POLÍTICA AMBIENTAL

CESEL S.A.

CESEL S.A., empresa de consultoría en Ingeniería, brinda servicios de estudios, diseños y desarrollo de ingeniería, supervisión de estudios y obras, gerencia de proyectos de ingeniería y construcción. Establece esta política de acuerdo a su propósito, su contexto y conforme a la naturaleza y magnitud de sus actividades y servicios a fin de controlar los impactos ambientales que pudieran generarse como resultado de éstas.

Para el logro de sus intenciones de cumplimiento medio ambiental, CESEL S.A. se compromete en:

- Proteger el medio ambiente, prevenir la contaminación ambiental y cumplir con otros compromisos específicos pertinentes a nuestro contexto.
- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos, relativos a la protección del medio ambiente, aplicables a nuestras actividades y servicios.
- Promover una cultura amigable con el ambiente, con nuestros trabajadores, proveedores, clientes y terceros con quienes nos relacionamos en nuestros servicios, a través de la formación y sensibilización de una conciencia ambiental.
- Mejorar continuamente el Sistema de Gestión Ambiental con el fin de mejorar nuestro desempeño ambiental.

Esta política estará a disposición de las partes interesadas, según corresponda.

Ing. Tania Castañeda G.
Gerente General

Lima, 31.01.25
Ver. 15

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN DE CESEL S.A.

CESEL S.A. establece lineamiento para la ejecución de la comunicación interna y externa, con el fin de garantizar la recopilación, difusión y promoción de la información de la empresa. La presente política establece principios de comunicación transparente, coherente, efectiva y oportuna, como parte esencial de sus procesos.
En atención a los requerimientos de sus clientes, CESEL S.A. respeta la información recibida de ellos y para su aseguramiento, los contratos que suscribe con su personal incluyen cláusulas de confidencialidad.

Con el propósito de lograr el cumplimiento del compromiso establecido en la presente Política de Comunicación, CESEL S.A. se compromete a:

- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento de comunicación, participación y consulta con los involucrados, cuando corresponda.
- Promover el dialogo y la participación activa con los involucrados internos y externos.
- Hacer uso responsable de la información de la empresa, respetando la protección de su información y la de sus clientes.
- Adoptar y promover el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación, para asegurar el mantenimiento estructurado de la misma a fin de que sea trazable y utilizada oportunamente para la toma de decisiones a diversos niveles.

Esta política estará a disposición de las partes interesadas, según corresponda.

Ing. Tania Castañeda G.
Gerente General

Lima, 31.01.25
Ver. 07

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD

CESEL S.A.

La protección de cierta información estratégica, vinculada a planes futuros o metodologías de trabajo es vital para el éxito futuro de CESEL S.A. La Protección de la información entregada por los clientes contratantes de CESEL S.A. es obligación contractual de CESEL S.A. y de todo el personal de CESEL S.A. Esta información tiene el carácter de "Confidencial".

La información confidencial abarca toda información que no sea de dominio público y que tenga vinculación con CESEL S.A. y con las actividades de CESEL S.A. para terceros. Los ejemplos de dicho tipo de información, incluyen entre otros: datos financieros, registros de facturación, información técnica, planos, informes y estudios diversos, secretos de negocios, tecnología de software, estrategias desarrolladas por CESEL S.A. o sus clientes contratantes y cualquier información material que no esté disponible al público.

Todos los colaboradores deben mantener absoluta confidencialidad sobre los documentos, reportes y cualquier tipo de información de CESEL S.A. y de los clientes contratantes de CESEL S.A. y están prohibidos de darlos a conocer, con excepción de la información que legalmente sea requerida por entidades reguladoras o entidades públicas y que sea legalmente obligatorio proporcionar.

Asimismo, si algún colaborador tuviera conocimiento sobre un comportamiento inapropiado, ilegal o contrario a esta política, deberá dar parte inmediatamente a la Gerencia de RRHH.

Ing. Tania Castañeda G.
Gerente General

Lima, 31.01.25
Ver. 11

POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

En conformidad con el Convenio N° 111 de la OIT, referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Constitución Política del Perú (artículo 2º inciso 2 y artículo 26) referido al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y a la Ley N° 28983, ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, CESEL S.A. se compromete a promover la igualdad y efectiva de equidad de sexo o género, la no discriminación y el pleno desarrollo de potencialidades y capacidades de sus trabajadoras y trabajadores sin distinción.

Para tal fin, la presente política busca que en CESEL S.A. se cumpla con los siguientes objetivos:

1. Contratar personal mediando un proceso de selección objetivo, centrándose en las competencias específicas del puesto, como son la educación, formación y experiencia, y donde el sexo o género de la persona no sea un criterio de selección, garantizándose así el acceso al empleo en igualdad de oportunidades.

2. Incluir en los procesos de capacitación y formación a trabajadoras y trabajadores por igual, de acuerdo a las necesidades de la empresa, de manera que todos tengan las mismas oportunidades de desarrollo, independientemente del sexo o género de la persona.

3. Permitir al acceso a puestos de responsabilidad, jerarquía y liderazgo de acuerdo a las necesidades de la empresa y las competencias personales y profesionales de las trabajadoras y trabajadores sin distinción, llevando procesos de evaluación donde el sexo o género de la persona no sea un criterio de selección.

4. Cumplir con la igualdad salarial entre mujeres y hombres evitando cualquier tipo de discriminación por razones de sexo o género.

5. Lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y los trabajadores, de tal forma que se compatibilice y equilibre las responsabilidades laborales con las familiares y los intereses personales.

6. Garantizar un ambiente libre de Hostigamiento Laboral y Hostigamiento Sexual Laboral para todas las trabajadoras y trabajadores, independientemente del sexo o género de la persona.

El logro de los objetivos descritos se garantiza mediante el cumplimiento de las siguientes actividades:

1. Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal.
2. Procedimientos de Inducción y Formación de Personal.
3. Planes internos de sucesión.
4. Política de Equidad Salarial.
5. Programa Anual de Bienestar Social y el Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional.
6. Política y Procedimiento de Investigación, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Tania Castañeda Grosso
Ing. • Gerente General •
CESEL S.A.

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - 15036 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

El monitoreo del logro de los objetivos planteados se efectuará de manera continua mediante los procedimientos y resultados del Sistema de Gestión Integrado de la empresa y será liderado por la Gerencia de Recursos Humanos.

CESEL S.A. reconoce que el cumplimiento de la Política de Equidad de Género forma parte de los principios que guían la gestión de personas en el contexto del respecto de los Derechos Humanos, el fomento del Trabajo Decente y las buenas prácticas laborales, y reitera la convicción de que la existencia de equipos de trabajo mixtos y balanceados en sexo y género aportan a la eficacia y eficiencia del negocio y al desarrollo del país.

Lima, 31 de enero de 2023.

TANIA MERCEDES CASTAÑEDA GRISPO
GERENTE GENERAL
CESEL S.A.

Ver. 03

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - 15036 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

1. CESEL S.A., en el marco de la Ley N° 27942, su reglamento D.S. N° 014-2019-MIMP y demás normas relacionadas, reconoce al hostigamiento sexual en el trabajo (en adelante HST) como una forma de violencia y tiene como política prevenir, investigar y sancionar toda situación de hostigamiento sexual que se presente en el desarrollo de sus relaciones laborales, tanto entre sus trabajadores, personas en modalidades formativas, locadores de servicio, personal en tercerización laboral, personal en intermediación laboral, o cualquier otra modalidad de servicio personal enmarcados en la ley.

2. Se entiende el HST como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que de dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afectar la situación laboral, formativa, de prestación de servicios o de cualquier otra índole de la víctima.

3. El HST se puede presentar dentro o fuera de la jornada de trabajo, la jornada formativa o del tiempo de desarrollo de la prestación de servicio o similar. Del mismo modo, puede darse dentro o fuera del lugar o los espacios de trabajo, de formación o de prestación de servicios o similar.

4. El HST puede darse en una relación de jerarquía o dependencia entre el hostigador y la víctima, pero también en una relación entre personas del mismo nivel o categoría dentro de la empresa. También se puede configurar en la relación entre personal de CESEL y personal de empresas tercerizadoras o de intermediación laboral, así como también en la relación entre personal de CESEL y sus clientes (exista o no destaque de personal).

5. Las acciones de prevención, investigación y sanción del HST que desarrolla CESEL S.A. es en base a la aplicación y respeto de los siguientes principios: principio de dignidad y respeto de la persona, principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso, principio de igualdad y no discriminación por razones de género, principio de respecto de la integridad personal, principio de intervención inmediata y oportuna, principio de confidencialidad, principio del debido procedimiento, principio de impulso de oficio, principio de informalismo, principio de celeridad, principio de interés superior del niño y del adolescente, principio de no revictimización; del mismo modo, considera lo siguientes enfoques: enfoque de género, enfoque de interculturalidad, enfoque de derechos humanos, enfoque de interseccionalidad, enfoque intergeneracional, enfoque centrado en la víctima y enfoque de discapacidad.

Ing. Tania Castañeda Grospo
Gerente General
CESEL S.A

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - Lima 27 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

6. CESEL S.A. se obliga a realizar la siguientes acciones de prevención del HST:

   a) Realizar evaluaciones anuales (en el primer trimestre del año) por medio de encuestas anónimas para indagar sobre la presencia de casos o condiciones de riesgo de ocurrencia de HST.
   b) Realizar una (01) capacitación en el Programa de Inducción de Personal a toda persona que inicia vínculo con la empresa por medio de contrato de trabajo, convenio de modalidad formativa, contrato de locación de servicios u otro tipo de prestación personal de servicio (como tercerización o intermediación laboral).
   c) Realizar una (01) capacitación especializada a la Gerencia de Recursos Humanos (que incluye al Gerente de área, Jefe de Recursos Humanos y Asistenta Social) y al Comité de Intervención de Frente al HST.
   d) Difundir periódicamente las conductas que pueden constituir actos de HST y las sanciones aplicables. Dicha información también estará disponible en el Portal Cesel, en la sección "Trabaja sin Acoso".
   e) Difundir de manera pública y visible, en todas las áreas y proyectos de la empresa, los canales de queja o denuncia de situaciones de HST. Para este caso, el canal que CESEL S.A. establece es el correo electrónico "denuncia.hostigamientosexual@cesel.com.pe", el cual es leído por el Gerente de Recursos Humanos y por la Gerente General de la empresa. De forma paralela, se deja abierta la posibilidad de hacer la denuncia de forma presencial, dirigiéndose directamente al Gerente de Recursos Humanos de la empresa.

7. CESEL S.A. realiza la investigación del HST de manera reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz; para tal fin conforma el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo (en adelante El COMITÉ), el cual tiene la siguiente composición, responsabilidades y alcances:

   a) EL COMITÉ se compone por cuatro (04) miembros, dos (02) representantes de los trabajadores y dos (02) representantes del empleador, garantizando en ambos casos la paridad de género.
   b) La conformación del EL COMITÉ se realiza de acuerdo al Procedimiento de Conformación del Comité de Intervención de Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo.
   c) EL COMITÉ tiene la función de recibir las quejas o las denuncias de situaciones de HST, investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de HST y, según corresponda, realizar seguimiento de los casos de HST.
   d) Los acuerdos de EL COMITÉ se adoptan por mayoría simple, es decir, por la mayor cantidad de votos o en todo caso por unanimidad. El voto dirimente corresponde al representante de la Gerencia de Recursos Humanos.

8. CESEL S.A. establece el siguiente procedimiento para interponer una queja o denuncia sobre HST:

   a) La queja o denuncia de HST puede ser interpuesta por la presunta víctima de HST o por cualquier otra persona que presencie el hecho. Del mismo modo, CESEL S.A. actuará de oficio e interpondrá una queja o denuncia cuando tome

Ing. Tania Castañeda Gaspo
CESEL S.A.
Gerente General

conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyan HST, en el desarrollo de sus actividades.

b) La queja o denuncia se presenta de forma virtual o presencial, escrita o verbal, ante el Gerente de Recursos Humanos. Si se usa el medio virtual se deberá utilizar el correo electrónico "denuncia.hostigamientosexual@cesel.com.pe". De presentar la queja o denuncia de manera presencial o virtual, deberá utilizar el formato "Formato de Queja o Denuncia de Hostigamiento Sexual en el Trabajo" (Anexo 01). Si se presenta la queja o denuncia de forma verbal, el Gerente de Recursos Humanos deberá trasladar la misma al formato indicado anteriormente.

c) La queja o denuncia siempre deberá ser presentada con los medios probatorios correspondientes, los cuales se deben detallar en el "Formato de Queja o Denuncia de Hostigamiento Sexual en el Trabajo".

d) Se debe considerar que la falta de medios probatorios o testigos no invalida o detiene la queja o denuncia de HST. Se entiende que pueden existir situaciones donde no es posible tener medios probatorios o testigos, en este sentido, la sola palabra de la persona quejosa o denunciante es suficiente para iniciar el proceso de investigación.

e) Si el denunciado es el Gerente de Recursos Humanos, la queja o denuncia deberá presentarse ante la Gerencia General de la empresa. En este caso, el Gerente de Recursos Humanos quedará excluido de toda participación del proceso de investigación de la situación de HST, quedando sometido a ser investigado. De igual modo, en el escenario que algún miembro de EL COMITÉ sea quejado o denunciado por HST, este quedará excluido de EL COMITÉ, quedando sometido a ser investigado.

f) Hasta un día hábil después de interpuesta la queja o denuncia, el Gerente de Recursos Humanos traslada la misma al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo.

9. CESEL S.A. establece los siguientes medios de soporte a la persona víctima de HST y realiza acciones inmediatas al haberse interpuesto la queja o denuncia:

a) En un plazo no mayor de un (01) día hábil de haberse interpuesto la queja o denuncia, se pone a disposición de la victima de HST atención médica, física o psicológica para poder sobrellevar la situación de hostigamiento sexual. Los medios disponibles pueden ser establecimientos del MINSA, ESSALUD, EPS o el servicio "Trabaja Sin Acoso" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a criterio de la persona.

b) En un plazo máximo de tres (03) días hábiles de haberse interpuesto la queja o denuncia, se brinda las siguientes medidas de protección a la víctima de HST: protección contra el despido, rotación o cambio de lugar del presunto hostigador, suspensión temporal del presunto hostigador, rotación o cambio de lugar de la presunta víctima (siempre que haya sido solicitada por la persona), solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento / proximidad a la presenta víctima (o a su entorno familiar) o a entablar algún tipo de comunicación con ella, u otra que sea razonablemente necesaria.
También se puede establecer medidas de protección a los testigos para garantizar su colaboración en la investigación.

Ing. Tania Castañeda Grospo
CESEL S.A.
Gerente General

c) Otorgar facilidades para que la persona quejosa o denunciante pueda hacerse las pericias psicológicas o médicas adicionales que considere conveniente, del mismo modo, para entablar denuncias ante entidades policiales o judiciales que resulten necesarias.
d) Los medios de soporte y protección se mantienen vigentes hasta el final del proceso de investigación y sanción del HST, e incluso, se pueden mantener luego, de forma temporal, para garantizar el bienestar de la víctima.

10. CESEL S.A. tiene como obligación, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, realizar las siguientes comunicaciones, dirigidas al:
    a) Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la queja, denuncia o el inicio del proceso de investigación del HST, así como las medidas de protección otorgadas, en un plazo máximo de seis (06) días hábiles luego haberse recibido la queja o denuncia.
    b) Comunicar al COMITÉ la queja o denuncia de HST, en un plazo máximo de un (01) día hábil luego haberse recibido la queja o denuncia para que den inicio al proceso de investigación.

11. CESEL S.A. establece el siguiente procedimiento para la investigación de la queja o denuncia del HST, el cual está bajo responsabilidad del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo:

    a) EL COMITÉ recibe la queja o denuncia (y medios probatorio de ser el caso) del Gerente de Recursos Humanos por medio del "Formato de Queja o Denuncia de Hostigamiento Sexual en el Trabajo", hasta un (01) día hábil luego de haberse presentado la queja o denuncia.
    b) EL COMITÉ, a través del Gerente de Recursos Humanos, traslada la queja o denuncia (y medios probatorio de ser el caso) al presunto hostigador hasta un (01) día hábil luego de recibir la misma.
    c) EL COMITÉ realiza la investigación y emite un informe en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios luego de haber recibido la queja o denuncia. Dentro de este periodo, se otorga al presunto hostigador un plazo para presentar sus descargos.
    d) El plazo para que el presunto hostigador presente sus descargos es de seis (06) días calendarios. El descargo en mención debe ser presentado por escrito y dirigido al Gerente de Recursos Humanos, además debe contener todos los medios probatorios que considere conveniente.
    e) El Gerente de Recursos Humanos traslada el descargo del presunto hostigador al EL COMITÉ hasta el día hábil siguiente de haberlo recibido.
    f) EL COMITÉ entrega el informe de conclusiones de la investigación al Gerente de Recursos Humanos, hasta un (01) día hábil de haberlo terminado utilizando el formato "Formato de Informe de EL COMITÉ frente al Hostigamiento Sexual" (Anexo 02). Dicho informe deberá contener la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada y, recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
    g) CESEL S.A. y EL COMITÉ deben garantizar la reserva de la identidad de la presunta víctima y del presunto hostigador frente a personas ajenas al

Ing. Tania Castañeda Grispo
CESEL S.A.
Gerente General

procedimiento. Del mismo modo, se debe mantener el anonimato de los testigos, si así lo piden ellos.

12. CESEL S.A. establece el siguiente procedimiento para la sanción de la queja o denuncia del HST, el cual está bajo responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos:
    a) La Gerencia de Recursos Humanos emite resolución o decisión del caso de HST en diez (10) días calendario luego de haber recibido el informe de conclusiones de investigación de EL COMITÉ, para tal fin utiliza el formato "Formato de Decisión Final por Hostigamiento Sexual de CESEL S.A." (Anexo 03).
    b) Dentro del plazo señalado en el punto anterior, la Gerencia de Recursos Humanos traslada el informe de EL COMITÉ al quejado o denunciado y al presunto hostigado, otorgando el plazo de tres (03) días calendario para que puedan presentar sus alegatos de considerarlo pertinente.
    c) La resolución o decisión de la Gerencia de Recursos Humanos contiene la sanción contra el hostigador, o en su defecto, el archivamiento del caso; así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Según la gravedad de los hechos, el hostigador podrá ser sancionado con amonestación, suspensión o despido.
    d) La resolución o decisión final es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión.

13. CESEL S.A. se ve obligada a interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima, si es que durante o como resultado de la investigación, se adviertan indicios de la comisión de delitos.

14. Si durante el proceso de investigación o sanción del HST el quejado o el presunto hostigador, renuncian a la empresa o termina la prestación de servicios, CESEL S.A. se obliga a continuar con el procedimiento y dictar las medidas que correspondan.

15. Para todo fin de eliminar el HST, la presunta víctima puede solicitar el cese de la hostilidad (para lo cual se accionan los procedimiento descritos anteriormente) o darse por despedida y solicitar el pago de la indemnización por despido que corresponde por ley. Al mismo tiempo, podrá solicitar la actuación de la autoridad inspectiva de trabajo si lo considera necesario. En el caso que el HST se presente en una relación no regulada por el derecho laboral, la víctima tiene derecho al pago de indemnización por el daño sufrido por parte del hostigador, la cual se tramita en la vía Civil en proceso sumarísimo. En el caso, de que la víctima se encuentre en modalidad formativa si podrá exigir el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la vía laboral.

16. En los casos en que el HST surja en la relación que CESEL S.A. tiene con sus clientes, o con empresas de tercerización o intermediación laboral que prestan servicio a CESEL S.A., se seguirá en siguiente procedimiento:

    a) En el caso que la presunta víctima labore o preste servicios en CESEL S.A., y el presunto hostigador labore o preste servicios para una empresa de tercerización, intermediación laboral, la queja o denuncia de la presunta víctima de HST se hace

Ing. Tania Castañeda Grispo · CESEL S.A. · Gerente General

ante CESEL S.A., quien informará los hechos a la empresa de tercerización o intermediación laboral. CESEL S.A. otorgará las medidas de protección, realizará el procedimiento de investigación, emitirá el informe del caso y lo remitirá a la empresa de tercerización o intermediación laboral.

b) En el caso que la presunta víctima pertenezca a CESEL S.A. y labore o preste servicios en las instalaciones del CLIENTE y el presunto hostigador forme parte del CLIENTE, la queja o denuncia de HST se hace ante el CLIENTE, quien deberá comunicar los hechos a CESEL S.A. En cuanto, al procedimiento de investigación y sanción la realiza el CLIENTE.

c) En el caso de que la presunta víctima pertenezca a CESEL S.A. y labore o preste servicios en las instalaciones de CESEL S.A. y el presunto hostigador forme parte del CLIENTE, la queja o denuncia de HST se hace ante CESEL S.A., quien deberá comunicar los hechos al CLIENTE. CESEL S.A. otorgará las medidas de protección, realizará el procedimiento de investigación, emitirá el informe del caso y lo remitirá al CLIENTE.

d) En el caso de que la presunta víctima y el presunto hostigador pertenezcan a una empresa de tercerización o intermediación laboral, y la situación de HST se haya producido dentro del ámbito de control de CESEL S.A. o en el marco del servicio que prestan a CESEL S.A., la queja o denuncia se hace frente a CESEL S.A. o frente a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador. De usar el canal de CESEL S.A., este deberá trasladar el caso a la empresa a la cual pertenece el presunto hostigador, hasta un (01) día hábil de haberse presentado la queja o denuncia.

17. Finalmente, si la queja o demanda de HST es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, el demandado tiene el derecho de interponer una demanda judicial por la vía Civil contra el demandante y solicitar el pago de una indemnización por daños. Al mismo tiempo, CESEL S.A. podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo del demandante que actuó de mala fe.
18. La presente Política y Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Trabajo es aprobado inicialmente por la Gerente General de CESEL S.A. y podrá ser modificado también por dicha persona cuando resulte conveniente, siempre respetando la Ley Nº 27942, su reglamento D.S. Nº014-2019-MIMP y demás normas relacionadas.

Lima, 31 de enero de 2023.

TANIA MERCEDES, CASTAÑEDA GRISPO
GERENTE GENERAL
CESEL S.A.

Ver.04

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - Lima 27 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

Anexo 01

FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Señor:
Cargo:
Empresa:

Yo, ..., con DNI /Carnet de Extranjería N° ....., presente una queja ante su despacho por haber sido hostigda/o sexualmente en el trabajo por ....., cuya relación de trabajo conmigo es de[1]: .....

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

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

II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios[2]:

a) .....
b) .....
c) .....

Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 014-2009-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación[3].

[1] Jefe/Jefa - Compañero/compañera de trabajo - Proveedor/Proveedora, cliente/clienta - Otro (especificar)
[2] Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias psicológicas forenses, pericias grafotécnicas, entre otros.
[3] Solo en el caso de presentar testigos.

III. Medidas de protección

En aplicación del artículo 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 014-2009-MIMP, solicito se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

a) .....

b) .....

c) .....

Po lo antes expuesto, solicito la tramitación de esta queja de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 014-2009-MIMP.

Lugar y fecha:.....

FIRMA QUEJOSO O DENUNCIANTE

DNI:.....

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - Lima 27 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

Anexo 02

INFORME DE EL COMITÉ FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Habiendo sido notificado con fecha....., de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por ....., en torno a los hechos considerados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de medio de prueba disponibles, el Comité Frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha....., el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vinculan a una posible situación de hostigamiento sexual:

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

II. Descargos y respuestas

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

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

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

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

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - Lima 27 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

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

Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

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

Fecha:.....

Atentamente
Los Miembros del Comité.

FIRMA 1	**FIRMA 2**
FIRMA 1	**FIRMA 2**

Anexo 03

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - Lima 27 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

DECISION FINAL POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE CESEL S.A.

Habiendo sido notificados con fecha ....., del informe emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra. ....., dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha....., el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual en el trabajo:

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

II. Descargos y respuestas

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

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

III. Descripción y valoración de medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

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

IV. Sobre el informe del Comité

Con fecha....., el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

.....
.....

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - Lima 27 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

.....

.....

.....

V. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

.....

.....

.....

.....

.....

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales:

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - Lima 27 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CESEL S.A., empresa peruana de consultoría en ingeniería, busca la excelencia organizacional, razón por la cual se adhiere a las iniciativas generadas desde el sector empresarial para generar una sociedad libre de violencia de género y establece en concordancia, la Política de Promoción de Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Violencia de género, asumiendo los siguientes compromisos:

- CESEL S.A. está comprometida en fomentar la integración social y laboral de las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, dado que es la vía que permite garantizar su independencia económica y desempeña un papel primordial en el proceso de recuperación de la víctima, al brindarles la oportunidad de reiniciar una vida alejada de la situación de maltrato.

- CESEL S.A. se compromete a propiciar alianzas con las instituciones públicas y /o privadas que velan por la seguridad e integridad de la mujer violentada con el fin de facilitar información que les permita identificar de primera mano, las oportunidades de empleo que se generen en la empresa y al cual, las mujeres víctimas de violencia de género puedan acceder según sus capacidades y/o competencias profesionales.

- CESEL S.A. se compromete a desarrollar mecanismos que permitan brindar una atención preferencial favorable en la evaluación de postulantes que acrediten ser víctimas de violencia de género.

- CESEL S.A. en aras de promover la inserción laboral de mujeres violentadas se compromete a difundir la presente política en la organización, y en especial, en los Gerentes y Jefes de Área quienes tienen capacidad de decisión en la contratación de personal.

Lima, 02 de marzo de 2023.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General CESEL S.A.

Av. José Gálvez Barrenechea 646
Ver. 00
[illegible] - 15036 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CESEL S. A., empresa peruana de consultoría en ingeniería, busca la excelencia organizacional, razón por la cual establece la Política para Prevenir, Atender y Sancionar casos de Violencia de Género asumiendo los siguientes compromisos:

- Fortalecer un ambiente de trabajo saludable que promueva el desarrollo profesional de las colaboradoras, se respete su integridad como mujeres y sea un espacio libre de cualquier acto de violencia y discriminación hacia ellas. Acorde con ello, la empresa se compromete a propiciar el cambio de patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder que legitiman y agravan la violencia de género, que afecta a las mujeres en su diversidad.

- Fomentar en la organización un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo profesional, donde no exista ni se permita actos de violencia, entre ellos: el hostigamiento sexual, el acoso virtual, la violencia familiar, entre otros, al interior y exterior de la organización que atenten contra la integridad física, mental y moral de la mujer, así mismo brindarle la orientación para prevenir, atender y sancionar casos de violencia de género en caso corresponda con el fin de velar por la seguridad de las colaboradoras.

- Promover la no discriminación a las mujeres, estableciendo que cualquier decisión en cuanto a la contratación, evaluaciones, promociones y reconocimientos del personal, estará basada en el mérito y en los principales criterios como competencia profesional, experiencia, capacidad de gestión, liderazgo, entre otros.

- Velar por la mejora continua del ambiente de trabajo como Empresa Segura libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer, teniendo como principal pilar la prevención.

- Mantener tolerancia cero ante actos de Violencia y Discriminación contra la Mujer, en tal sentido CESEL S.A. actuará de acuerdo al Procedimiento General de Atención y Sanción de Casos de Violencia de Género.

Lima, 02 de marzo de 2023.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General CESEL S.A.

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - 15036 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA CONTRA EL USO DE PUBLICIDAD SEXISTA Y DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

CESEL S.A., empresa peruana de consultoría en ingeniería, busca la excelencia organizacional, razón por la cual establece la Política Contra el uso de Publicidad sexista y de estereotipos de género, asumiendo los siguientes compromisos:

- CESEL S.A. está comprometida en generar un ambiente de trabajo saludable que promueva el desarrollo profesional de los colaboradores y colaboradoras, donde se respete su integridad como hombres y mujeres y sea un espacio libre de cualquier acto de violencia y discriminación.

- CESEL S.A. se compromete en no difundir correos electrónicos, flyers, material informativo, material publicitario, comunicados u otros, que contengan mensajes de estereotipos de género, que atenten contra la dignidad de la persona, que vulneren los derechos y las libertades fundamentales de los colaboradores y colaboradoras de la empresa reconocidos y amparados en la Constitución peruana.

- CESEL S.A. elimina el uso de forma directa o indirecta de imágenes asociados a comportamientos estereotipados que inciten la violencia de género.

Lima, 02 de marzo de 2023.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General CESEL S.A.

Ver. 00

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - 15036 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD CESEL S.A.

CESEL S.A. considera el desarrollo sostenible, como un compromiso ético con el medio ambiente y con cada uno de nuestros grupos de interés: accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, comunidad, sociedad civil, gobierno local, regional y central, para contribuir al desarrollo sostenible de nuestro país .

En cumplimiento de dicho compromiso, CESEL S.A. participa en la ejecución de Estudios, Ingeniería básica y de detalle, Diseño, Supervisión y/o Gerenciamiento de obras de ingeniería y de construcción, necesarias a las empresas, gobiernos, sociedad civil y comunidades, satisfaciendo plenamente a sus clientes y a otros involucrados, protegiendo el medio ambiente así como la seguridad, salud y bienestar de su personal, generando recursos para el país a través del pago de tributos, reinvirtiendo parte importante de sus resultados en fortalecer la Empresa, así como distribuyendo parte de los márgenes entre la sociedad, sus colaboradores y sus accionistas, de manera de satisfacer necesidades presentes sin comprometer necesidades futuras.

En CESEL S.A., entendemos que debemos prestar nuestros servicios de manera eficiente y rentable, buscando el desarrollo de nuestros colaboradores e impactos positivos en todos nuestros involucrados y no impactar el medio ambiente, creando las condiciones de sostenibilidad hoy para continuar haciéndolas en el futuro, siendo conscientes de que estos criterios son esenciales para mantener nuestra posición actual y para reforzar nuestro desarrollo proyectado al futuro.

Los procesos de CESEL S.A. actualmente certificados y alineados a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 37001 también se encuentran alineados, para cumplir los requisitos de la norma SA 8000. Por lo que CESEL S.A., adicionalmente a los compromisos requeridos por la antes mencionada Trinorma, también asume los siguientes compromisos:

- Implementar y mantener prácticas de negocio éticas
- Prevenir la degradación ambiental, así como los accidentes y enfermedades en el trabajo
- Respetar los derechos tradicionales de las comunidades locales
- Cumplir con el pago de los salarios de manera estricta, puntual y conforme a ley.
- Promocionar siempre que sea posible, el empleo local y el desarrollo de proveedores y compras locales en las áreas de influencia de los proyectos
- Mantener relaciones abiertas y honestas con las partes interesadas considerando sus sugerencias, opiniones, inquietudes y quejas relacionadas al desarrollo sostenible de nuestros servicios.
- Cumplir con los requisitos legales relativos a la protección del medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo aplicables a nuestras actividades, así como con los compromisos que nuestra empresa pudiese suscribir
- Mejorar continuamente a través de la implementación, control, seguimiento y evaluación de nuestros objetivos y metas, garantizando la provisión y eficiencia de los recursos.
- Prohibir todo tipo de violencia, el castigo corporal, mental o coerción física, el abuso verbal, y el hostigamiento sexual.
- No permitir el uso de trabajo de menores de edad.
- No permitir el trabajo forzado.
- Proporcionar las condiciones adecuadas que permitan equilibrar el trabajo, la vida familiar y las necesidades personales.
- No discriminar en la contratación, compensación salarial, acceso a la capacitación, ascenso, despido, o jubilación; basado en la raza, origen social, país, religión, discapacidad, género, filiación política, estado de gestación, VIH/Sida, tuberculosis, orientación sexual o en cualquier otro factor que imposibilite que, una persona que cuente con capacidad y habilidad para el trabajo, pueda ejercerlo.

Ing. Tania Castañeda G.
Gerente General

Lima, 31.01.25
Ver. 18

CESEL INGENIEROS

CERTIFICADO EN: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001

POLITICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

CESEL S.A. empresa de consultoría en Ingeniería, brinda servicios de estudios, diseños y desarrollo de ingeniería, supervisión de estudios y obras, gerencia de proyectos de ingeniería y construcción y realización de ensayos de suelos, dentro de un marco en el cual asume su compromiso de:

- Satisfacer requisitos aplicables relacionados a la seguridad de la información
- Garantizar la seguridad de la información para contribuir con el desarrollo de las actividades de CESEL S.A., para lo cual se fomentará una cultura de prevención de riesgos y un sistema de gestión de Seguridad de la información basado en el compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos en la medida razonable, de acuerdo a la legislación vigente y cumpliendo con los procedimientos establecidos por la Empresa.
- Prevenir y tener capacidad de respuesta efectiva ante la ocurrencia de incidencias, protegiendo la información de la empresa de acuerdo a la normativa vigente y a los criterios de valoración en relación a la importancia o confidencialidad correspondiente.
- Fomentar la capacitación y actualización del personal en los programas y procedimientos de seguridad de la información.
- Cumplir con los requisitos legales pertinentes en materia de Seguridad de la Información vigentes en nuestro país y otros que suscriba la organización.
- Mejorar continuamente sus procesos de seguridad de la información.

Esta política proporciona el marco de referencia para fijar los objetivos de seguridad de la información; de manera que apoye su dirección estratégica.

Esta política estará disponible como información documentada, se comunica a toda la Organización y está a disposición de las partes interesadas, según corresponda.

Lima, 31 de enero 2025

Ver.02

Ing. Tania Castañeda Grispo
GERENTE GENERAL

Av. José Gálvez Barrenechea 646
San Isidro - 15036 - Perú
Telf: (51-1) 705-5000
cesel@cesel.com.pe
www.cesel.com.pe

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y CERO ACCIDENTES

CESEL S.A., empresa de consultoría en Ingeniería que desarrolla actividades multidisciplinarias de estudios, diseños y desarrollo de ingeniería, supervisión de estudios y obras, gerencia de proyectos de ingeniería y construcción, considera que la seguridad y salud de su personal es uno de sus pilares fundamentales. Por ello establece la política de **"SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y CERO ACCIDENTES"** basada en los principios establecidos en la ley.

Todos los trabajadores de los diferentes niveles de CESEL S.A, son responsables de mantener una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo nuestra visión volverla una forma de vida, al participar activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de acuerdo a la legislación vigente y cumpliendo con los procedimientos establecidos por la Empresa.

Para esto asume el compromiso de:

- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo para contribuir con el desarrollo del personal de CESEL S.A., para lo cual se fomentará una cultura de prevención de riesgos laborales y un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el compromiso de eliminar los peligros y la reducción de los riesgos que permita la seguridad y protección salud de todos los miembros de la organización en la medida de lo razonable. Así como vigilar que las empresas que prestan servicios a CESEL S.A., tales como contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores cumplan estos mismos objetivos. Ello mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo; así como con la prevención de los riesgos locativos, mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, en concordancia con la normatividad pertinente. Así mismo, CESEL S.A. velará por la seguridad y protección a la salud de los visitantes eventuales a las oficinas de CESEL S.A., durante su permanencia en estas.
- Generar condiciones para la existencia de un ambiente de trabajo seguro y saludable promoviendo la actitud positiva frente a la seguridad y salud en todo el personal, teniendo en cuenta que el personal de la empresa tiene la facultad de rehusarse a realizar un trabajo si justificadamente lo considera inseguro, sin estar sujeto a sanción alguna por dicha actitud.
- Fomentar la capacitación y actualización de nuestro personal en los programas y procedimientos de seguridad y salud.
- Cumplir con los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo vigentes en nuestro país, de los programas voluntarios y de otras prescripciones que suscriba la organización.
- Promover la participación de los trabajadores en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos de Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Mejorar continuamente el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicar nuestro desempeño de gestión en los procesos, garantizando la provisión y eficiencia de los recursos, y alineando el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con los demás para alcanzar la excelencia.
- Prevenir y tener una capacidad de respuesta efectiva ante la ocurrencia de emergencias protegiendo la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General

Comité de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Lima, 30 de enero de 2025
Ver. 22

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE FATIGA Y SOMNOLENCIA

CESEL S.A, como empresa líder en servicios de ingeniería y supervisión de obras, ha decidido implementar la política de fatiga y somnolencia como parte de su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo minimizar los riesgos de accidentes, a causa de fatiga y/o somnolencia de sus trabajadores.

En tal sentido CESEL S.A. se compromete a:

- Capacitar continuamente a su personal en prácticas de trabajo seguro, que incluyen el descanso apropiado como medida para prevenir la fatiga y somnolencia.
- Velar por la puesta en práctica de jornadas laborales en sus diferentes frentes de trabajo que no pongan en riesgo el desempeño de sus trabajadores.
- Poner en práctica estrategias de aclimatación y alimentación de sus trabajadores, adecuadas a las condiciones específicas en sus diferentes frentes de trabajo.
- Monitorear el desempeño de sus trabajadores, de manera de identificar casos eventuales de fatiga y somnolencia.
- Promover un ambiente de trabajo apropiado, que facilite una amplia comunicación en los diferentes niveles de la empresa, para mejorar las condiciones de trabajo seguro.
- Mantener una comunicación constante con los trabajadores de modo que se realice el trabajo de manera segura.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General

Comité de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Lima, 30 de enero de 2025
Ver. 16

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE EMERGENCIAS

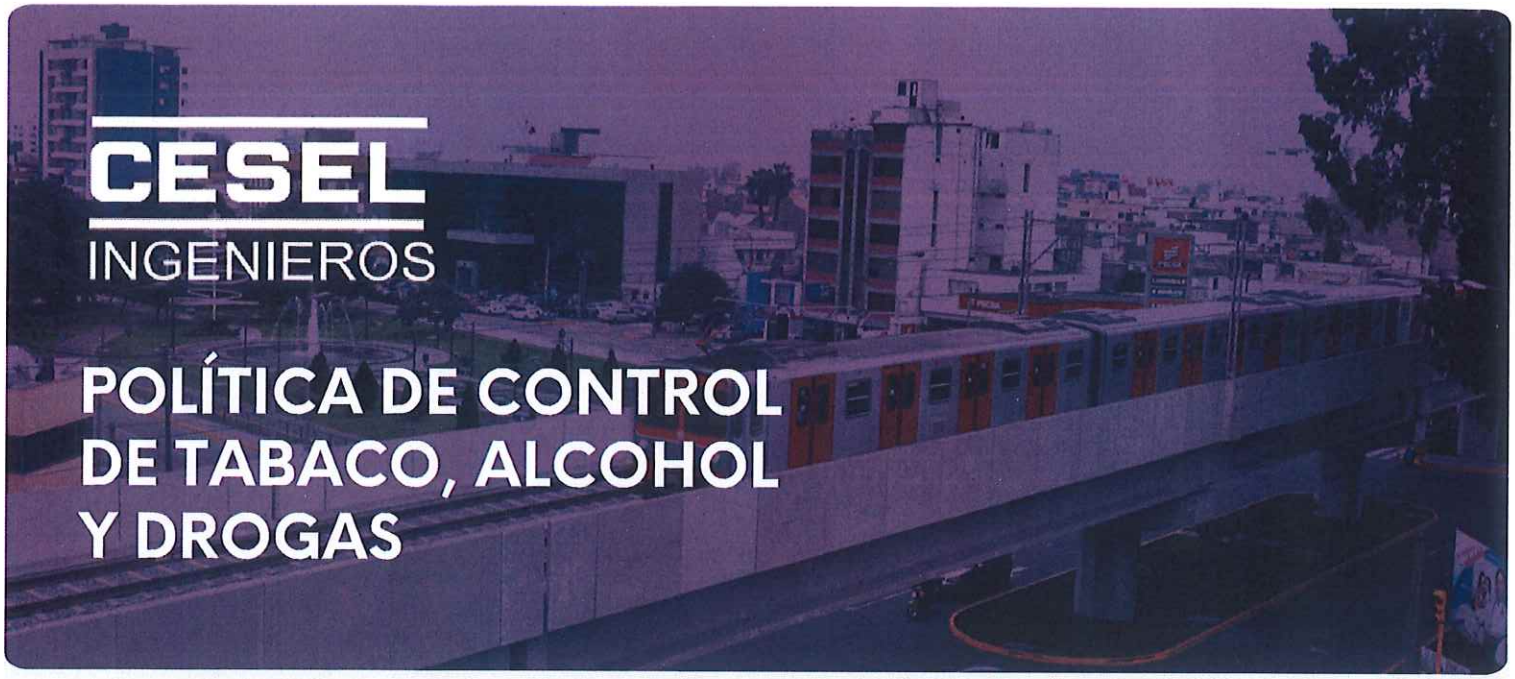
CESEL S.A, en materia de preparación y prevención para emergencias, busca establecer y generar condiciones y procedimientos que le permitan a los colaboradores y visitantes de las instalaciones o proyectos, prevenir y protegerse en caso de emergencias que puedan poner en peligro su integridad y sus bienes. Para ello la Gerencia General asume el compromiso de:

- Contar con una adecuada estructura organizativa para casos de emergencia.
- Capacitar y entrenar al personal en la lucha contra incendios, rescate y primeros auxilios, control de derrame ambiental, cumpliendo con las normas y leyes que regulan su actividad, para desarrollar en los ocupantes de las diferentes áreas las destrezas necesarias para que de manera individual y como grupo puedan ponerse a salvo en caso de emergencia.
- Concientizar y motivar al personal de la organización a estar comprometidos en la mitigación de las emergencias, realizando simulacros en las áreas con potencial de riesgo de ocurrencia de estos eventos.
- Proporcionar los medios para atender los eventos de emergencia mediante la consecución de recursos físicos, técnicos y financieros para desarrollar la estructura del plan de emergencia, cumpliendo con los requisitos técnicos necesarios, asegurándose la eficiencia y seguridad para los brigadistas y personal afectado.
- Estar preparados para combatir las emergencias dentro y fuera de sus instalaciones.
- Concientizar y motivar a todo el personal, a preservar su seguridad, salud y la de sus compañeros, así como la protección de las instalaciones y el cuidado del medio ambiente.
- Estructurar los procedimientos operativos normalizados que parten del Análisis de vulnerabilidad y que apliquen a todos los trabajadores y visitantes de las diferentes áreas, proyectos y sedes de la empresa.
- Motivar al personal en la importancia de conformar los diferentes grupos de las brigadas de emergencias y su participación en los mismos.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General

Comité de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Lima, 30 de enero de 2025
Ver. 16



CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE CONTROL DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

CESEL S.A., promueve y vela, que todos sus colaboradores trabajen en un ambiente libre de Tabaco, Alcohol y Drogas, con el compromiso de desarrollar acciones preventivas a través del desarrollo de programas educativos y de información, orientadas a la promoción y protección de su salud y la de su familia, siendo el objetivo primario de esta política prevenir y ayudar, no el de sancionar y por ello comunica que:

- Está prohibido fumar en el interior de las instalaciones de CESEL S.A. y de sus clientes, así como en el interior de sus vehículos.
- El consumo, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas, dentro de las instalaciones de CESEL SA, de las instalaciones de sus clientes y proveedores, está terminantemente prohibida.
- De la misma forma, está prohibido el consumo, posesión, distribución y venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de CESEL SA y de sus clientes y proveedores.
- También está prohibido para los colaboradores, presentarse en la empresa bajo el efecto de alcohol o drogas ilícitas.
- CESEL S.A se reserva el derecho de realizar pruebas de alcoholemia y/o de consumo de drogas ilícitas o de convocar a terceros para que las hagan, en situaciones en que un colaborador directo o indirecto (caso de subcontratistas), se encuentre envuelto en algún accidente y/o presente características o actitudes sospechosas.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General

Comité de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Lima, 30 de enero de 2025
Ver. 17

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE NEGARSE A REALIZAR UN TRABAJO

CESEL S.A. realiza todas sus actividades y servicios dando la mayor prioridad a cuidado de la salud y la seguridad de su personal, para garantizar un ambiente de trabajo seguro en todo momento. Por esto establece la política de **Negarse a Realizar un Trabajo Peligroso** asumiendo el siguiente compromiso:

El personal de la empresa tiene la facultad de rehusarse a realizar un trabajo o interrumpir las actividades si justificadamente y de buena fe lo considera inseguro, o en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud, sin estar sujeto a sanción alguna por dicha actitud

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General

Comité de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Lima, 30 de enero de 2025
Ver. 16

CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CESEL S.A., se compromete a defender y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, incidiendo en el desarrollo e implementación de políticas inclusivas para alcanzar su participación plena en igualdad de oportunidades.

Así mismo respeta y brinda igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, en los puestos que sean aplicables y que se encuentren vigentes para ocupar una vacante, erradicando todo tipo de discriminación en los procesos de selección de personal, desarrollo y evaluación de méritos dentro de la organización.

CESEL S.A., implementará las actividades de prevención, para evitar daños a la seguridad y salud de la persona con discapacidad, por lo que establecerá todos los mecanismos de protección necesarios, dentro de un alcance razonable, para salvaguardar la integridad de la persona. Para ello asume el compromiso de:

- Hacer un análisis de puestos para determinar la viabilidad de la inclusión de personas con discapacidad, salvaguardando la seguridad y cuidado de la salud en el trabajo.
- Hacer un análisis de seguridad de la infraestructura de la empresa, a fin de identificar los pisos accesibles para la inclusión de personas con discapacidad, salvaguardando la seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar un proceso de selección que no limite la participación de personas con discapacidad, analizando la empleabilidad de la persona y su ajuste al puesto de trabajo, siempre evitando todo tipo de discriminación.
- Desarrollar actividades de sensibilización en la organización, de tal forma que se brinde igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en los procesos de desarrollo y evaluación de méritos.

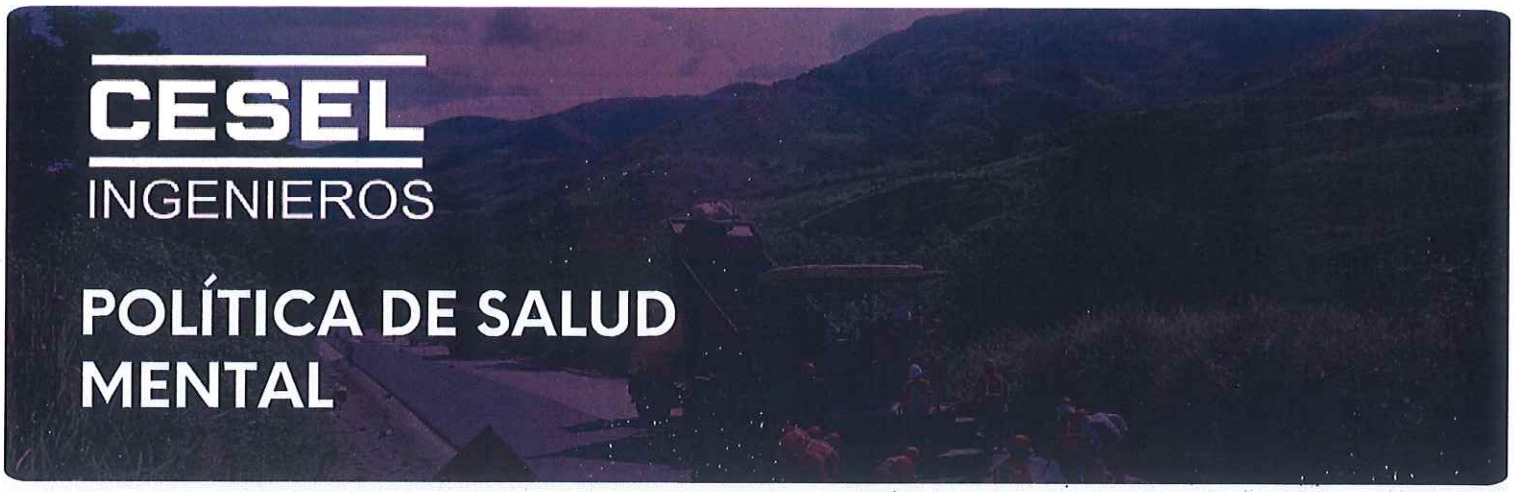
Extendemos nuestro compromiso de no discriminación e inclusión laboral de personas con discapacidad con nuestros proveedores de bienes y servicios.

Finalmente, la protección descrita se extiende a toda persona con discapacidad acreditada como tal en las instituciones que la ley dispone.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General

Comité de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Lima, 30 de enero de 2025
Ver. 12



CESEL
INGENIEROS

POLÍTICA DE SALUD MENTAL

CESEL S.A., empresa de consultoría en Ingeniería que desarrolla actividades multidisciplinarias de estudios, diseños y desarrollo de ingeniería, supervisión de estudios y obras, gerencia de proyectos de ingeniería y construcción, ha decidido implementar esta política como parte de su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de establecer y generar condiciones para la prevención a los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud mental de sus trabajadores. En tal sentido, CESEL S.A. se compromete a:

- Promover la nutrición y alimentación saludable que fomente el uso razonable y saludable de bebidas y alimentos.
- Promover la actividad física individual y colectiva, actividades socioculturales y deportivas, gimnasia laboral y cuidados ergonómicos.
- Promover un ambiente de trabajo apropiado, de reconocimiento y logros que mejoren el bienestar y empoderen al personal.
- Poner en práctica estrategias institucionales para el manejo y flexibilidad del tiempo, según necesidades temporales y de emergencias personales adecuadas a las condiciones de trabajo.
- Promover el autocuidado, el buen trato, respeto a la diversidad étnica, cultural y sexual y una vida libre de violencia.
- Capacitar continuamente a su personal en competencias socioemocionales.
- Proporcionar los medios para la identificación, evaluación, prevención y atención ante el estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, agotamiento laboral, violencia institucional que afecten la salud mental de sus trabajadores.
- Promover un adecuado clima organizacional y desarrollar directrices que establezcan la preeminencia del bienestar personal por encima del interés laboral, además de implementar medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo a personas que asumen el cuidado de familiares en situación de vulnerabilidad.

Ing. Tania Castañeda Grispo
Gerente General

Comité de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Lima, 30 de enero de 2025
Ver. 07