



# IMPLEMENTANDO LOS PRINCIPIOS DE LAS NACIONES UNIDAS

---

Comunicación en Progreso (COP)

Noviembre 2022

## INTRODUCCIÓN

El **Grupo TyTL**, inscrito desde noviembre 2013 en el Pacto Mundial, deja constancia de su apoyo a los Diez Principios de las Naciones Unidas mediante la entrega del sexto informe de Comunicación de Progreso, estructurado en las cuatro áreas principales de cumplimiento del Pacto Mundial:

1. Derechos Humanos
2. Relaciones Laborales
3. Medio Ambiente
4. Lucha contra la Corrupción

## **PERIODO**

Periodo cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: Noviembre del 2021 A: Noviembre del 2022



# DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL

---



## DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL

Lima, noviembre de 2022.

A Nuestros Grupos de Interés:

Mediante el presente documento declaramos que, pasado siete años de habernos adherido a los principios del Pacto Mundial, nos mantenemos en la misma línea de continuar apoyando los siguientes principios reconocidos mundialmente:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

El presente documento que se presenta a continuación evidenciará cómo se ha continuado involucrando e interiorizando los principios en la cultura, política e ideología de la institución, haciéndolos parte de su desarrollo, para así, renovar nuestro apoyo y compromiso con el Pacto Mundial y la Responsabilidad Social Empresarial.



Maria del Pilar Torres Morales  
Gerenta General del Grupo TyTL



# ACCIONES PRÁCTICAS Y MEDICIÓN DE RESULTADOS

---

## ACCIONES PRÁCTICAS Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

### 1. DERECHOS HUMANOS

#### a) Valoración y Política

En el ámbito de los Derechos Humanos, el Grupo TYTL, ha continuado difundiendo entre sus miembros (presentes y los que ingresaron en el año 2021), su Código de Conducta, documento que contiene los lineamientos de una guía del comportamiento y estándares de conducta ética de los trabajadores y abogados del Grupo TyTL, miembros, aliados, consultores externos y proveedores que se vinculen con él, cuando sea aplicable.

La finalidad de dicho código se resume en los siguientes aspectos:

- Promover un comportamiento honesto, justo, ético y transparente en todo aquello que se realice dentro del Grupo TyTL.
- Promover un comportamiento de responsabilidad personal, en donde las personas asumen las consecuencias de sus decisiones, acciones y resultados y se preocupan por honrar y cumplir sus compromisos.
- Difundir los principios y valores que guían la actuación del Grupo TyTL y sus miembros frente a los grupos de interés con los que se relaciona.
- Fortalecer un comportamiento respetuoso, digno, no discriminatorio y cortés.
- Motivar la comunicación abierta para fortalecer las relaciones humanas y el trabajo en equipo.
- Promover el cuidado de las personas y los bienes, incorporando la seguridad y la salud a sus criterios de decisión cada día.
- Garantizar el cuidado del ambiente, la excelencia de estándares y prácticas ambientales.
- Velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico.
- Proporcionar lineamientos a trabajadores y abogados del Grupo TyTL, miembros, aliados, consultores externos y proveedores que les ayuden a reconocer y manejar temas éticos.
- Asegurar la respuesta efectiva a las denuncias sobre violaciones y faltas relativas al Código de Conducta, tal y como se estipula en la Política de Tratamiento de Quejas y Denuncias.
- Asimismo, ha continuado difundiendo una Política de Responsabilidad Social donde define sus compromisos en materia de Responsabilidad Social para con su personal, comunidad, sociedad, clientes y proveedores.

Con estos documentos y su debida aplicación, nos aseguramos el apoyo a los principios 1 y 2 del Pacto Mundial.

### **b) Implementación**

- El Grupo TyTL ha continuado difundiendo entre sus miembros y todos los interesados, mediante la página web interna, el Código de Conducta y la política de Responsabilidad Social. Cada vez que ingresa un trabajador, practicante o personal independiente a la institución, se le efectúa una inducción que permite que conozcan los documentos institucionales y, entre ellos, los dos mencionados documentos. Además de ello, con el fin de reforzar lo establecido en el Código de Conducta. Se han efectuado campañas de concientización para generar una mejor convivencia.

El presente año 2021, han ingresado 4 abogados, 4 practicantes y 1 personal administrativo.

- Se difundió un Protocolo de correcta convivencia entre los colaboradores de TYTL para generar mayor respeto entre los mismos. Asimismo, se siguió difundiendo la política de buen uso de redes sociales, teniendo en cuenta el impacto que puede lograrse a través de la tecnología.
- Asimismo, el Procedimiento de Quejas y Denuncias de Acciones contra el Código de Conducta, y el procedimiento para su Investigación es constantemente recordado a fin de que los colaboradores tengan la confianza de acudir a las instancias correspondientes cuando lo estimen conveniente.
- Se apoya la libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, respetando el derecho de sus trabajadores a organizarse en asociaciones u otro tipo de opciones que permita la Ley y a ser miembro de los mismos, así como a negociar colectivamente. De igual forma, facilita las vías de comunicación directa con la alta dirección a través de reuniones, comunicados electrónicos o telefónicamente, en cumplimiento de su Manual de Responsabilidad Social Corporativa. Las puertas de la Oficina de Recursos Humanos en forma presencial o virtual siempre se encuentran abiertas a los colaboradores.
- El Grupo TYTL continúa apoyando a sus colaboradores con servicios legales gratuitos para ellos o sus familiares directos cuando éstos hayan sido víctimas de casos contra los derechos humanos.



### **c) Medición de resultados**

- Hasta la fecha la empresa no se ha detectado ningún incidente relacionado con la violación de los derechos humanos. Los directivos del Grupo TyTL, a través de un Comité de Conducta y Ética, especialmente constituido para los efectos, son los encargados de llevar a cabo el seguimiento de las políticas y el Código de Conducta de nuestra empresa para asegurar el trato justo e igualitario de nuestros colaboradores.
- Cualquier empleado, socio o proveedor que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento de los principios establecidos en el Código de Conducta del Grupo TyTL podrá informar a su superior mediante los mecanismos y canales de comunicación que la empresa tiene establecidos o a la Gerencia de Recursos Humanos, al correo [conducta@tytl.com.pe](mailto:conducta@tytl.com.pe), la cual informará sobre la denuncia al Comité de Conducta y Ética. Con ello se inicia todo el procedimiento garantizando un debido proceso.

## **2. RELACIONES LABORALES**

### **a) Valoración y política**

La empresa cuenta con una serie de documentos relacionados con los derechos laborales, que son actualizados tomando en cuenta las normas legales que el Gobierno aprueba y la casuística que puede presentarse, evitando de esta forma posibles vacíos.

Se cuenta a la fecha con:

- Reglamento Interno de Trabajo.
- Manual de Organización y Funciones.
- Manual de Funciones para las secretarías.
- Procedimiento para Contratación, Inducción y Separación de Personal.
- Instructivo para realización de horas extras.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Manual de Responsabilidad Social Corporativa.
- Matriz IPER.
- Política de Responsabilidad Social.
- Código de Conducta.
- Manual de buenas prácticas ambientales.
- Protocolo y manuales de Protección de Datos Personales
- Protocolo de correcta convivencia del Grupo TYTL.
- Política de Buen uso de redes sociales.

- Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el Trabajo.
- Plan de Emergencia en caso de siniestros.
- Inducción a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual al interior del centro de trabajo.

**b) Implementación**

- El Grupo TyTL ha continuado con el sistema de evaluación médica cada dos años a efectos de poder detectar y aplicar las medidas correctivas en la salud de estos contribuyendo a su buen estado, tanto para su desempeño en la vida laboral, como en su vida familiar. Nuestra institución hace un primer examen al inicio de la relación laboral a fin de garantizar que el colaborador, desde su inicio, esté habilitado al 100% para desarrollar sus labores a cabalidad y sin riesgo alguno para su salud y para los demás colaboradores.
- Durante la presente época de pandemia, el Grupo TYTL, cumple los protocolos de prevención del COVID y asimismo, aplica pruebas de descarte a los trabajadores que se encuentran catalogados como en trabajo de riesgo mediano.
- El Grupo TYTL cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con representantes de los trabajadores elegidos por votación que se encarga de velar por la seguridad y salud de sus compañeros en coordinación con los representantes de la organización ante la alta gerencia. Este Comité es renovada vía elecciones cada dos años, garantizando la participación de los representantes de los trabajadores.
- El Grupo TYTL continúa organizando, cada año, cuatro charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo que busca capacitar al personal en estos dos ámbitos para permitir un adecuado desenvolvimiento en su trabajo en armonía con la seguridad de su integridad personal. Estas charlas debido a la pandemia por el brote del COVID-19 se siguen efectuando en forma virtual y las temáticas se han adaptado a las modalidades de trabajo presencial y trabajo remoto.
- El **Grupo TYTL** continúa promoviendo además la capacitación de sus colaboradores a través de programas de índole profesional y personal que permitan adquirir nuevas capacidades competitivas. Estas capacitaciones debido a la pandemia por el brote del COVID-19 se han efectuado en forma virtual.
- El **Grupo TyTL** continúa promoviendo el deporte mediante la participación del personal en actividades deportivas, contando desde hace cinco años con un Campeonato en las disciplinas de fútbol y vóley. Lamentablemente, debido a la referida pandemia, en el año 2020 ni 2021 no pudo efectuarse los Campeonatos; sin embargo, una vez que se supere la situación, se continuará con esta política.
- El **Grupo TYTL** asigna las remuneraciones salariales de manera justa, de acuerdo con la experiencia de sus colaboradores tomando como base lo establecido por ley, garantizando asimismo que ésta sea clara y detallada para los colaboradores. Existe, actualmente una Política Salarial, de acuerdo con las últimas normativas sobre el particular.

- El Grupo TyTL cumple con asignar a su personal el número de horas laborales establecidas por ley y se asegura de que las horas extras de sus colaboradores sean remuneradas, llevando un registro de estas.
- El Grupo TyTL no contrata a menores de edad, en cumplimiento de lo indicado en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Manual de Responsabilidad Social Corporativa; de esta manera se apoya a la erradicación del trabajo infantil.
- Con respecto a la discriminación, el Grupo TyTL cumple con una política antidiscriminatoria entre sus colaboradores en cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, Código de Conducta y Manual de Responsabilidad Social. Esto se garantiza desde el proceso de Selección y Contratación del Personal hasta su renuncia, contando con el procedimiento de Quejas y Denuncias de Acciones y el procedimiento para su investigación. Asimismo, se rige por el principio de igualdad. No existe ningún tipo de discriminación en los procesos de selección que puedan amenazar el principio de igualdad de género.
- El **Grupo TYTL** es consciente de la importancia de la familia, por ello autoriza los días libres necesarios ante la enfermedad o fallecimiento de un familiar directo (hijos, padres, cónyuges); asimismo, de ser factible, otorga la oportunidad de que sus colaboradores puedan trabajar desde casa cuando requieran estar al cuidado de sus menores hijos. Desde la declaratoria de estado de emergencia (marzo 2020 hasta la fecha, se ha priorizado el trabajo remoto de un 95% de los colaboradores del Grupo.
- A raíz de la llegada de la pandemia del COVID-19 y, tras realizar todos los colaboradores que así pudieron el trabajo desde sus domicilios, el Grupo TYTL ha permitido que a fecha de hoy, algunos puestos cuyas funciones no requieren la interacción directa y física, puedan desarrollar sus labores desde sus domicilios. Para ello la empresa ha puesto a disposición de los trabajadores los medios técnicos y de comunicación necesarios a tal efecto.
- El **Grupo TYTL** apoya la educación y capacitación de su personal dentro y fuera de la organización, por ello permite horarios flexibles a trabajadores y practicantes y otorga autorizaciones para que asistan a capacitaciones en horario laboral, por ser importante para el desarrollo profesional de su personal.
- El **Grupo TyTL**, como beneficio adicional, organiza visitas de otras empresas para realizar activaciones internas, de modo que los colaboradores puedan acceder a diversos descuentos corporativos (cine, teatro, ropa, etc.). Estas actividades estuvieron vigentes hasta marzo del 2020. Por la pandemia tuvo que suspenderse esperando se reactiven una vez que pase el peligro de contagio.
- El **Grupo TYTL** en cumplimiento con la normatividad vigente elaboró todo un protocolo y manuales para la protección de los datos personales tanto del Grupo de Interés: Colaboradores como de los Clientes y Proveedores (Personas Naturales). Todo en resguardo de la seguridad e intimidad de las personas.
- El **Grupo TYTL** en cumplimiento con la normativa vigente, brindó una capacitación sobre la **Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral**. Asimismo, otorga a sus colaboradores las garantías necesarias para realizar sus denuncias, relacionadas con el incumplimiento de la Política de Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, de manera libre y sin represalias. En caso se desee realizar una denuncia, puede escribir al correo

electrónico: [denuncia.hostigamientosexual@tytl.com.pe](mailto:denuncia.hostigamientosexual@tytl.com.pe), el cual es revisado por el Comité y Supervisores de Intervención contra el Hostigamiento Sexual, quienes reciben las denuncias de actos en contra de esta Política. Los miembros del Comité y Supervisores son renovados vía elecciones cada dos años, garantizando la participación de los representantes de los trabajadores.

- Los colaboradores del **Grupo TYTL** se encuentran informados de todas las actividades y comunicaciones brindadas por la empresa a través de diversas herramientas (comunicados internos, reuniones de equipo, encuentros personales) y, a su vez, su opinión es muy importante y de gran relevancia para la organización.
- La comunicación interna de la compañía se desarrolla a través de diversos canales internos (correo electrónico, Microsoft Teams y página web interna). Asimismo, como una forma de comunicación más informal se utiliza un grupo de WhatsApp formado por todos los integrantes del Grupo TYTL.
- Asimismo, se elaboró el **Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19** en el Trabajo, a fin de prevenir la propagación del virus y garantizar la seguridad de los trabajadores. Dicho Plan ha sido registrado ante la Autoridad de Trabajo y es actualizado conforme se expidan las normas correspondientes.

#### **c) Medición de Resultados**

- Mientras el Directorio es el encargado de hacer un seguimiento para asegurar el respeto de los derechos de sus trabajadores, los jefes de cada área son los responsables de comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos y asegurarse de la aplicación de las políticas acordadas por la empresa.
- El **Grupo TyTL** cuenta con inspecciones internas y auditorías externas para corroborar que sus empleados cuenten con las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.
- Durante la época del estado de emergencia, decretado por el Gobierno, desde marzo del 2020, se ha priorizado en salvaguarda de la seguridad de los colaboradores, el trabajo remoto, realizado desde casa y brindando las herramientas para que puedan desarrollar sus labores.
- Los trabajadores que han retornado al trabajo presencial cuentan con todo un protocolo de seguridad vigilado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para garantizar el no contagio y preservar su salud, incluyendo pruebas de descarte a aquellos que se encuentran ocupando puestos de mediano riesgo.

### **3. MEDIO AMBIENTE**

#### **a) Valoración y política**

A pesar que nuestras actividades pueden ser consideradas de bajo riesgo, durante los últimos años, el Grupo TYTL viene tratando de minimizar el impacto que generan sus labores sobre el medio ambiente. Por esta razón, ha implementado una política y filosofía,



entre sus miembros, sobre la importancia del uso racional de los recursos y del reciclaje. De esta manera reconoce la importancia de los compromisos ambientales establecidos en el Pacto Mundial.

En cumplimiento de esta filosofía, El **Grupo TYTL** ha continuado difundiendo los siguientes documentos que aseguran el apoyo a los principios medio ambientales del Pacto Mundial:

- Política Ambiental.
- Manual de Buenas Prácticas Ambientales.
- Manual de Responsabilidad Social Corporativa.
- Procedimiento de Gestión de Residuos Sólidos.
- Procedimiento para el Uso Racional de Papel.
- Procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos e Impactos Ambientales.
- Lineamientos de Oficinas Eficientes.

#### **b) Implementación**

- Para cumplir sus políticas ambientales El **Grupo TYTL** ha continuado difundiendo a través de su página web interna sus políticas, manuales, procedimientos y lineamientos relacionados con el cuidado del medio ambiente.
- Se ha actualizado la **Matriz de Identificación y Evaluación de Aspectos e Impactos Ambientales** considerando nuevas actividades como la asistencia o participación en eventos o la recepción de visitantes.
- Como vía para minimizar nuestro impacto en el entorno, fomentamos aquellos gestos diarios que nos permitan disminuir nuestro consumo, a través de la reducción, la reutilización y el reciclaje.
- Hacemos hincapié en hacer un uso responsable de los recursos energéticos y concretamente, en apagar las luces siempre que no se estén utilizando, reducir el número de impresiones diarias y utilizar responsablemente el aire acondicionado en verano. Además, se recuerda la importancia de dejar apagados todos los aparatos electrónicos cuando se finaliza la jornada laboral y la desconexión de equipos durante periodos de descanso.
- Disponemos de platos, cubiertos, tazas y vasos de vidrio y loza para evitar el consumo y desecho diario de plásticos. Sin embargo, por un tema de prevención frente a la pandemia ocasionada por la COVID-19, se ha indispuerto su uso hasta que se supere la situación.
- Hemos fomentado el uso de material digital con la finalidad de reducir nuestro consumo de papel impreso. Por ello, se realizó el proceso de digitalización de todos nuestros documentos relacionado a la Imagen de marca del **Grupo TYTL**.
- Procuramos que nuestros clientes acepten el envío de la facturación en formato digital, así como otros documentos relacionados con su actividad comercial.

## 4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

### a) Valoración y política

El Grupo TyTL es consciente de la importancia de la lucha contra la corrupción como una medida necesaria para el desarrollo económico y social sostenible. Sus directivos actúan de acuerdo con conductas de transparencia, siguiendo una actitud de tolerancia cero hacia la extorsión y el soborno. Cuenta con una Política Anticorrupción y un Código de Conducta que recogen los principios generales del Grupo TYTL en contra de la corrupción, los cuales se siguen difundiendo. Asimismo, cuenta con los siguientes documentos:

- Lineamientos y Argumentos de Venta.
- Procedimiento de Quejas y Denuncias de Acciones contra el Código de Conducta.
- Procedimiento de Investigación de Denuncias de Acciones contra el Código de Conducta.
- Declaración Jurada de seguir la Política Anticorrupción.

Estos documentos permiten a los integrantes de la institución conocer qué es lo que se debe tener en cuenta al momento de ofrecer los servicios legales; asimismo garantizan el cumplimiento de la Política Anticorrupción a través de la denuncia e investigación de acciones contra el Código de Conducta. Todo ello garantiza un apoyo a los principios 9 y 10 del Pacto Mundial.

### b) Implementación

- El **Grupo TyTL** cuenta con un **Procedimiento para Quejas y Denuncias de Acciones contra el Código de Conducta** y un procedimiento para su Investigación.
- Sus principios de lucha contra la corrupción en cumplimiento del Pacto Mundial se promueven mediante la difusión de los documentos relacionados a través de la página web y las comunicaciones internas.
- La empresa garantiza la implementación de prácticas honestas que garantizan la competencia leal y la honradez, transparencia y legalidad en sus transacciones legales brindando información oportuna sobre los servicios que oferta y sancionando cualquier negocio ilegal por parte de sus funcionarios o proveedores.
- Cada colaborador que ingresa continúa suscribiendo la Declaración Jurada y completando un formulario de datos conforme lo exige la ley (Comunicación a la Unidad de Inteligencia Financiera – UIF, entidad suscrita al Ministerio de Economía y Finanzas).
- Asimismo, continuamos con la política de tolerancia cero, respecto a incumplimientos relacionado a temas de corrupción debido a que no se condice con la filosofía y principios de nuestra organización. Cualquier persona que no obra de acuerdo con nuestros estándares expuestos en nuestros distintos documentos (especialmente el Código de Conducta) es retirado de la institución.

**c) Medición de Resultados**

- El **Grupo TyTL** cuenta con una dirección electrónica especialmente administrada por la Gerencia de Recursos Humanos que recibe las denuncias de actos en contra del **Código de Conducta**, las cuales son investigadas por el **Comité de Conducta y Ética del Grupo TyTL**. En el presente periodo, no ha habido denuncias ni actos se ha detectado actos deshonestos que hayan generado adoptar medidas correctivas, hecho que nos complace debido a que significa que los colaboradores se identifican más con la filosofía de la institución.

LIMA, NOVIEMBRE 2022.