



Horas de Trabajo Formales para Mujeres Desde 2018 y Documentos Legals

Fuente: DATOS HISTORICOS OS_SAP

GOS-RH-POL-001-v002-Política de No Discriminación

GOS-RH-POL-004-v002-Política de Igualdad de Género

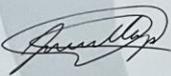
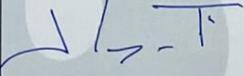
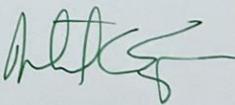
Responsable: contacto@ochosur.com

Antecedentes:

Ocho Sur ha registrado el número de horas de trabajo formales de sus empleados desde 2018. Esto incluye a trabajadores temporales y permanentes. Estos datos muestran la cantidad de horas de trabajo proporcionadas para mujeres.

Data:

N° de Trabajadores		Año							
Row Labels		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Grand Total
<input type="checkbox"/> OCHO SUR P S.A.C.		207	598	733	1332	1765	1352	717	6704
EMPLEADO		19	59	80	443	661	564	309	2135
OBRERO		188	539	653	889	1104	788	408	4569
<input type="checkbox"/> OCHO SUR U S.A.C.		238	586	730	1042	1247	982	539	5364
EMPLEADO		32	88	114	324	350	306	194	1408
OBRERO		206	498	616	718	897	676	345	3956
<input type="checkbox"/> SERVICIOS AGRARIOS DE PUCALLPA S.A.C.			19	80	124	197	250	158	828
EMPLEADO			19	80	124	197	250	158	828
Grand Total		445	1203	1543	2498	3209	2584	1414	12896
Total Horas Trabajadas		Año							
Row Labels		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Grand Total
<input type="checkbox"/> OCHO SUR P S.A.C.		41928	119744	140512	260800	352448	280208	151240	1346880
EMPLEADO		4216	13584	18832	96032	142008	121456	68488	464616
OBRERO		37712	106160	121680	164768	210440	158752	82752	882264
<input type="checkbox"/> OCHO SUR U S.A.C.		45984	123152	143024	213320	253240	197760	112008	1088488
EMPLEADO		7344	19608	26032	72840	76152	66104	42744	310824
OBRERO		38640	103544	116992	140480	177088	131656	69264	777664
<input type="checkbox"/> SERVICIOS AGRARIOS DE PUCALLPA S.A.C.			4480	18232	27176	43792	55264	35864	184808
EMPLEADO			4480	18232	27176	43792	55264	35864	184808
Grand Total		87912	247376	301768	501296	649480	533232	299112	2620176

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Rodrigo Puelles Analista de Relaciones Laborales	Jaime Vega Gerente de Recursos Humanos y SSOMA	Michael Spoor Gerente General
FECHA ELABORACIÓN:	FECHA REVISIÓN:	FECHA APROBACIÓN:
15/08/2023	20/08/2023	11/11/2023
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:
		

1. OBJETIVO

Garantizar un ambiente laboral en el que todos nuestros trabajadores reciban un trato justo y libre de discriminación.

2. ALCANCE

Esta política es de aplicación obligatoria a todos nuestros trabajadores sin distinción alguna, cualquiera sea su modalidad de contratación, categoría o lugar donde labore. Sus normas alcanzan también a las personas sujetas a modalidades formativas laborales, así como a los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de OCHO SUR.

Su aplicación es para las compañías que conforman OCHO SUR, es decir, Ocho Sur P SAC, Ocho Sur U SAC. y Servicios Agrarios de Pucallpa SAC.

3. RESPONSABLES

3.1. Gerente General:

- Aprobar la presente política.
- Impulsar a los gerentes que adecuen sus procesos y tratos a la presente política.

3.2. Gerencia de Recursos Humanos:

- Implementar acciones de prevención y concientización sobre la no discriminación.
- Capacitar y difundir a los trabajadores sobre esta política.
- Implementar los mecanismos de quejas y reclamos para atender las quejas o denuncias.

3.3. Gerentes y Jefes y/o Líderes de equipo:

- Alinear sus procesos y trato con la presente política.
- Impulsar que sus trabajadores, contratistas y terceros cumplan la presente política

3.4. Comunicaciones Internas:

- Difundir la política a los líderes y trabajadores.
- Publicar y archivar la política.

4. MARCO NORMATIVO

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Carta de las Naciones Unidas.
- 4.3. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 4.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- 4.5. Carta de las Organización de los Estados Americanos.
- 4.6. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

- 4.7. Carta Democrática Interamericana.
- 4.8. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- 4.9. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- 4.10. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- 4.11. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 4.12. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará".
- 4.13. Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares.
- 4.14. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- 4.15. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- 4.16. Convenio 019 OIT, Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925.
- 4.17. Convenio 100 OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- 4.18. Convenio 111 OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- 4.19. Convenio 190 OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

5. DOCUMENTOS APLICABLES

- 5.1. GOS-GG-DEC-001-Declaración de Derechos Humanos.
- 5.2. GOS-GG-DEC-002-Declaración de Derechos Laborales.
- 5.3. GOS-GG-DEC-003-Código de Ética.
- 5.4. GOS-GG-DEC-004-Línea Ética
- 5.5. GOS-GG-POL-004-Política de igualdad de género.
- 5.6. GOS-GG-POL-005-Política de prevención y tratamiento del hostigamiento sexual y laboral.
- 5.7. GOS-GG-POL-008-Política de gestión de sugerencias, quejas y reclamos.
- 5.8. GOS-GG-POL-009-Política de no represalia.
- 5.9. GOS-GG-POL-013-Política salarial.
- 5.10. GOS-GG-P-001-Procedimiento de gestión de sugerencias, quejas y reclamos.
- 5.11. GOS-GG-P-002-Procedimiento de reclutamiento y selección.
- 5.12. GOS-GG-P-006-Procedimiento de contratación.
- 5.13. GOS-GG-P-009-Procedimiento de ascensos e incremento salarial.

6. DEFINICIONES

- 6.1. Derechos Humanos:** Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.
- 6.2. Derechos Laborales:** Derechos Humanos inherentes a los seres humanos que se ejercen en el marco de una o posible relación de trabajo.
- 6.3. No discriminación:** Cuando cualquier persona ve afectados sus derechos y oportunidades por un tratamiento discriminatorio, respecto o exclusivo a su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- 6.4. Persona con discapacidad:** Persona que padezca o presente una alteración orgánica y/o funcional temporal o permanente, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o síquica) que con relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

7. CONTENIDO

- 1. En OCHO SUR rechazamos cualquier tipo de discriminación.
- 2. En OCHO SUR los derechos, libertades, condiciones laborales y oportunidades se gozan sin distinción raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole; origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición
- 3. Todos nuestros trabajadores tienen derecho al ascenso e incremento salarial. En OCHO SUR disponemos de criterios objetivos para su acceso.
- 4. En OCHO SUR garantizamos el acceso al trabajo a las personas con discapacidad.
- 5. En OCHO SUR, hombre y mujer tienen iguales derechos de trabajo, oportunidades y condiciones laborales.
- 6. Nuestros trabajadores migrantes y extranjeros tienen el mismo derecho al trabajo e igualdad de condiciones que nuestros trabajadores peruanos.

OCHO SUR cuenta con su propio Mecanismo de Quejas y Reclamos donde trabajadores y cualquier interesado puede denunciar cualquier vulneración a la presente política. [Para más detalle véase el *Procedimiento de Quejas y Reclamos*].

OCHO SUR no intimida, ni acosa, ni toma represalias contra sus trabajadores ni cualquier interesado que denuncie cualquier vulneración a la presente política. [Para más detalle véase la *Política de No Represalia*].

8. SANCIONES Y OTRAS MEDIDAS ADICIONALES

OCHO SUR dispone de un Mecanismos de Quejas y Reclamos donde cualquier trabajador o persona interesada puede reportar cualquier acto, conducta, hecho de

hacer, no hacer, omisión u otro que lesionen Derechos Laborales y la presente declaración. [Para más información véase el *Procedimiento de Gestión de Sugerencias, Quejas y Reclamos*].

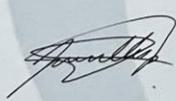
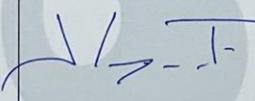
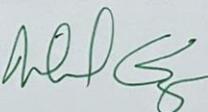
OCHO SUR no toma represalias contra sus trabajadores ni cualquier persona interesada que reporte actos o conductas que lesionen Derechos Laborales y la presente declaración. [Para más información véase la *Política de No Represalia*].

En caso se determine que los trabajadores incumplan la presente política, OCHO SUR tomará acciones correctivas y/o disciplinarias en aplicación a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. También, se tomarán medidas si terceros con quienes OCHO SUR mantiene algún vínculo, vulneran la presente política.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Cambios respecto a la versión anterior:

Versión	Fecha de revisión	Descripción del cambio	Motivo
002	15/08/2023	Cambio en la estructura del formato y contenido	Uniformizar documentos

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Rodrigo Puelles Analista de Relaciones Laborales	Jaime Vega Gerente de Recursos Humanos y SSOMA	Michael Spoor Gerente General
FECHA ELABORACIÓN:	FECHA REVISIÓN:	FECHA APROBACIÓN:
15/08/2023	20/08/2023	11/11/2023
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:
		

1. OBJETIVO

Garantizar un ambiente laboral en el que todos nuestros trabajadores reciban un trato justo y libre de discriminación por motivos de género.

2. ALCANCE

Esta política es de aplicación obligatoria a todos nuestros trabajadores sin distinción alguna, cualquiera sea su modalidad de contratación, categoría o lugar donde labore. Sus normas alcanzan también a las personas sujetas a modalidades formativas laborales, así como a los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de OCHO SUR.

Su aplicación es para las compañías que conforman OCHO SUR, es decir, Ocho Sur P SAC, Ocho Sur U SAC. y Servicios Agrarios de Pucallpa SAC.

3. RESPONSABLES

3.1. Gerente General:

- Aprobar la presente política.
- Impulsar a los gerentes que adecuen sus procesos y tratos a la presente política.

3.2. Gerencia de Recursos Humanos:

- Implementar acciones de prevención y concientización sobre Igualdad de Género.
- Capacitar y difundir a los trabajadores sobre esta política.
- Implementar los mecanismos de quejas y reclamos para atender las quejas o denuncias.

3.3. Gerentes y Jefes y/o Líderes de equipo:

- Alinear sus procesos y trato con la presente política.
- Impulsar que sus trabajadores, contratistas y terceros cumplan la presente política.

3.4. Comunicaciones Internas:

- Difundir la política a los líderes y trabajadores.
- Publicar y archivar la política.

4. MARCO NORMATIVO

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 4.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- 4.4. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- 4.5. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará".
- 4.6. Convenio 100 OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- 4.7. Convenio 111 OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- 4.8. Convenio 190 OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- 4.9. Decreto Supremo 003-97-TR, aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.10. Decreto Supremo 001-96-TR, aprueba el Texto Único Ordenado del reglamento del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.11. Código Civil Peruano.
- 4.12. Ley 27270, Ley contra actos de discriminación.
- 4.13. Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 4.14. Ley 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso.

5. DOCUMENTOS APLICABLES

- 5.1. GOS-GG-DEC-001-Declaración de Derechos Humanos.
- 5.2. GOS-GG-DEC-002-Declaración de Derechos Laborales.
- 5.3. GOS-GG-DEC-003-Código de Ética.
- 5.4. GOS-GG-DEC-004-Línea Ética
- 5.5. GOS-GG-POL-001-Política de no discriminación.
- 5.6. GOS-GG-POL-005-Política de prevención y tratamiento del hostigamiento sexual y laboral.
- 5.7. GOS-GG-POL-008-Política de gestión de sugerencias, quejas y reclamos.
- 5.8. GOS-GG-POL-009-Política de no represalia.
- 5.9. GOS-GG-POL-013-Política salarial.
- 5.10. GOS-GG-PRO-001-Procedimiento de gestión de sugerencias, quejas y reclamos.
- 5.11. GOS-GG-P-002-Procedimiento de reclutamiento y selección.
- 5.12. GOS-GG-P-006-Procedimiento de contratación.
- 5.13. GOS-GG-P-009-Procedimiento de ascensos e incremento salarial.

6. DEFINICIONES

- 6.1. **Discriminación por género:** Cuando cualquier persona ve afectados sus derechos y oportunidades por un tratamiento discriminatorio, respecto o exclusivo a su género.
- 6.2. **Discriminación por género en el trabajo:** Cuando un trabajador es considerado con menores atributos, derechos y/u oportunidades que otro por

el solo hecho de pertenecer a un sexo distinto. Consecuentemente se vulnera su derecho a una oportunidad de contratación, reconocimiento, desarrollo, promoción, ascenso u otro en el trabajo.

7. CONTENIDO

1. Reconocemos que en OCHO SUR hombre y mujer tienen iguales derechos.
2. Rechazamos en OCHO SUR todo tipo de discriminación por razones de sexo.
3. En OCHO SUR, hombre y mujer tienen iguales derechos de trabajo, oportunidades y condiciones laborales.
4. OCHO SUR determina el salario, su incremento, ascensos y promociones sin distinción de sexo.

OCHO SUR cuenta con su propio Mecanismo de Quejas y Reclamos donde trabajadores y cualquier interesado puede denunciar cualquier vulneración a la presente política. [Para más detalle véase el *Procedimiento de Quejas y Reclamos*].

OCHO SUR no intimida, ni acosa, ni toma represalias contra sus trabajadores ni cualquier interesado que denuncie cualquier vulneración a la presente política. [Para más detalle véase la *Política de No Represalia*].

8. SANCIONES Y OTRAS MEDIDAS ADICIONALES

OCHO SUR dispone de un Mecanismos de Quejas y Reclamos donde cualquier trabajador o persona interesada puede reportar cualquier acto, conducta, hecho de hacer, no hacer, omisión u otro que lesionen Derechos Laborales y la presente declaración. [Para más información véase el *Procedimiento de Gestión de Sugerencias, Quejas y Reclamos*].

OCHO SUR no toma represalias contra sus trabajadores ni cualquier persona interesada que reporte actos o conductas que lesionen Derechos Laborales y la presente declaración. [Para más información véase la *Política de No Represalia*].

En caso se determine que los trabajadores incumplan la presente política, OCHO SUR tomará acciones correctivas y/o disciplinarias en aplicación a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. También, se tomarán medidas si terceros con quienes OCHO SUR mantiene algún vínculo, vulneran la presente política.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Cambios respecto a la versión anterior:

Versión	Fecha de revisión	Descripción del cambio	Motivo
002	15/08/2023	Cambio en la estructura del formato y contenido	Uniformizar documentos