POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

1. OBJETIVO

Maderera Industrial Isabelita S.A.C.-EMINI S.A.C., en su calidad de titular del Certificado de Manejo Forestal FSC, reafirma su compromiso de promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia, discriminación, acoso sexual y hostigamiento laboral, garantizando el respeto de la dignidad, la integridad física, psicológica y moral de todas las personas vinculadas a las actividades comprendidas dentro del alcance del certificado.

La presente Política tiene por objeto prevenir, identificar, atender y sancionar cualquier conducta de acoso sexual u hostigamiento laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o abuso.

2. ALCANCE

Esta Política es de cumplimiento obligatorio para:

- Directivos y trabajadores de Maderera Industrial Isabelita S.A.C. – EMINI S.A.C.
- Empresas operadoras, contratistas, subcontratistas y proveedores.
- Consultores, practicantes y personal temporal.
- Representantes y trabajadores de las empresas vinculadas a las operaciones forestales.
- Cualquier persona que participe o mantenga una relación laboral, contractual o de colaboración en las actividades de manejo y aprovechamiento forestal desarrolladas dentro del alcance del Certificado de Manejo Forestal FSC.

Asimismo, esta Política orienta las relaciones institucionales que se mantengan con los titulares de los derechos forestales, comunidades nativas y demás partes interesadas, promoviendo el respeto y la convivencia armoniosa.

3. PRINCIPIOS

EMINI S.A.C. desarrolla sus actividades bajo los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad humana.
- Igualdad de trato y oportunidades.
- No discriminación.
- Tolerancia cero frente al acoso sexual y hostigamiento laboral.
- Confidencialidad y protección de la privacidad.
- Protección contra represalias.
- Debido procedimiento y derecho de defensa.
- Buena fe y objetividad en la atención de denuncias.

4. DEFINICIONES

4.1 Acoso Sexual

Es toda conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada por la persona que la recibe, realizada de manera física, verbal, escrita, gestual o a través de medios digitales, que tenga por objeto o resultado afectar su dignidad, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o condicionar decisiones relacionadas con el empleo o las condiciones laborales.

4.2 Hostigamiento Laboral
Es toda conducta reiterada o sistemática de violencia psicológica, intimidación, humillación, maltrato, amenaza, aislamiento, abuso de autoridad o cualquier acción que tenga por finalidad menoscabar la dignidad, estabilidad emocional o desempeño laboral de una persona.

4.3 Discriminación
Toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, idioma, religión, edad, discapacidad, condición económica, opinión, estado civil, pertenencia a una comunidad nativa u otra condición personal o social, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de derechos.

5. COMPROMISOS INSTITUCIONALES
EMINI S.A.C. se compromete a:

a) Mantener un ambiente laboral libre de acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación.
b) Promover relaciones basadas en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.
c) Informar y capacitar periódicamente al personal, contratistas y empresas operadoras sobre la prevención del acoso y hostigamiento.
d) Establecer mecanismos confidenciales, accesibles y seguros para la recepción de consultas, quejas o denuncias.
e) Garantizar la atención oportuna e imparcial de toda denuncia presentada.
f) Proteger a las personas denunciantes, testigos y colaboradores del procedimiento frente a cualquier forma de represalia.
g) Aplicar las medidas correctivas y disciplinarias que correspondan, conforme a la legislación vigente y a los procedimientos internos de la empresa.

6. CONDUCTAS PROHIBIDAS
Sin que la siguiente lista sea limitativa, se consideran conductas prohibidas:

- Comentarios, bromas o insinuaciones de carácter sexual no deseadas.
- Contacto físico no consentido.
- Solicitudes de favores sexuales o condicionamiento de beneficios laborales a cambio de estos.
- Difusión de imágenes, mensajes o contenido ofensivo o sexualmente explícito.
- Insultos, humillaciones, burlas o descalificaciones reiteradas.
- Amenazas, intimidación o abuso de autoridad.
- Aislamiento deliberado o exclusión injustificada de actividades laborales.
- Cualquier acto de represalia contra quien formule una denuncia o participe en una investigación.

7. CANALES DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA
Toda persona que considere haber sido víctima o testigo de actos de acoso sexual, hostigamiento laboral o discriminación podrá comunicarlo a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Comunicación directa a su jefe inmediato o superior jerárquico.
- Comunicación al responsable designado por EMINI S.A.C.
- Correo electrónico institucional habilitado para estos fines eminisac@outlook.com
- Cualquier otro canal interno establecido por la empresa.

Las denuncias podrán presentarse de manera verbal o escrita y serán tratadas con estricta confidencialidad.

8. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

EMINI S.A.C. prohíbe cualquier forma de represalia contra las personas que, actuando de buena fe, formulen denuncias, colaboren como testigos o participen en las investigaciones relacionadas con la presente Política.

Cualquier acto de represalia constituirá una falta grave y será sancionado conforme a la normativa vigente y a las disposiciones internas aplicables.

9. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las conductas que constituyan acoso sexual, hostigamiento laboral, discriminación o represalias darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas o penales que pudieran derivarse conforme a la legislación peruana.

Estas medidas podrán incluir amonestaciones, suspensión, resolución del vínculo laboral o contractual, restricción de acceso a las operaciones forestales y cualquier otra medida que resulte pertinente.

10. DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO

La presente Política será difundida entre el personal de EMINI S.A.C., empresas operadoras, contratistas, proveedores y demás personas vinculadas a las actividades de manejo forestal comprendidas dentro del alcance del Certificado de Manejo Forestal FSC.

Asimismo, formará parte de las actividades de inducción y capacitación periódica, promoviendo una cultura de respeto, igualdad, integridad y prevención de toda forma de violencia o discriminación.

EMINI S.A.C. reafirma su compromiso de mantener espacios laborales y de convivencia libres de acoso sexual, hostigamiento laboral y cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas, promoviendo una gestión forestal responsable y alineada con los principios y valores del Forest Stewardship Council (FSC).

Pucallpa, agosto del año 2026.

MADERERA INDUSTRIAL ISABELITA SAC.

SAI SHWE
GERENTE GENERAL