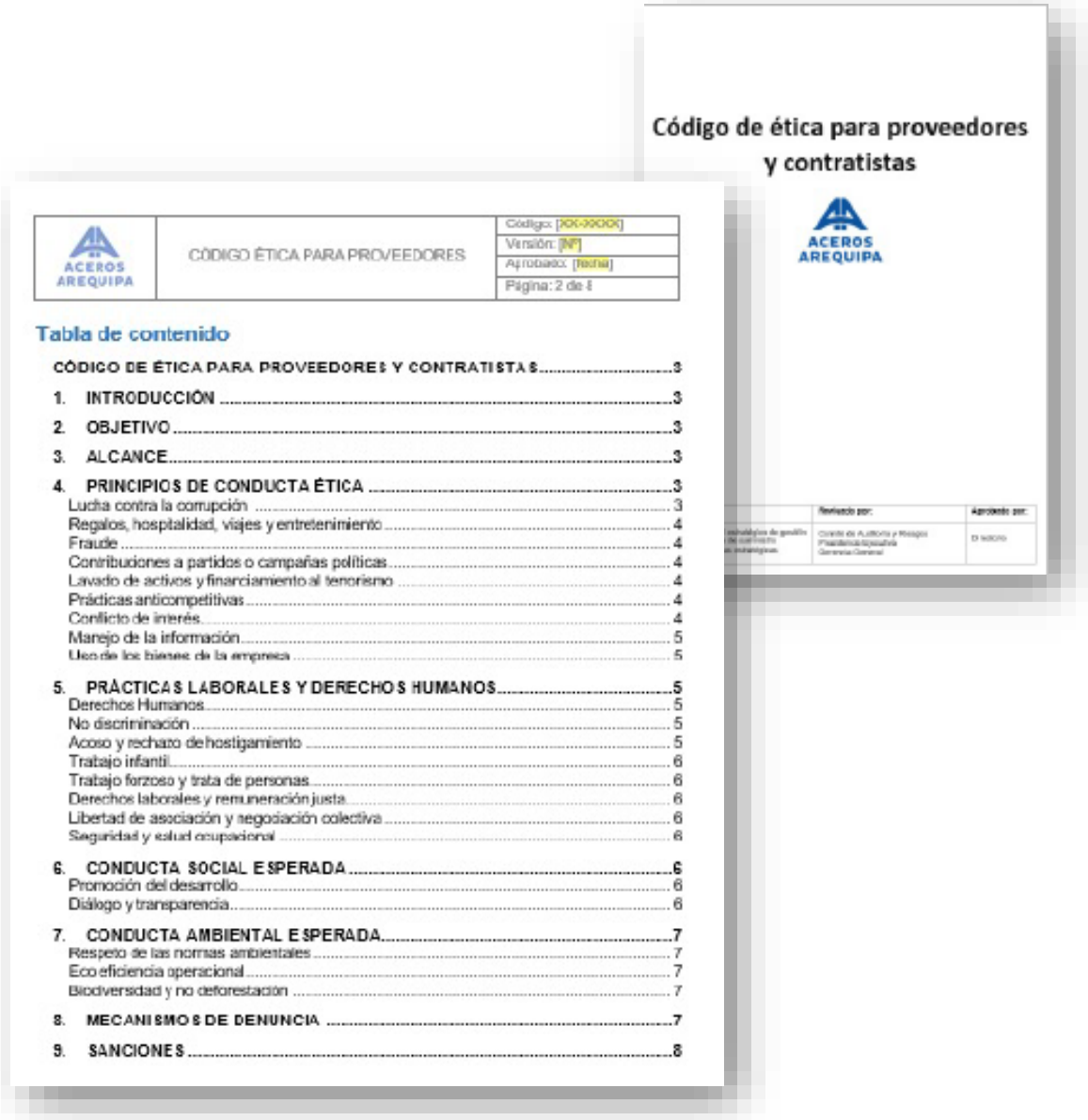
Los DDHH requieren un enfoque transversal a la organización. Los compromisos de la empresa, así como las conductas esperadas de nuestros colaboradores, proveedores y otros grupos de interés, están plasmadas en nuestras diferentes políticas y procedimientos corporativos

Principales Políticas y procedimientos:

- Código de Ética de Aceros Arequipa
- Política Empresarial de Responsabilidad Social
- Política de Derechos Humanos y Diversidad
- Código contra actos de fraude, soborno y corrupción
- Política de prevención, investigación y sanción
- del hostigamiento sexual
- Código de Ética para proveedores y contratistas

Como parte de nuestros procesos de mejora continua, a inicios del 2021, fortalecimos nuestra Política de Derechos Humanos y Diversidad, creamos nuestro Código de Ética para proveedores y contratistas y elaboramos una política para la contratación y gestión de servicios de tercerización.

En los tres casos se incluyen lineamientos específicos sobre los compromisos de la empresa y comportamientos exigidos en materia de derechos humanos.



Código de ética para proveedores y contratistas

ACEROS AREQUIPA

ACEROS AREQUIPA	CÓDIGO ÉTICA PARA PROVEEDORES	Código: [XX-XXXX]
		Versión: [Nº]
		Aprobado: [fecha]
		Página: 2 de 8

Tabla de contenido

CÓDIGO DE ÉTICA PARA PROVEEDORES Y CONTRATISTAS 3
1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO 3
3. ALCANCE 3
4. PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA 3
Lucha contra la corrupción 3
Regalos, hospitalidad, viajes y entretenimiento 4
Fraude 4
Contribuciones a partidos o campañas políticas 4
Lavado de activos y financiamiento al terrorismo 4
Prácticas anticompetitivas 4
Conflicto de interés 4
Manejo de la información 5
Uso de los bienes de la empresa 5
5. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS 5
Derechos Humanos 5
No discriminación 5
Acoso y rechazo de hostigamiento 5
Trabajo infantil 6
Trabajo forzoso y trata de personas 6
Derechos laborales y remuneración justa 6
Libertad de asociación y negociación colectiva 6
Seguridad y salud ocupacional 6
6. CONDUCTA SOCIAL ESPERADA 6
Promoción del desarrollo 6
Diálogo y transparencia 6
7. CONDUCTA AMBIENTAL ESPERADA 7
Respeto de las normas ambientales 7
Eco eficiencia operacional 7
Biodiversidad y no deforestación 7
8. MECANISMOS DE DENUNCIA 7
9. SANCIONES 8

Adicionalmente, conscientes de los desafíos derivados del carácter transversal de muchos de los temas de derechos humanos, buscamos fortalecer su gobernanza. El Comité de Sostenibilidad de Aceros Arequipa aprobó la siguiente estructura de trabajo:

Instancia	Rol o función
Área de Gestión Humana	Responsable de sistematizar e integrar los avances de Aceros Arequipa en materia de derechos humanos, visibilizar posibles brechas e impulsar acciones de mejora
Comité de Sostenibilidad	Responsable del monitoreo y supervisión del cumplimiento de los planes de trabajo en materia de derechos humanos y del desempeño de la empresa
Comité de Ética	Responsable de la investigación, acciones correctivas y/o sanción en caso de ser necesario

Identificar y Evaluar los Riesgos

Identificar y evaluar los riesgos

Nuestro sistema de gestión integral de riesgos y oportunidades (GIRO) ya evalúa muchos temas de derechos humanos, como las posibles afectaciones ambientales, temas de salud y seguridad o asuntos éticos. Sin embargo, a inicios del 2021, buscamos fortalecer nuestro abordaje, incorporando una mirada más transversal e integral para el tema de derechos humanos.

- El objetivo es incorporar gradualmente el enfoque de derechos humanos en la gestión de riesgos para evitar duplicar esfuerzos y promover sinergias.

- Además, se realizó el primer taller de identificación y evaluación de riesgos en derechos humanos, con participación de más de 20 colaboradores de distintas áreas clave de Aceros Arequipa.

GIRO: Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades

Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos

Metodología GIRO

El proceso de identificación y evaluación de riesgos de derechos humanos:

- Analizó las distintas etapas de la cadena de valor de CAASA
- Incorporó benchmarking de otras empresas de la industria, así como información pública relevante del contexto local.
- Incluyó la retroalimentación de auditorias o inspecciones previas

Áreas participantes del proceso:

- ✓ Administración y Finanzas
- ✓ Auditoría Interna
- ✓ Central de Producción
- ✓ Control Estratégico de Gestión
- ✓ Compras estratégicas
- ✓ Cadena de Suministro
- ✓ Comercial
- ✓ Gestión humana
- ✓ Proyectos y Responsabilidad Social
- ✓ Informática
- ✓ Legal

Temas a ser considerados en la matriz de riesgos	Grupos de riesgo de derechos humanos
• Trata de personas • Trabajo forzoso e infantil • Libertad de asociación y negociación colectiva • Condiciones de trabajo y remuneración • Discriminación • Acoso y hostigamiento • Afectaciones ambientales • Afectaciones a la comunidad • Afectaciones a la comunidad • Afectaciones a la salud y seguridad • Seguridad patrimonial • Incumplimientos legales por parte de proveedores y contratistas	• Empleados • Proveedores y contratistas • Comunidad (zona de influencia) • Mujeres • Niños • Población Indígena • Personal migrante

Como herramienta de gestión contamos con una matriz de gestión integral de riesgos de Derechos Humanos donde identificamos: los riesgos, grupo afectado, derechos humanos relacionados y las áreas de la empresa responsables de gestionarlos. Estos riesgos identificados están asociados a macroprocesos, procesos y subprocesos, de tal forma que puedan gestionarse a través de nuestras plataformas.

Los derechos humanos son temas transversales en la organización y la responsabilidad final recae sobre nuestro Comité de Sostenibilidad.

Se ha elaborado una estrategia de respuesta frente al riesgo residual basado en iniciativas y actividades relacionadas a nuestro modelo de sostenibilidad

La matriz incluye riesgos identificados en nuestras subsidiarias:

- Barcino
- Aceros América Bolivia

Primera matriz de riesgos de derechos humanos de CAASA

a. Datos de Subproceso					b. Identificación de riesgos					
Gerencia	Macroproceso	Dueño del Macroproceso	Proceso	Dueño del Proceso	Tipo de Riesgo	Factor de riesgo	Código del Riesgo	Descripción del Riesgo (Nueva Redacción)	Grupo afectado	Derechos Humanos relacionados
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Seguridad Patrimonial	Manuel Barzola	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E1: Abuso de la fuerza	GHSP02 - PR1	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona (colaboradores o terceros), por situaciones de abuso de la fuerza por parte de los proveedores de seguridad privada de CAASA, debido a que se busque imponer medidas de forma autoritaria y se evite el diálogo con los involucrados.	Comunidad	Derecho a la vida Derecho al libre tránsito Derecho a estar libre de tortura y la violencia.
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Administración de Personal	Luis Ponce	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E4: Condiciones laborales	GHAP05 - PR2	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas (duración excesiva de trabajo, no respetar el derecho a descanso, vacaciones, horas extras), debido a que las áreas busquen el logro de los resultados del negocio sin considerar los derechos por ley del personal a cargo.	Colaboradores	Derecho a un trabajo digno y libre Derecho a la seguridad social, descanso y vacaciones.
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Administración de Personal	Luis Ponce	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E14: Trabajo forzoso y trata de personas	GHAP03 - PR3	Que se generen daños a la salud o integridad de una persona, por restricciones a la libertad de movimiento o al cambio de empleo (retención de documentos, descuentos no consensuados, entre otros), debido a que se busque no afectar las operaciones planificadas sin importar las necesidades de la persona	Colaboradores	Derecho a un trabajo digno y libre Derecho a la salud mental y física
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Relaciones Laborales	Chrystian Caballero	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E10: Libertad sindical	GHRL02 - PR4	Que se genere un deterioro de las condiciones laborales, por restricciones o represalias contra la libertad de asociación o negociación colectiva, debido a actuar y/o tomar decisiones sin considerar los lineamientos corporativos	Colaboradores	Derecho a la sindicalización. Derecho a la libertad de asociación. Derecho a un trabajo digno y libre
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Administración de Personal	Luis Ponce	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E8: Discriminación	GHAP01 - PR5	Que se generen daños a la dignidad de una persona, por discriminación por raza, edad, nivel socioeconómico, género, entre otros factores, debido a contar con colaboradores que incumple el código de ética definido por la compañía	Colaboradores	Derecho a la igualdad y no discriminación Derecho a una remuneración equitativa. Derecho a la libertad de pensamiento y expresión.

Detener, Prevenir o Mitigar los Riesgos

Detener, prevenir o mitigar los riesgos

Primera capacitación en Derechos Humanos y Empresa

Realizamos la primera capacitación sobre Derechos Humanos y Empresa. En esta participaron líderes y colaboradores de 10 áreas consideradas, los cuales no solo aprendieron la teoría sobre la debida diligencia en DD.HH., sino que también aprendieron a aplicar el proceso de forma práctica.

Contamos con diversos cursos que incluyen temas relacionados a los derechos humanos. Algunos de ellos son las inducciones sobre el Código de Ética, las capacitaciones en prevención del hostigamiento sexual y los cursos anticorrupción

Capacitación de entrenamiento y prevención

- Inducciones Código de Ética
- Cursos anticorrupción
- Planes anuales de capacitación de GH
- Capacitación Anual Especializada Obligatoria sobre Investigación y Sanción en Casos de Hostigamiento Sexual

CAASA cuenta con una línea ética para que cualquier colaborador o grupo de interés pueda formular denuncias o trasladar sus preocupaciones sobre posibles incumplimientos de la legislación o las políticas internas de la empresa, incluyendo temas de derechos humanos.

Nuestra línea ética es administrada por un tercero independiente, que asegura el anonimato del denunciante y la confidencialidad de información.

La línea ética nos ayuda a detectar posibles desviaciones en nuestros estándares de conducta, tomar las acciones correctivas necesarias, retroalimentar a la gestión y dar una respuesta efectiva y oportuna a los involucrados.

Difundimos constantemente a nuestros colaboradores nuestras políticas corporativas de aplicación obligatoria. Usamos distintos canales digitales y físicos, como el correo electrónico, boletines internos, los murales en planta, entre otros.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Estimados colaboradores,

Nuestra política establece los criterios de cumplimiento obligatorio para actuar, prevenir, investigar y sancionar de manera inmediata, eficaz y confidencial, posibles actos que configuren hostigamiento sexual, cumpliendo con el debido proceso legal.

Además, a través de este documento buscamos proteger a la presunta víctima y a los intervinientes, mantener y promover un ambiente laboral y una cultura libre de hostigamiento, garantizando la igualdad, la libertad y el respeto en las relaciones laborales.

Lineamientos de la Política de Prevención, Investigacion y Sanción del Hostigamiento Sexual

- El hostigamiento sexual se puede manifestar como toda conducta sexista o sexual (acercamientos, comportamientos, amenazas, trato ofensivo, etc.).
- Prevenimos cualquier situación de hostigamiento con capacitaciones, evaluaciones y comunicación. Además, protegemos a la víctima y/o testigos de esta del hostigamiento sexual.
- En CAASA, contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) y un Procedimiento de Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual para garantizar la participación de los trabajadores en la investigación y sanción, todo dentro de un marco de reserva y confidencialidad.
- Como medida de protección brindamos un servicio de orientación y acompañamiento a las víctimas, que incluye: orientación legal, asistencia psicológica, etc.
- La queja o denuncia puede ser presentada a la Gerencia de Gestión Humana de la siguiente manera: Vía Documental, Vía Presencial/Verbal o Vía Virtual al correo (denunciaHS@aasa.com.pe).

La política se encuentra en Goldenbelt y también se enviará por SmartBoleta. Asimismo, los invitamos a revisar el documento adjunto.

ACEROS AREQUIPA | TSC innovation. | TRANSPORTES BARCINO S.A. | ACEROS AMERICA

Comunicación Interna
Teléfono: (51) (1) 517-1800 Anexo 3753
Corporación Aceros Arequipa S.A.
www.acerosarequipa.com

Además, contamos con otros procedimientos internos complementarios para temas específicos, como el caso de la Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La denuncia puede ser presentada por tres vías

1. **Documental:** En sobre cerrado ante la Gerencia de Gestión Humana (GGH).
2. **Presencial:** Queja o denuncia de manera verbal para lo cual se le brindará un formato.
3. **Virtual:** Queja o denuncia se podrá presentar al correo: denunciaHS@aasa.com.pe

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es la instancia responsable de investigar y emitir un informe con propuestas y/o recomendaciones de sanción, u otras medidas para posibles casos de hostigamiento sexual.

ACEROS AREQUIPA	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: GH-P005 Versión: 01 Aprobación: 30.03.2020 Página: 15 de 22

ANEXOS

1. **FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL[3]:**

- **Denunciante:**
- **DNI:**
- **Empresa a favor de la que usted presta servicios:**
- **Denunciado(s):**
- **Empresa a favor de la que el denunciado(s) presta(n) servicios:**
- **Relación entre denunciante / denunciado[4]:**

Declara encontrarse debidamente informado(a) en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, reconociendo la importancia de que su manifestación se ajuste, de manera precisa, a los hechos que la motivan:

SÍ	___FIRMA___
__FECHA__	

[3] Las conductas que pueden denunciarse son las siguientes:
- Sexuales: comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros, de connotación sexual.
- Sexistas: comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto de otro.

[4] Las posibilidades son:
- De subordinación / dependencia: la conducta sexual o sexista proviene de un superior en grado directo (jefe inmediato) o indirecto (de nivel superior, aunque no trabaja directamente con usted).
- Del mismo rango: la conducta sexual o sexista proviene de un trabajador de su mismo nivel o categoría.
- De rango inferior: la conducta sexual o sexista proviene de un trabajador de grado inferior a aquel en que usted se desempeña.
- No vinculado: la conducta sexual o sexista proviene de un tercero que no es trabajador de la Empresa pero que presta servicios frecuentes / ocasionales en las instalaciones; o con quien usted debe tratar con ocasión de la prestación de sus servicios.

* De forma adicional, cualquier persona que tenga conocimiento de actos que podrían calificar como de hostigamiento sexual pueden promover una denuncia en cuyo caso podrán detallar que se encuentran dentro de la categoría de N/A, por no tratarse de un afectado directo.

Seguimiento

Seguimiento

Contamos con un Comité de Ética y un Comité de Auditoría y Riesgos, encargados de dar un monitoreo constante al modelo.

Comité de Ética	Comité de Auditoría y Riesgos
El Comité de Ética es responsable de: • Servir de órgano de consulta respecto de inquietudes de colaboradores o terceros sobre hechos o circunstancias que puedan afectar la ética empresarial. • Analizar y dirimir controversias respecto de los eventuales conflictos de interés reportados por los colaboradores a la Compañía en cumplimiento de lo estipulado en el Código de Ética. • Analizar libre y objetivamente situaciones de incumplimiento éticos.	El principal propósito del Comité de Auditoría y Riesgos es: • Asistir al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de vigilancia sobre el sistema de control interno de la Compañía. • Sesiona por lo menos cuatro veces al año y está conformado por cuatro miembros del Directorio.

Informar

Informar

Anualmente, incluimos en nuestro Reporte de Sostenibilidad los resultados de las denuncias recibidas y tipología de denuncias de la Línea Ética, así como los casos atendidos.

ESTRUCTURA SÓLIDA

Sácale roja a la Falta de Ética

¡NUESTRO EQUIPO JUEGA LIMPIO!

Gracias por contribuir con nuestro Fortalecimiento Ético

Esfuerzos de capacitación y difusión de la Línea Ética
[GRI 205-3]

Durante el periodo 2021, no tuvimos denuncias de discriminación, casos de competencia desleal, corrupción, hostigamiento sexual ni casos contrarios a los lineamientos éticos establecidos por CAASA. Recibimos ocho denuncias* en nuestra Línea Ética, de las cuales cinco se encuentran cerradas y tres en proceso. Para las denuncias procedentes, implementamos diez medidas correctivas correspondientes.

Cero Casos de Discriminación

Cero Casos de Hostigamiento Sexual

*Las tipologías de denuncias recibidas son: corrupción y soborno, fraude y colusión, entre otros.