 JJR DURAND	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	JJR.DIR.DE.006
	<b>Dirección General</b>		
	<b>POLÍTICA DEL SIG</b>	<b>PÁGINA</b>	1 de 2
		<b>VERSIÓN</b>	02

**JJR DURAND S.A.C.** es una empresa peruana con amplia experiencia en consultoría, ingeniería, equipamiento, operación y mantenimiento de obras y servicios ambientales para el sector público y privado. Consciente de la importancia de su Sistema Integrado de Gestión SIG (Calidad, Medioambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Antisoborno) se compromete a:

1. **Enfoque en el cliente** desde la comprensión y cumplimiento de sus requisitos, hasta la búsqueda de aumentar su satisfacción relacionado con el servicio brindado.
2. **Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación** dentro del área de influencia de todas nuestras actividades operativas.
3. **Brindar condiciones de trabajo saludables y seguras** para proteger la seguridad y salud de nuestros trabajadores, proveedores, contratistas, visitantes y otras partes interesadas mediante la prevención de lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con las funciones que desarrollan en el trabajo.
4. **Cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos aplicables** a nuestras actividades en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo, antisoborno, energía, discriminación, hostigamiento sexual y aquellos que voluntariamente la empresa suscriba como buenas prácticas para su SIG.
5. **Identificar para eliminar los peligros y reducir los riesgos** para la seguridad y salud de cada trabajador, proveedor, contratista, visitante y otras partes interesadas.
6. Establecer objetivos y metas orientadas a **mejorar continuamente el desempeño del SIG.**
7. Fomentar e incentivar la **consulta y participación** activa de nuestros colaboradores y sus representantes, así como el deber de todas las partes interesadas en el cumplimiento de temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo.
8. No a la discriminación al cumplir con la **igualdad de condiciones** de trabajo en todos sus extremos. Así mismo, prevenir el hostigamiento sexual en la empresa (no a la violencia y discriminación).
9. **Prohibir el soborno** en cualquiera de sus formas.
10. **Garantizar que nadie sufra algún tipo de tratamiento perjudicial** o cuestionamiento por negarse a participar en acciones relacionadas con soborno a nivel nacional o debido a la presentación de informes o denuncias en los que de buena fe exponga sus sospechas de soborno real o potencial sin temor a represalias.

La organización ha designado a un funcionario de cumplimiento antisoborno que tiene la responsabilidad y autoridad para supervisar, asesorar, orientar a todo el personal, así como asegurarse el cumplimiento de requisitos de antisoborno e informar el desempeño del sistema de gestión a la alta dirección.


Somos conscientes del impacto negativo que produce en la confianza de nuestros clientes y credibilidad en nuestra organización el no cumplir con nuestra política SIG. El incumplimiento de los requisitos del antisoborno puede acarrear graves sanciones civiles y/o penales, tanto para las empresas como para las personas participantes.

Jesús María, 13 de diciembre de 2020



**Ing. Jesús Durand T.**  
Gerente General


<b>Elaborado por:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> 13/12/2020	<b>Revisado por:</b> Jefe de Seguridad y Ambiente <b>Fecha:</b> 13/12/2020	<b>Aprobado por:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> 13/12/2020
---	---	--

 JJR DURAND	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	JJR.DIR.DE.006
	<b>Dirección General</b>		
	<b>POLÍTICA DEL SIG</b>	<b>PÁGINA</b>	2 de 2
		<b>VERSIÓN</b>	02

Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo para Consorcios en Obra:

"Declaramos nuestro compromiso de contribuir al desarrollo sostenible del Perú, brindando un servicio eficiente en la ejecución de las obras de agua potable y alcantarillado que nuestro consorcio realice; gestionando la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud de los trabajadores, garantizando la participación y consulta a todos los colaboradores en los elementos de seguridad y salud en el trabajo, sobre la base de la mejora continua del desempeño, la prevención de la contaminación ambiental, los daños y deterioro de la salud de los trabajadores; y cumpliendo los requisitos del cliente, la legislación, reglamentación y otras regulaciones aplicables".




<b>Elaborado por:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> 13/12/2020	<b>Revisado por:</b> Jefe de Seguridad y Ambiente <b>Fecha:</b> 13/12/2020	<b>Aprobado por:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> 13/12/2020
---	---	--


	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO	JJR.DIR.DE.011
	<b>GESTIÓN SOCIAL</b>	PÁGINA	1 de 3
	<b>POLITICA INSTITUCIONAL EN CONTRA DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER</b>	VERSIÓN	00

## POLÍTICA INSTITUCIONAL EN CONTRA DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

---



Elaborado Por	Revisado Por	Aprobado Por:
Funcionario de Cumplimiento	Gerente General	Gerente General
8-Ene.-21	8-Ene.-21	8-Ene.-21
 47980418		

 JJR DURAND	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO	JJR.DIR.DE.011
	<b>GESTIÓN SOCIAL</b>	PÁGINA	2 de 3
	<b>POLITICA INSTITUCIONAL EN CONTRA DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER</b>	VERSIÓN	00


**JJR DURAND S.A.C.** (en adelante, JJR) es una empresa peruana, con más de 20 años de experiencia en el mercado, enfocada en brindar servicios de ingeniería, construcción y medio ambiente con énfasis en la sostenibilidad de recursos naturales y su protección permanente como pilar fundamental en la ejecución de proyectos. Como empresa socialmente responsable, asumimos la necesidad y responsabilidad de integrar la perspectiva de género en todos nuestros ámbitos organizativos y de desarrollo, así como en la totalidad de nuestros programas, proyectos y acciones, incorporándolo como eje central en nuestros procesos institucionales.

Por tal motivo, JJR incorpora a su gestión, prácticas alineadas al marco jurídico nacional aceptando el Plan Nacional Contra la Violencia de Género y ejecutando la normativa vigente sobre:

- A. “Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar” (Ley N° 30364) y su Reglamento;
- B. “Ley de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres” (Ley N° 28983);
- C. “Ley de prevención y Sanción del hostigamiento sexual” (Ley N° 27942);
- D. Así como, normas complementarias y las referidas al marco jurídico internacional con la plena convicción de respetar y garantizar el cumplimiento de pactos internacionales referidos al Sistema Universal de Protección a los Derechos Humanos y demás a los que nuestro país se haya adscrito a nivel interamericano.
- E. Texto Único Ordenado “Ley general de productividad y competitividad laboral” (D.S. 003-97-TR)
- F. Normas laborales en lo aplicable, entre ellas las referidas a la jornada laboral, beneficios sociales, protección a los padres trabajadores, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En ese sentido, nuestro compromiso institucional se encuentra dirigido – entre otros – a cumplir los siguientes compromisos:

- ❖ Garantizar que a todo nivel organizacional se asegure que las políticas en contra de la violencia y discriminación a la mujer y su desarrollo continuo se encuentren debidamente orientadas a nuestros objetivos y fines estratégicos.
- ❖ Dirigir nuestras operaciones en conformidad con las disposiciones legales vigentes contra la Violencia y Discriminación de género, normas, decretos y demás regulaciones, las cuales son aplicadas con altos estándares éticos y de responsabilidad los mismos que se encuentran expresados en el Reglamento Interno de Trabajo y Políticas Generales de nuestra organización.
- ❖ Capacitar, concientizar y motivar al personal sobre la importancia de implementar y cumplir con las políticas, requisitos legales y normativos en la cultura organizacional en contra de la violencia y discriminación de la mujer.
- ❖ Cumplir fehacientemente con los lineamientos del código de ética y código de conducta, así como con los controles establecidos para evitar posibles actos de violencia y discriminación de género en la organización.
- ❖ Promover la comunicación de todo tipo de inquietudes como denuncias de acoso, violencia, hostigamiento, discriminación u cualquier otro tipo de actuación que atenta contra los principios que rigen nuestra organización en confianza y sin ningún tipo de presión ni temor a posibles represalias.
- ❖ Recopilar de manera responsable y ordenada todas las denuncias sobre el incumplimiento a la Política contra la Violencia y Discriminación a la Mujer a través de los diferentes canales de denuncias que la organización ha establecido y puesto a disposición de sus colaboradores.
- ❖ Que en los proyectos específicos de trabajo que puedan llevarse a cabo se promueva la sensibilización frente a la violencia y discriminación a la mujer en las comunidades donde nuestra organización realice impacto a todo nivel.
- ❖ Promover el mejoramiento continuo del Sistema Preventivo de Violencia y Discriminación de Género, a través de la implementación y cumplimiento de las normas, leyes, decretos, etc. vigentes, contra la violencia y discriminación a la mujer que nuestra organización ha prometido cumplir.
- ❖ Garantizar un trato justo y equitativo a todos los miembros y clientes de nuestra organización sin importar su condición física, raza, religión, ideología cultural o cualquier otra situación que lo distinga.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO	<b>JJR.DIR.DE.011</b>
	<b>GESTIÓN SOCIAL</b>	PÁGINA	<b>3 de 3</b>
	<b>POLITICA INSTITUCIONAL EN CONTRA DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER</b>	VERSIÓN	<b>00</b>

- ❖ Promover la cultura de no discriminación hacia cualquier persona en el aspecto de contrataciones, promoción de puestos y condiciones de empleo.
- ❖ Anulación de todo tipo de práctica que atente – de cualquier manera –contra la dignidad de las personas.
- ❖ Reconocer y respetar los derechos laborales para mujeres gestantes y/o lactantes dentro de nuestra organización sin realizar diferenciación entre colaboradores permanentes y temporales.

Por tal motivo, declaramos que los empleados que infrinjan estas disposiciones quedarán sujetos a las medidas disciplinarias que correspondan. Igualmente, JJR se reservará el derecho de adoptar las medidas que considere oportunas contra los socios y demás personas ligadas al negocio que incumplan las políticas mencionadas.

Por último, nuestro compromiso por promover el correcto funcionamiento de nuestras unidades de negocio a fin de cumplir con lo establecido en nuestras políticas y que nos permitan alcanzar nuestros fines organizacionales de manera óptima y contribuyendo a la conformación de una sociedad más justa.

Lima, 8 de enero de 2021

**Jesús Manuel Durand Torres**  
**JJR DURAND S.A.C.**  
**Gerente General**