



**ANEXOS**

## ANEXO 1 DEFINICIONES

**Acoso sexual:** cualquier persona que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana<sup>15</sup>.

**Contratista:** la empresa que celebra un contrato con la entidad prestataria<sup>16</sup>.

**Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos –como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social– y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas<sup>17</sup> pertenecientes al Proyecto.

**Género:** se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas<sup>18</sup>.

**Hostigamiento sexual:** La norma considera dos modalidades de hostigamiento sexual, el primero es el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual que consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. El segundo, referido al hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.<sup>19</sup>

**Identidad de Género:** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida)<sup>20</sup>.

<sup>15</sup> El acoso sexual se encuentra tipificado como delito en el artículo 151-A del Código Penal peruano.

<sup>16</sup> Reglamento de la Ley N°30225, Ley de Contrataciones Públicas, Decreto Supremo N°344-2018-EF.

<sup>17</sup> Según el caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador ante Corte IDH. Sentencia del 1 de septiembre de 2015. Cabe precisar que también debe considerarse como motivo prohibido a la orientación sexual.

<sup>18</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017, la cual es vinculante para el estado peruano. Asimismo, esta definición se encuentra acorde a lo establecido por el Banco Mundial en el Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI).

<sup>19</sup> Artículo 1° de la Ley Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

<sup>20</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017. Asimismo, esta definición se encuentra acorde al Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) del Banco Mundial

**Prestatario:** es el receptor de financiamiento y quien asume los compromisos de cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial para un Proyecto de inversión.

**Proveedor primario:** aquellas personas que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Proyecto.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es una política de Estado que tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.<sup>21</sup>



**Sexo:** se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer<sup>22</sup>.

**Terceros:** pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

**Trabajador directo:** aquel con quien el Unidad Ejecutora tiene una relación laboral contractual directa, en la que el Unidad Ejecutora ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto. El trabajador es empleado o contratado por el Unidad Ejecutora, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias.

**Trabajador contratado:** es el empleado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto.

**Trabajadores comunitarios:** los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al Proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos.

**Trabajo forzoso:** todo trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Es decir, se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración<sup>25</sup>.

**Trabajo infantil:** será todo aquel trabajo realizado por un niño que no tenga la edad mínima establecida en el EAS2, por lo que no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. En los procedimientos de gestión de la mano de obra se

<sup>21</sup> Artículo 4° la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<sup>22</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017. Definición del artículo 1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT.

especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en el proyecto, la cual será de 14 años a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior.

**Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Se trata de aquella violencia que ocurre en un contexto de desigualdad sistemática que remite a una situación estructural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de todas las sociedades y que se apoya en concepciones referentes a la inferioridad y subordinación basadas en la discriminación por sexo-género.<sup>23</sup>



<sup>23</sup> Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021.

---

**ANEXO 2 REQUERIMIENTO DEL EAS2 Y LA NORMATIVA LABORAL PERUANA**

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) del Banco Mundial sobre el trabajo y condiciones laborales aplica a todos los proyectos financiados por el Banco Mundial y tiene por objetivo la promoción y protección de la seguridad y la salud, el trato justo, la no discriminación e igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto, especialmente de los más vulnerables.

Este EAS reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en aras de reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico inclusivo. Asimismo, busca impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Por otro lado, apoya los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del Proyecto de conformidad con las leyes nacionales. Y, finalmente, brinda a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre el trabajo y condiciones laborales.



En líneas generales, la normatividad peruana actual aborda la mayoría de los requerimientos considerados en este estándar.

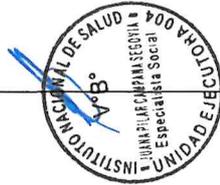
A continuación, se detalla los requerimientos del EAS2 y la normativa laboral peruana:

**NORMATIVIDAD NACIONAL CORRESPONDIENTE AL EAS2**

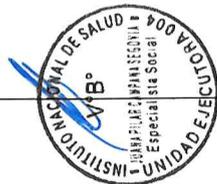
Tema	EAS 2	Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Principales requisitos	Normativa	Descripción General		
Términos y condiciones laborales	Trabajadores recibirán su pago en forma regular (párr. 11).	Trabajadores recibirán información y documentación, en la que se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales, incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios (párr. 10).	Art. 49 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo	Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el empleo	Convenio N°155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de la OIT y su Protocolo	Normativa nacional aborda aspectos sobre información a entregar al inicio de la relación laboral de acuerdo al EAS2.
			Art. 23 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección Laboral	Será infracción leve no brindar los documentos sobre condición de empleo		
Términos y condiciones laborales	Trabajadores recibirán su pago en forma regular (párr. 11).	Trabajadores recibirán su pago en forma regular (párr. 11).	Art. 24 de la Constitución Política del Perú	Derecho a una remuneración equitativa	Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración de la OIT	Normativa nacional aborda aspectos sobre remuneración del EAS2
			Art. 24 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	Remuneración de los servidores públicos		
			Art. 39 del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad	Remuneración del régimen laboral privado		



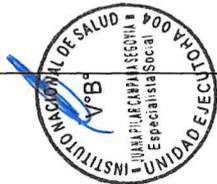
EAS 2		Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
<p><b>Trabajadores tendrán periodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales y procedimientos de manejo de la mano de obra (párr. 11).</b></p>	Laboral	Remuneración del servicio civil		<p>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo</p>	<p>Normativa nacional aborda condiciones laborales sobre descansos del EAS2.</p>
	Art. 31, Ley N°30057, Ley del Servicio Civil				
	Art. 6 del Decreto Legislativo del régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios	Remuneración del régimen CAS			
	Art. 25 de la Constitución Política del Perú	Jornada ordinaria de trabajo			
	Art. 6 del Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicio (CAS)	Jornada máxima del régimen CAS	Convenio N°183 sobre la protección de la maternidad		
	Art. 35 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil	Jornada del servidor civil			
	Decreto Legislativo N°854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario Y Trabajo en	Jornada del régimen laboral privado			



EAS 2		Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
<p>Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo exigen, los trabajadores del proyecto recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía (párr. 12).</p>	Sobretiempo	No hay despido sin causa justa	Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio N°158 de la OIT	<p>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo</p>	<p>Normativa nacional aborda aspectos sobre el cese laboral del EAS2.</p>
	<p>Art. 27 de la Constitución Política del Perú</p> <p>Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral</p> <p>Art. 10 del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicio (CAS)</p> <p>Art. 49 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil</p>	<p>Causas justas para el despido en el régimen privado</p> <p>Motivos de destitución del régimen CAS</p> <p>Causales de término del servicio civil</p>			
<p>No discriminación e igualdad de oportunidades</p>	<p>Art. 26 de la Constitución Política del Perú</p>	<p>Igualdad de oportunidades sin discriminación</p>	<p>Convención Americana de Derechos Humanos</p>	<p>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p>	<p>Normativa nacional aborda aspectos de igualdad y no</p>



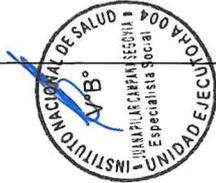
EAS 2	Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
<p>no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo, el acceso a capacitación, la asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas disciplinarias (párr. 13).</p>	<p>Dictan normas reglamentarias de la Ley N°26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa</p>	<p>Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Convenio N°111 sobre la discriminación, empleo y ocupación</p>	<p>Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo</p>	<p>discriminación del EAS2.</p>
	<p>Garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada</p>	<p>CEDAW – Convención para la Eliminación de todas las formas para la discriminación contra la mujer</p>		
	<p>Se prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.</p>	<p>Ley N°28983</p>		
		<p>Ley N°30709</p>		



EAS 2		Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
		Ley N°26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato		
Sindicatos	En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el proyecto se ejecutará de conformidad con dichas leyes nacionales (párr. 16).	Art. 28 de la Constitución Política del Perú	Derechos colectivos del trabajador	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre sindicatos del EAS2.
Trabajo forzado	No se usará el trabajo forzado (párr. 20).	Artículos 128-129, 153 y 168 del Código Penal	Delito sobre trabajo forzado	Ministerio Público, Policía Nacional del Perú	Normativa nacional aborda aspectos sobre trabajo forzado del EAS2.



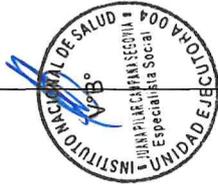
EAS 2		Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
<p>Salud y Seguridad Ocupacional (SST)</p>	<p>Todas las partes que contraten trabajadores desarrollarán e implementarán procedimientos para mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo sus controles sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas (párr. 26).</p> <p>Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar (párr. 28).</p>	<p>Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral</p>	<p>Medidas para el régimen laboral privado</p>	<p>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo</p>	<p>Normativa nacional aborda aspectos sobre salud y seguridad ocupacional del EAS2.</p>
	<p>Decreto Supremo N°005-2013-TR</p>	<p>Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil</p>	<p>Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>		



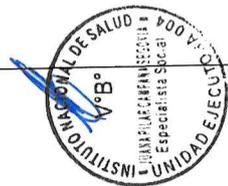
EAS 2		Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
<p>Mecanismo de atención de quejas y reclamos</p>	<p>Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud (párr. 27).</p>	<p>Directiva N°003-2015 SUNAFIL/INPA</p>	<p>Sistema de atención de quejas y reclamos relacionados con la actividad laboral con carácter confidencial y virtual, con determinados requisitos que debe cumplir el denunciante, ello permitirá a intervención de dicho organismo fiscalizador</p>	<p>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo, Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual</p>	<p>Normativa nacional aborda aspectos sobre mecanismos de atención de quejas y reclamos del EAS2.</p>
		<p>Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Libro de Reclamaciones del Código de Protección y Defensa del Consumidor</p>	<p>INDECOPI establece la obligatoriedad de tener un Libro de Reclamaciones en cada establecimiento, incluidas las obras de construcción civil</p>		
<p>Trabajo comunitario</p>	<p>Los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red</p>	<p>Ley N°28238, Ley General del Voluntariado</p>	<p>La norma más próxima al trabajador comunitario es esta ley, en la que precisa que este trabajo será de forma gratuita y sin vínculos ni responsabilidades contractuales.</p>	<p>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo</p>	<p>De acuerdo a la normativa peruana, no se debe dar pagos monetarios a los voluntarios, y así, evitar contingencias sobre una desnaturalización laboral.</p>



EAS 2		Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
	de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos (párr. 34).	Art. 22 de la Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes	El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones, siempre y cuando no exista explotación económica y la actividad laboral no represente riesgo, afecte la educación, la salud o sea nociva para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.	Ministerio Público, Policía Nacional del Perú	No se permitirá el trabajo de menores de 14 años para proyectos del Banco Mundial, pues prevalece el EAS2.
Trabajo infantil	El Prestatario evaluará si existen riesgos de trabajo infantil o forzado (párr. 37).	Art. 23 de la Constitución del Perú	Prohibición de trabajo infantil	Convenios N° 29, 138 y 182 de la OIT	
		Art. 25.7 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección en el trabajo	Infraacción muy grave		
		Art. 182 del Código Penal	Delito de trata de persona		



EAS 2		Ordenamiento Jurídico		Institución	Observación
	<p>Se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación que será 14 años, a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior (párr. 17).</p>	<p>Art. 51 de la Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes</p>	<p>Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.</p>	<p>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo</p>	



### ANEXO 3 NORMAS PERUANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES

No.	Tema	Norma	Observaciones
1	Modalidades de contratación	Decreto Supremo N°003-97-TR	T.U.O.* del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
		Decreto Supremo N°001-96-TR	Reglamento de Ley de Fomento al Empleo
		Decreto Legislativo N°276	Carrera Administrativa
		Decreto Legislativo N°1057 - 2008 y modificado 2012	Contratación Administrativa de Servicios – CAS
2	Jornada de Trabajo, Horario, Sobre Tiempo	Decreto Supremo N°007-2002-TR	T.U.O. del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobre Tiempo
		Decreto Supremo N°008-2002-TR	Reglamento del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo
		Decreto Legislativo N°0042006-TR	Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida
		Decreto Supremo N°021-2006-TR	Aplicación del Decreto Legislativo N°004-2006-TR en las entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada
3	Descansos	Decreto Legislativo N°713	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados
		Decreto Supremo N°012-92-TR	Reglamento del Decreto Legislativo N°713
4	Salario Mínimo	Decreto Legislativo 650	Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - 15 Disposición Transitoria
		Resolución Ministerial 091-92-TR	Sustituye concepto por Remuneración Mínima Vital
		Decreto Supremo N°004-2018-TR	Aumento de la Remuneración Mínima Vital
5	Igualdad remunerativa	Ley N° 30709 y su Reglamento (Decreto Supremo N° 0022018-TR)	Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
6	Asignación Familiar	Ley N°25129	Ley que fija Asignación Familiar
		Decreto Supremo N°035-90-TR	Reglamento de la Ley 25129
7	Compensación por tiempo de servicios	Decreto Supremo N°001-97-TR	T.U.O. de la Ley de compensación por tiempo de servicios
		Decreto Supremo N°004-97-TR	Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios
		Ley N°29352	Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS



No.	Tema	Norma	Observaciones
8	Gratificaciones	Ley N°27735	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
		Decreto Supremo N°005-2002-TR	Reglamento de la Ley N°27735
		Ley N°29351	Reduce costos laborales a gratificaciones
		Decreto Supremo N°007-2009-TR	Reglamento Ley N°29351
		Ley N°30334	Ley que establece medidas para dinamizar la economía
		Decreto Supremo N°012-2016-TR	Precisiones a la Ley N°30334
9	Beneficios por maternidad y paternidad	Ley N°26644	Descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante
		Decreto Supremo N°005-2011-TR	Reglamento Ley N°26644
		Ley N°27240	Ley que otorga permiso por lactancia materna
		Ley N°27409	Ley que otorga licencia laboral por Adopción
		Ley N°29409	Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
		Decreto Supremo N°014-2010-TR	Reglamento de la Ley N°29409
		Ley N°30012	Licencia por familiares directos con enfermedad grave o terminal o por accidente grave
		Decreto Supremo N°008-2017-TR	Reglamento Ley N°30012
		Ley N°30119	Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad
		Decreto Supremo N°013-2017-TR	Reglamento Ley N°30019
	Ley N°29896	Implementación de lactarios promoviendo la lactancia materna	
10	Reglamento Interno de Trabajo	Decreto Supremo N°039-91-TR	Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores
11	VIH	Resolución Ministerial 3762008-TR	Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo
12	Inspección laboral	Ley N°29981	Ley que crea la SUNAFIL
		Resolución Ministerial 0552013-TR	Disposiciones Complementarias Decreto Supremo N°012-2012-TR", Reglamento de Multas



No.	Tema	Norma	Observaciones
		Decreto Supremo N°002-2017-TR	Directiva General sobre Infracción a la Labor Inspectiva
		Decreto Supremo N°118-2013-TR	Aprueban el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo
13	Normativa Internacional – OIT	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.	01 febrero 1960, en vigor
		C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	02 marzo 1960, en vigor
		C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	13 marzo 1964, en vigor
		C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	01 febrero 1960, en vigor
		C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	06 diciembre 1960, en vigor
		C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	10 agosto 1970, en vigor
		C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Edad mínima especificada: 14 años.	13 noviembre 2002, en vigor
		C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	10 enero 2002, en vigor
		C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	22 marzo 2015, en vigor
14	Banco Mundial	MAS y sus Estándares Ambientales y Sociales (EAS)	Marco Ambientales y Sociales
		EAS 2	Trabajo y Condiciones Laborales
		Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad	Aspectos de salud y seguridad ocupacional



## Anexo 04 - Normas peruanas sobre seguridad y salud en el trabajo

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Base Legal	
	Normativa	Contenido
Identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida.	Art. 19 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente: (...) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.
Implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.	Art. 41 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La supervisión permite: (...) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
	Art. 50 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.
	Art. 63 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.
	Decreto Supremo N°011-2006-VIVIENDA, Norma G.N 50, Seguridad durante Construcción	La presente Norma especifica las consideraciones mínimas indispensables de seguridad a tener en cuenta en las actividades de construcción civil. Asimismo, en los trabajos de montaje y desmontaje, incluido cualquier proceso de demolición, refacción o remodelación.



REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL	Base Legal	
Capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación.	Art. 27 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.
	Art. 35 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe: (...) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
	Art. 74 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.
Documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes.	Art. 28 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.
	Art. 87 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.
	Art. 88 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.
Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.	Art. 24 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.



REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL	Base Legal	
Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.	Art. 53 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.
Todas las partes que contraten trabajadores del proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas.	Art. 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.
Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores del proyecto informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.	Art. 66 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
	Art. 76 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente
Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar.	Art. 48 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.



## ANEXO 5

**DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 004-INS: FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA****1. OBJETIVO**

Establecer disposiciones y procedimientos, para la regulación de las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, incluyendo a los proveedores con los que se suscriben contratos en la Unidad Ejecutora 004-INS: Fortalecimiento Del Sistema Nacional De Vigilancia En Salud Pública (en adelante, UE004-INS).

**2. ALCANCE**

2.1. A los consultores, especialistas, expertos, analistas, contratistas, subcontratistas, servidores tercerizados y todo personal contratado por la UE que guarde contacto con ocasión de la prestación de servicios en el local institucional, en otra sede a razón de desplazamiento, rotación, permutado u otra modalidad, en lugares donde se ejecute un proyecto o cualquier obra propia de la UE.

2.2. También se extiende a conductas que ocurran fuera de las sedes institucionales y que involucren a las personas descritas en el numeral anterior.

2.3. Es importante señalar que, el alcance personal de la directiva no implica la desnaturalización de la relación existente con la UE.

**3. BASE LEGAL**

3.1. Constitución Política del Perú.

3.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatoria.

3.3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.

3.4. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

3.5. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.

3.6. Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y sus modificatorias.

3.7. Decreto Legislativo N°1038, Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

3.8. Decreto Legislativo N°1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

3.9. Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audio visuales o audio con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

3.10. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.

3.11. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su modificatoria.



3.12. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

3.13. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

3.14. Decreto Supremo N° 008-2019-SA, Decreto Supremo que aprueba el Protocolo de actuación conjunta entre los Centros Emergencia Mujer – CEM y los Establecimientos de Salud – EE.SS. para la atención de las personas víctimas de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, en el marco de la Ley N° 30364, y personas afectadas por violencia sexual.

3.15. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3.16. Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.

3.17. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.

3.18. Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado".

3.19. Resolución Ministerial N° 064-2022-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación de la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las mujeres. "Mujeres libres de violencia".

3.20. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

3.21. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

3.22. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.

3.23. Convenio N° 111 (1958) de la OIT, referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

3.24. Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)

3.25. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belem do Pará (1994)

3.26. Informe N° 007-2018-DP/ADM - Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual contra mujeres, Defensoría del Pueblo.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificaciones y/u otra norma que la sustituya o la reemplace, de ser el caso.

#### 4. RESPONSABILIDADES

4.1 La Coordinación General y la Coordinación Técnica a través de la Especialista Social, son responsables de supervisar el cumplimiento de la presente Directiva. Asimismo, son responsables de la ejecución de las medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja, sobre hostigamiento sexual y dictar medidas de protección.



4.2 La Coordinación Legal, es responsable de orientar al equipo de gestión del Proyecto acerca del procedimiento legal que se tiene que realizar cuando se presente algún caso.

4.3 El Coordinador General, el Coordinador Técnico, los/las Coordinadores de Componentes y los demás Coordinadores/as, son responsables de cumplir las disposiciones de la presente Directiva, en todo aquello que sea de su competencia.

4.4 Todos/as los/as consultores/as de la UE-004-INS, independientemente de su nivel de contratación, son responsables del cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva.

4.5 Todos/as los/as contratistas y empresas contratistas de la UE-004-INS, son responsables del cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva.

## 5. DEFINICIONES

**5.1. Comisión de Investigación:** Comisión de investigación, procedimiento disciplinario y sanción del hostigamiento sexual de la UE-004-INS, compuesta por la especialista social, la especialista legal - adquisiciones y la especialista de comunicaciones, órgano ad hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde algún consultor o consultora que brinda sus servicios a la UE-004-INS.

**5.2. Conducta de Naturaleza Sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otros de similar naturaleza.

**5.3. Conducta Sexista:** 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 del otro.

**5.4. Denuncia o Queja:** Acción mediante la cual una persona pone de conocimiento, de forma verbal, escrita o electrónica, a la entidad, el presunto acto de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades ante la autoridad competente con el objetivo que realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. El uso del término es indistinto.

**5.5. Denunciada/o o Quejada/o:** Persona contra quien se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

**5.6. Denunciante o Quejosa/o:** Persona que pone en conocimiento actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de una tercera persona.

**5.7. Hostigada/o:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.

**5.8. Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.

**5.9. Hostigamiento sexual:** Es una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral. Para hablar de hostigamiento no es necesario que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso. En algunos casos basta que la conducta ocurra una sola vez, en otras circunstancias sí se puede configurar como hostigamiento sexual a partir de su reiterancia.

**5.10. Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Procedimiento que está a cargo de la Comisión de Investigación, tanto en la fase instructiva como sancionadora, el mismo que comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria hasta la



emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

**5.11. Relación de Autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a él/ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

**5.12. Revictimización:** Es toda acción u omisión que lesione el estado físico, mental o psíquico de la persona víctima, convirtiendo a la persona de nuevo en una víctima.

**5.13. Situación Ventajosa:** Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, en todas sus modalidades, sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1. Principios que rigen las acciones de prevención y sanción

Las acciones de prevención, atención de las denuncias, investigación y sanción, se rigen entre otros, por los principios establecidos en el art. 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

**a) Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

**b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

**c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

**d) Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la ley y el reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

**e) Principio del debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

**f) Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

**g) Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

**h) Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en su Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin



afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

**i) Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

**j) Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada

## 6.2. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Se entenderá como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual las siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, por parte del denunciado.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. Asimismo, se configura el hostigamiento sexual, independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral o dentro o fuera de los ambientes de trabajo, incluso si se presta servicios bajo cualquier otra modalidad de trabajo que no sea presencial.

## 6.3 Hostigamiento sexual como falta de carácter disciplinario

Considerada como falta de carácter disciplinario según sea su gravedad siendo susceptible de ser sancionada con suspensión o destitución, previo Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme lo establecido en el literal K) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410 "Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual".

## 6.4. Confidencialidad

Todos los actos y documentos relacionados con la queja o denuncia tienen carácter reservado y confidencial, es así que, el/la quejoso/a o denunciante (sea la víctima o no) y los/as testigos, tienen derecho a la reserva de su identidad. La reserva del caso, así como la protección de la identidad debe mantenerse, incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones realizadas en atención a una queja o denuncia de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades, ya sea difundiendo de cualquier modo o permitiendo el acceso a la información conocida, constituye una falta disciplinaria por incumplimiento



de normas, la misma que será procesada y sancionada de conformidad con lo establecido en la normativa de la materia.

### 6.5. Comunicaciones y Tratamiento a las Víctimas de Hostigamiento Sexual

La Comisión de investigación brinda una respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento administrativo disciplinario. Al tener contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/las involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción, deben garantizar que la comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

### 6.6. Protección de Testigos

La Coordinación Técnica por intermedio de la Coordinación Administrativa debe garantizar a los/las testigos las medidas de protección necesarias a fin de garantizar debidamente a los/as testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección, entre otras dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento.

### 6.7. Características del Procedimiento

Para la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por consultores/as, se tomará en cuenta el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

El Proceso Administrativo Disciplinario por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días hábiles. Sin embargo, excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días hábiles, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos antes indicados implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.



## 7. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

### 7.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### 7.1.1. Medidas destinadas a la prevención del hostigamiento sexual

a) La Coordinación Técnica a través de la Especialista Social, brinda capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- ✓ Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, la misma que es incluida en la charla de inducción del personal nuevo.
- ✓ Una (01) capacitación anual mínima en materia de hostigamiento sexual dirigida a todos/as los/las consultores/as y a los trabajadores de las empresas contratistas.
- ✓ Una (01) capacitación anual mínima especializada para la Coordinación General, la Coordinación Técnica y la Comisión de investigación.
- ✓ Difundir periódicamente, a través de los medios que disponga la UE-004-INS, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- ✓ Informar y difundir, por los medios que disponga la UE-004-INS en los lugares visibles de la entidad, los pasos para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- ✓ Poner a disposición de todos/as los/las consultores/as los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica sobre el procedimiento de manera física o virtual.

b) La Coordinación Técnica a través de la Especialista Social, realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención.

c) La Coordinación Técnica a través de la Coordinación de Administración, incluye en los contratos de personal de la UE-004 como parte de las obligaciones de los/las consultores/as, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

## 7.2. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LOS/LAS CONSULTORES/AS DE LA UE-004-INS

### 7.2.1. Interposición de la denuncia/queja

a) **Presentación de la denuncia/queja** La queja o denuncia se efectuará a través de la presentación del formato de queja o denuncia que forma parte de la presente directiva, mediante las siguientes vías:

- ✓ **Verbal/presencial:** La denuncia o queja es presentada directamente ante la Especialista Social, quien debe registrar la información del/ de la denunciante en el Anexo N° 1.
- ✓ **Por escrito:** La denuncia o queja es presentada tomando en cuenta el Anexo N° 1, ante la mesa de partes de la UE-004-INS. Debiendo presentarse en sobre cerrado con la anotación "queja o denuncia", consignándose el sello de "Confidencial", y el día de recibido, la misma es derivada a la Especialista Social de la UE-004-INS en un plazo no mayor de 24 horas.
- ✓ **Vía virtual:** la queja o denuncia puede ser remitida al correo electrónico: [infoquejas@ue004.gob.pe](mailto:infoquejas@ue004.gob.pe), tomando en cuenta el Anexo N° 1.



### b) Contenido de la denuncia o queja

➤ La denuncia o queja de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades deberá contener la siguiente información:

- ✓ **Identificación del denunciante:** número de Documento Nacional de Identidad, nombres y apellidos completos, teléfono y correo electrónico. Adicionalmente, domicilio y cargo que ocupa. Para quien prefiere hacer una denuncia anónima, se recibe la denuncia sin llenar los datos de identificación del denunciante.
- ✓ **Identificación del denunciado:** nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en la UE-004-INS
- ✓ **Identificación del presunto hostigado o víctima** (solo si el/la denunciante actuara a nombre de tercera persona): nombres y apellidos completos, cargo o puesto que ocupa en la UE-004-INS. Se puede mantener el nombre de la persona hostigada en anonimato al momento de proporcionar la información.
- ✓ **Descripción detallada de los hechos** considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo, lugar en que se produjeron.
- ✓ **Medios probatorios** que el denunciante tuviera en su poder, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, en caso de contar con ellos.
- ✓ **Solicitud de medida de protección**, de corresponder.
- ✓ **Firma**, de corresponder.

➤ Descripción de los hechos:

Descripción de los actos de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

➤ Medios probatorios:

Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del/de la denunciante, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- ✓ **Declaración de testigos:** El/la testigo que realice alguna declaración que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, debe ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a establecer una queja o denuncia por hostigamiento sexual, en todas sus modalidades y que la contravención a esta disposición es pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.
- ✓ **Documentos públicos o privados.**
- ✓ **Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos,** conversaciones a través de redes sociales, fotografías, objetos, cintas de grabación, o cualquier medio probatorio adicional que se considere conveniente.
- ✓ **Informes psicológicos, pericias psicológicas,** psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- ✓ **Cualquier otro medio probatorio** para la verificación de los hechos de los actos de hostigamiento sexual.



- Solicitud de medida de protección al hostigado o la víctima:

La víctima o denunciante deberá indicar si desea acogerse a las medidas de protección.

Asimismo, el/la quejoso/a o denunciante debe manifestar el compromiso de cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier investigación para la determinación de los hechos, materia de la queja o denuncia, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida, de corresponder.

**c) La Coordinación Técnica remite la denuncia,** en caso la reciba, a la Especialista Social en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

**d) Cualquier Consultor de la UE-004-INS,** en caso tome conocimiento directo del hecho, informa en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a la Especialista Social, para que gestione ante la Coordinación Administrativo Financiera la adopción de las medidas de protección correspondientes.

### 7.2.2. Atención a la Víctima de hostigamiento sexual

a) La Especialista Social, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que se cuente en el INS. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

b) La Especialista Social de la UE-004-INS, brinda el apoyo y acompañamiento a la víctima de hostigamiento sexual, para que reciba los servicios y atenciones médicas y psicológicas, de manera oportuna.

c) La Especialista Social, como resultado de la atención médica y/o psicológica, emite un informe, el cual puede ser incorporado al procedimiento y ser considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

d) La Coordinación Administrativo Financiera, en un plazo máximo de un (01) día hábil, dicta las medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la denuncia/queja o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pudiendo ser las siguientes:

- ✓ Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- ✓ Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- ✓ Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por el/ella.
- ✓ Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando este/a no lo ha solicitado.

e) La Coordinación Administrativo Financiera, adicionalmente, dicta determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación, tomando en cuenta lo siguiente:

- ✓ Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- ✓ Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.



### 7.2.3. Investigación, procedimiento disciplinario y sanción del hostigamiento sexual

a) El procedimiento de investigación está a cargo de la Comisión de Investigación, procedimiento disciplinario y sanción del hostigamiento sexual de la UE-004-INS (Comisión de investigación) compuesta por la especialista social, la especialista legal – adquisiciones y la especialista de comunicaciones, quienes están a cargo del esclarecimiento del hecho denunciado, recaban todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y los obtenidos por las investigaciones realizadas por su cuenta, con la finalidad de fijar su postura en el informe de precalificación. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

b) La Comisión de investigación incluye, de considerarlo pertinente, las declaraciones de los/las compañeros/as de trabajo, así como, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

c) La Comisión de investigación emite el Informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

d) La Comisión de investigación, de considerar que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, recomienda el inicio del procedimiento, a fin de que la Coordinación Técnica y la Coordinación General continúe con la instrucción.

e) La Comisión de investigación, prepara un informe sustentatorio a la Coordinación Técnica y la Coordinación General para que por su intermedio se ponga en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú, a fin que actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del informe de precalificación.

f) La Comisión de investigación, comunica el informe sustentatorio a el/la denunciado/a.

g) La/el imputado/a presenta los descargos dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificado el informe sustentatorio, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos el/la imputado/a, de considerar oportuno, tiene la oportunidad de solicitar informe oral, efectuado personalmente o por medio de un/una abogada/o.

h) La Comisión de investigación emite, vencido el plazo para la presentación de los descargos, en un plazo de diez (10) días calendarios un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.

i) La Comisión de investigación comunica el hecho y remite el documento al/a la quejado/a o denunciado/a, una vez que recibe el informe de la Comisión Especial, en un plazo máximo de cuatro (04) días hábiles, indicando, además, lugar, fecha y hora en que se realizará el informe oral, a efectos

que ésta/e pueda de considerarlo/a necesario ejercer su derecho a defensa ante la Comisión Especial, en la hora y fecha señalada por la autoridad.

j) La Comisión de investigación emite pronunciamiento, después de la realización o no del informe oral, sobre la comisión de la falta en el lapso máximo de diez (10) días hábiles. El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

k) En caso proceda la interposición de una sanción, se procederá a la culminación del vínculo contractual con el Consultor.

## 8. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARÍA

8.1. Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta al/a la quejado/a o denunciado/a previo procedimiento administrativo disciplinario, la víctima está facultada para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.

8.2. Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia puede interponer las acciones pertinentes, judicial y administrativamente.

8.4. Las disposiciones relacionadas a la falsa queja se procesan según lo señalado en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

8.5. Para los aspectos no regulados en la presente directiva se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

## 9. ANEXOS



ANEXO 1

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

San Isidro, Fecha ...../...../.....

Señora  
Especialista Social  
UE-004-INS  
Presente.-

Por medio de la presente solicitud, la/el que suscribe, me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia por ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

**1.- DATOS DEL DENUNCIANTE (si va a realizar una denuncia anónima puede dejar de llenar esta parte)**

Nombres y Apellidos	
D.N.I.	
Correo electrónico	
Domicilio	
Cargo o puesto que ocupa	



**2.- DATOS DEL DENUNCIADO**

Nombres y Apellidos	
Cargo o puesto que ocupa	
Coordinación a la que pertenece	

**3.- DATOS DE LA VICTIMA (llenar en caso que la denuncia sea presentada por un/una tercero/a)**

Nombres y Apellidos	
Cargo o puesto que ocupa	
Coordinación a la que pertenece	

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:** A continuación, declaro de forma clara y concisa indicando además la fecha y lugar de los hechos que a continuación expongo:

.....  
 .....  
 .....

**MEDIOS PROBATORIOS:** Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo(s) siguiente(s):

- a.- .....
- b.- .....
- c.- .....

Asimismo, solicito a usted medidas de protección: SI ( ) NO ( )

Medida que solicito:

.....

Firma

## ANEXO 6 NORMATIVIDAD NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle
1	Discriminación	Constitución Política del Perú	Artículo 2.2
		Decreto Supremo N°002-98-TR.	Dictan normas reglamentarias de la Ley N°26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa
		Ley N° 26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato
		Ley N° 27279	Ley contra actos de discriminación, que modifica el artículo 323° del Código Penal, estableciendo que la discriminación constituye un delito sancionable. En el caso que el delito sea cometido por un funcionario público, la norma sanciona con prestación servicios a la comunidad de 60 a 120 jornadas o inhabilitación por 3 años.
		Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	No discriminación por orientación sexual
		Resolución Legislativa N° 23432	El Estado Peruano ratifica la CEDAW – Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
2	Hostigamiento y Acoso Sexual	Artículo 151-A del Código Penal peruano.	Sanciona el delito de acoso sexual
		Ley N°27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
		Decreto Supremo N°010-2003-TR	Reglamento de la Ley N°27942
		Decreto Supremo N° 014-2019MIMP	Aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 y en sus Disposiciones complementarias modifica los artículos 23° y 24° de la Ley General de Inspección del Trabajo, sobre infracciones leves y graves en materia de relaciones laborales.
		Decreto Legislativo N°1014	Incorpora el delito de acoso, acoso



N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle
			sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento Sexual
3	Desnaturalización del contrato de trabajo	Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	En el artículo 77, se establecen los considerandos para los contratos laborales de duración indeterminada
4	Violencia de género	Ley N°30364	Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
		Decreto Supremo N°009-2016MIMP	Reglamento de la Ley N°30364
		Ley N°30403	Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes
		Ley N°28983	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
		Ley N°30068; Ley que incorpora el artículo 108-B al Código Penal y modifica los artículos 107, 46-B y 46-C del Código Penal, y el artículo 46 del Código de Ejecución Penal con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar el feminicidio	Se tipifica el feminicidio
5	Trabajo forzado	Constitución Política del Perú	Artículo 23
		Código penal	Artículos 128-129, 153, 168, 168B y 195
		Ley N° 30924	Modifica los artículos 168B y 195 del Código Penal e incorpora la pena de multa de trabajo forzoso, aplicable conjuntamente con la pena privativa de libertad prevista para este ilícito.
		Decreto Supremo N° 015-2019-TR	Aprueba el III Plan Nacional para la lucha contra el trabajo forzado 2019-2022
		Convenios N°29 y N°105 de la OIT	Relativo al trabajo forzoso y su abolición
6	Trabajo infantil	Constitución Política del Perú	Artículos 1, 4, y 23
		Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337	Artículo 58° sobre trabajos prohibidos
		Convenio N°138	OIT
		Decreto Supremo N° 003-2010 MIMDES	Aprobó la "Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la



N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle
			Moral de las y los Adolescentes"
		Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 3.1.e y 4.6
		Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 25.7 y 48.1. B
		Resolución Legislativa N° 25278 que ratifica la Convención sobre los Derechos del Niño	El artículo 32 de la Convención establece que los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, debiendo adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación de dicha disposición;
		Convenio 138 OIT (Ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 27453)	Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, que establece que los Estados parte se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.
7	Libertad sindical	Constitución Política del Perú	Artículo 28
		Convenios 87, 98 y 151 de la OIT	Referidos a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
		Decreto Supremo N°010-2003-TR	Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.



## ANEXO 7 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INS

SECTOR SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

N° 87-2023-J-OPE/INS

## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 28 MAR. 2023

## VISTOS:

El Expediente con Registro N° 00034095-2022, que contiene el Oficio N° 005-2022-CSST/INS, de fecha 14 de julio de 2022, emitido por la Presidenta del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe N° 171-2022-OEP-OGA/INS, de fecha 10 de noviembre de 2022, emitido por la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Personal, el Memorando N° 1494-2022-DG-OGA/INS, emitido por la Directora General de la Oficina General de Administración; y, el Informe N° 007-2023-DG-OGA/INS, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus normas modificatorias tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, contando para ello con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, el artículo 17 de la citada Ley 29783 dispone que el empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente; asimismo el literal d) del artículo 22 de la mencionada Ley, establece que la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, debe ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas según corresponda, y, el artículo 26 establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización;

Que, conforme al Acta N° 005-2022-CSST/INS de fecha 27 de junio de 2022 del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS acuerda por unanimidad, aprobar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud;

Que, mediante Oficio N° 005-2022-CSST/INS de fecha 14 de julio del 2022, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS, presenta la propuesta de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud;

Que, a través de la Nota Informativa N° 171-2022-OEP-OGA/INS, de fecha 10 de noviembre de 2022, la Oficina Ejecutiva de Personal (OEP), remite a la Oficina General de Administración (OGA) la "Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud", aprobada por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para



que sea remitida a la Jefatura Institucional para la emisión de la Resolución Jefatural correspondiente, formalizando la aprobación de la política;

Que, en tal sentido, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo para la institución, cumple con los principios y objetivos fundamentales regulados por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias, por lo que corresponde formalizar la aprobación de la Política;

Con las visaciones de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Personal, de la Directora General de la Oficina General de Administración, Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, del Sub Jefe del Instituto Nacional de Salud; y,

De conformidad con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y en uso de las atribuciones establecidas en el literal h) del artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2003-SA; y, en uso de la delegación dispuesta por Resolución Jefatural N° 62-2023-J-OPE/INS;

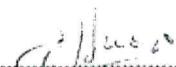
**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- FORMALIZAR**, la aprobación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud, que en Anexo adjunto forma parte de la presente Resolución Jefatural.

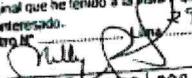
**Artículo 2.- DIFUNDIR**, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud, a todos los órganos y unidades orgánicas del Instituto Nacional de Salud, para el conocimiento de los servidores a su cargo.

**Artículo 3.- ENCARGAR**, a la Oficina Ejecutiva de Organización proceda a publicar la presente Resolución Jefatural en el Portal de Transparencia del Instituto Nacional de Salud ([www.ins.gob.pe](http://www.ins.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese.

  
Victor/Suárez Moreno  
JEFE  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD



7198  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD  
CERTIFICO: Que la presente copia fotostática es copia  
Fiel del Original que he tenido a la vista y que he  
devuelto al interesado.  
Registro N° 29,03,2023  
  
Nelly Gamarale Leon  
FEBATARIO

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

El Instituto Nacional de Salud tiene como misión institucional la promoción, desarrollo y difusión de la investigación científica-tecnológica y la prestación de servicios de salud en los campos de la salud pública, el control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles, la alimentación y nutrición, la producción de biológicos, el control de calidad de alimentos, productos farmacéuticos y afines, la salud ocupacional y protección del ambiente centrado en la salud de las personas y la salud intercultural, para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población.

Considerando que es objetivo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que todo el personal que labora y visite la institución, se encuentre dentro de un ambiente seguro y saludable, se asume los siguientes compromisos:

Destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios en la planeación, ejecución, control y evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo, para gestionar, fomentar, brindar y vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que protejan la vida, la salud, la integridad física, mental y social de las y los servidores, implementando medidas de prevención orientadas a minimizar los riesgos y las ocurrencias de enfermedades ocupacionales, accidentes e incidentes laborales durante el desempeño de sus labores.

Promover la participación activa de las y los servidores en la identificación continua de los peligros y evaluación de los riesgos para la toma oportuna y eficaz de medidas de control, implementando condiciones de seguridad y protección apropiada para las personas que se encuentren en las instalaciones, impulsando el cumplimiento de las disposiciones internas de seguridad y salud.

Cumplir con la normatividad legal nacional e internacional vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a nuestras actividades.

Garantizar que las y los servidores y sus representantes sean capacitados, consultados y participen activamente en los componentes de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, manteniendo con ellos, canales de comunicación efectiva.

Mejorar continuamente el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en una cultura Institucional de prevención de riesgos laborales.

Integrar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con los otros sistemas de gestión del Instituto Nacional de Salud estableciendo las sinergias correspondientes que permitan una gestión eficiente.

*(Handwritten signatures)*

27 de junio 2022



ANEXO 8 REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INS



SECTOR SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD



N° 078-2010-J-0PE/INS

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 18 MAR 2010

*[Handwritten signature]*

VISTO:

El expediente N° 00005827-10 y el Oficio N° 01-2010-PC8S-OPE/INS del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud, que contiene el proyecto del documento normativo denominada "Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud" y:

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto Nacional de Salud, es un organismo público ejecutor del Sector Salud, de referencia nacional que produce bienes y servicios estratégicos y especializados relacionados a la salud pública, el control de calidad de los alimentos y productos farmacéuticos, la producción biológica, la salud ocupacional y de las personas en su relación con el ambiente; promoviendo y generando evidencia científica y tecnológica para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas en salud que contribuyan a garantizar el derecho a la salud de los peruanos con una perspectiva intercultural;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR de fecha 28 de agosto de 2005, se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, como parte de la política nacional;

Que, asimismo, mediante Decreto Supremo N° 003-98-SA de fecha 13 de abril de 1998 se aprueban las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el cual obliga a las entidades empleadoras que realizan las actividades de riesgo señaladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA - Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, a contratar el seguro complementario de riesgo; así como diseñar y ejecutar programas de salud ocupacional y seguridad industrial, entre otros;

Que, en este contexto, mediante Resolución Ministerial N° 554-2007-MINSA de fecha 04 de julio de 2007, se conformó el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Salud y en su artículo 3° dispone entre otros, que los Jefes de los Organismos Descentralizados, conformen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y elaboren su propio Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 463-2009 de fecha 17 de diciembre de 2009, se constituyó el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud, conformado por representantes de la Jefatura, de los Centros Nacionales y las Oficinas Generales de nuestra institución, encargándoseles la elaboración del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud;



*[Handwritten signature]*



Que, mediante Oficio N° 01-2010-PCSS-CPE/INS, de fecha 19 de febrero de 2010, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud, eleva a Jefatura institucional el proyecto de Reglamento encomendado, resultando en tal sentido pertinente, la aprobación del mismo, instrumento que contribuirá a la prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

*[Handwritten signature]*

Con el visto bueno de la Sub Jefatura, los Centros Nacionales y Oficinas Generales del Instituto Nacional de Salud;

En uso de las atribuciones establecidas en el inciso h) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2003-SA;

**SE RESUELVE:**



Artículo 1°.- Aprobar el documento normativo denominado "Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud", que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución, que consta IX Capítulos, cuarenta y un (41) artículos, en once (11) tomos.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina Ejecutiva de Estadística e Informática - OEEI, la responsabilidad de publicar en la página WEB del Instituto Nacional de Salud, el documento técnico normativo al que se refiere el artículo 1° de la presente resolución, para conocimiento del personal del INS y de las dependencias correspondientes.



Artículo 3°.- Remitir copia de la presente resolución a los órganos de la entidad.

Regístrese y Comuníquese.

*[Handwritten signature]*

Arribal Velásquez Velásquez  
Jefe  
Instituto Nacional de Salud



*[Handwritten signature]*



REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

I. INTRODUCCION

El Instituto Nacional de Salud es un Organismo Público Ejecutor del Ministerio de Salud del Perú, dedicada a la promoción, desarrollo y difusión de la investigación científica y el desarrollo tecnológico en salud, cuenta con 743 trabajadores que laboran en nuestras cuatro (04) sedes:

1. Sede Jesús María, ubicada en la Av. Cápac Yupanqui N° 1400, Jesús María, abarca un área construida de 3,540 m<sup>2</sup>;
2. Sede Chorrillos, Av. Defensores del Morro N° 2268 (Av. Ex Huaylas), Chorrillos, abarca un área construida de 17,217 m<sup>2</sup>;
3. Sede Lince, Av. Las Amapolas n.º 350, Lince, abarca un área construida de 673 m<sup>2</sup>; y
4. Sede Tizón y Bueno N° 276, Jesús María, abarca un área construida de 1,568 m<sup>2</sup>, ubicadas en el Departamento de Lima, Provincia de Lima.

II. OBJETIVOS Y ALCANCE

A. OBJETIVOS

Art. n.º 1.- El presente Reglamento tiene como objetivos:

- a) Propiciar el mejoramiento continuo y progresivo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores, que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.
- b) Proteger y promover la salud para reducir la carga de morbilidad, mortalidad y discapacidad debida a exposición ocupacional, así como de las enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que implica, con carácter enunciativo, pero no limitativo:
  1. Establecer normas de seguridad y salud en el trabajo.
  2. Contribuir a la protección de la integridad física y mental de todos los servidores del instituto, en el ejercicio de las actividades que desarrolla en el centro laboral.
  3. Establecer y propiciar el desarrollo continuo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como su integración con otros sistemas.
  4. Universalizar el acceso a la atención de salud por accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.
  5. Incrementar el número de prácticas saludables de trabajo.
  6. Promover una cultura de auto cuidado y prevención de los riesgos ocupacionales.
  7. Propiciar el aseguramiento y la reparación de los daños como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades asociadas a la ocupación, a través de pólizas de seguro complementario de trabajo de nesgo, y otros que la normatividad determine.
  8. Facilitar la implementación de programas de actividad física en el trabajo.
- c) Proteger las instalaciones y bienes del Instituto Nacional de Salud, con el objetivo de garantizar la fuente de trabajo y mejorar la productividad.
- d) Estimular y fomentar un mayor desarrollo de la conciencia de prevención entre los trabajadores, proveedores y contratistas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

