

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

## **1. OBJETIVO**

Garantizar un ambiente laboral libre de discriminación por razones de enfermedad, específicamente VIH, SIDA y TBC.

Asimismo, se proporciona los mecanismos de comunicación, confidencialidad y protección.

## **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.

No aplica para el uso de drogas prescritas por un médico colegiado y habilitado, cuyo consumo no afecte a la persona en la capacidad de realizar funciones de forma segura. Tampoco para el uso, transporte o tenencia de alcohol autorizados, específicamente en actividades festivas.

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 el VIH, SIDA y TBC.
- 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.

### **3.5. Bienestar Social:**

- Responsable de canalizar la comunicación de los trabajadores sobre enfermedad.
- Hacer seguimiento al tratamiento del trabajador.

### 3.6. Salud Ocupacional:

- Responsable de canalizar y dar seguimiento al tratamiento de trabajador.

## 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. Ley 26626, Plan Nacional de lucha contra el VIH, SIDA y las enfermedades de transmisión sexual.
- 4.5. Decreto Supremo 004-97-SA, Reglamento de la Ley 26626, Plan Nacional de lucha contra el VIH, SIDA y las enfermedades de transmisión sexual.
- 4.6. Resolución Ministerial 376-2008-TR, que aprueba las medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.
- 4.7. Ley 30287, Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú.
- 4.8. Decreto Supremo 021-2016-SA, reglamento de la Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú.
- 4.9. Decreto Supremo 019-2006-TR, reglamento de la Ley General de Inspecciones.

## 5. DOCUMENTOS APLICABLES

- 5.1. GOS-GG-POL-001-Política de no discriminación
- 5.2. GOS-GG-POL-008-Política de gestión de sugerencias, quejas y reclamos.
- 5.3. GOS-GG-POL-009-Política de no represalia.
- 5.4. GOS-GG-P-001-Procedimiento de gestión de sugerencias, quejas y reclamos.

## 6. DEFINICIONES

- 6.1. **Discriminación por enfermedad:** Se presenta cuando cualquier persona ve afectados sus derechos y oportunidades por un tratamiento discriminatorio, restrictivo o exclusivo debido a una real o supuesta condición médica. En estos casos la persona afectada se ve vulnerada en su derecho a una oportunidad de contratación, reconocimiento, desarrollo, promoción o ascenso en el trabajo.
- 6.2. **VIH:** El virus de inmunodeficiencia humana ataca el sistema inmunológico de las personas debilitándolo gradualmente. Con el debido tratamiento es una condición controlada que permite al individuo llevar una vida normal. De lo contrario, un diagnóstico no tratado puede comprometer seriamente el sistema inmune y desarrollar el SIDA.

**6.3. SIDA:** El síndrome de inmunodeficiencia adquirida es la enfermedad causada por el VIH al ocasionar un daño irreversible al sistema inmune del cuerpo. Hasta la fecha, no se ha encontrado una cura para esta enfermedad.

**6.4. Tuberculosis:** Enfermedad infectocontagiosa producida por la bacteria o bacilo Mycobacterium. Afecta al ser humano produciendo una enfermedad crónica que compromete principalmente los pulmones, aunque puede afectar cualquier otro órgano. De acuerdo con el patrón de sensibilidad, la tuberculosis puede ser sensible o resistente a medicamentos antituberculosos de primera o segunda línea, y entre estas formas se hallan la multi droga resistente (MDR), la extensamente resistente (XDR) y otras formas de droga resistencia.

## **7. CONTENIDO**

1. Rechazamos todo tipo de discriminación por una condición médica.
2. Rechazamos todo tipo de condicionamiento a una oportunidad de trabajo justificado por una supuesta o confirmada condición médica de un postulante, especialmente por VIH, SIDA o Tuberculosis.
3. En OCHO SUR no incluimos pruebas de descarte de VIH/SIDA y Tuberculosis en nuestros exámenes médicos ocupacionales.
4. Nos comprometemos con realizar campañas de prevención y concientización de VIH, SIDA y Tuberculosis a nuestros trabajadores. Para ello, articulamos programas con entidades privadas y de gobierno.
5. Facilitamos el acceso a los programas de monitoreo y control de pacientes con VIH y Tuberculosis, así como al tamizaje voluntario de nuestros trabajadores con la debida asesoría.
6. Garantizamos la protección y confidencialidad de la información médica de nuestros trabajadores.

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*].

### **7.1. Procedimiento para comunicación sobre enfermedad de VIH, tuberculosis u otras**

1. La persona afectada comunicará a nuestra área de Bienestar Social sobre su enfermedad.
2. Nuestro Asistente Social derivará al Médico Ocupacional el caso de la persona afectada.

3. La persona afectada iniciará su tratamiento.
4. Nuestras áreas de Salud Ocupacional y Bienestar Social realizarán el seguimiento al tratamiento y evolución de la persona.

#### **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:

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