



PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ESTUDIOS AVANZADOS - PROCENCIA

PLAN DE GESTION LABORAL (PGL)

MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CTI PARA FORTALECER EL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN”

(Contrato de Préstamo N°9334-PE)

Agosto - 2022

CONTENIDO

PLAN DE GESTION LABORAL (PGL)	1
1. INTRODUCCION. -	4
2. REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS2). -	6
3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. -	8
4. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO. -	8
4.1. Tipo de trabajadores del proyecto	9
4.2. Número de profesionales que integran el equipo implementador	9
4.3. Características de los trabajadores del proyecto:	11
5. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS. -	12
5.1. Discriminación:	12
5.2. Incumplimiento de los contratos:	12
5.3. Trabajos forzados:	12
5.4. Hostigamiento y Acoso Sexual:	13
5.5. Desigualdad de oportunidades:	13
5.6. Violencia de género:	13
5.7. Incumplimientos en las normas de seguridad y salud:	13
5.8. Factores de riesgos psicosociales:	14
6. IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE GESTION LABORAL (PGL).-	14
6.1. Funciones y responsabilidades del equipo implementador del proyecto:.....	14
6.2. Presupuesto:	16
7. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO. -	16
7.1. Políticas:.....	16
7.2. Procedimientos:	17
8. TÉRMINOS Y CONDICIONES CONTRACTUALES DEL PROYECTO. -	21
9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS (MAQR). -	24
9.1 Alcance del mecanismo de atención de quejas y reclamos.....	25
9.2 Notificación de respuesta	26
9.3 Archivo del reclamo	26
9.4 Monitoreo del reclamo	26
9.5 Explotación y abuso sexual / Acoso Sexual (EyAS / ASx).....	27
9.6 Libro de reclamaciones	30
Anexo 01 - Definiciones.....	33
Anexo 02 - Requerimiento del EAS2 y la normativa laboral peruana.....	36
Anexo 03 - Normas peruanas sobre seguridad y salud en el trabajo	48
Anexo 04 - Formato de registro de quejas, reclamos y sugerencias	52
Anexo 05 - Formato hoja de reclamación del Sistema de Atención de Quejas y Reclamos.....	52
Anexo 06 - Formato de respuesta a Reclamo.....	53

Anexo 07 - Formato de cierre del reclamo y queja 54
Anexo 08 - Matriz de registro de casos: Quejas, Reclamos y consultas 55
Anexo 10 - Declaración jurada de tener conducta moral 57

1. INTRODUCCION. -

El presente documento, Plan de gestión Laboral (PGL) ha sido elaborado en el marco del Proyecto de inversión pública “Mejoramiento y ampliación de los servicios de CTI para fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación”, en adelante el proyecto. Este instrumento se encuentra en concordancia con el Estándar Ambiental y Social N° 2 (EAS 2) sobre Trabajo y Condiciones Laborales del Banco Mundial y las normas nacionales e internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo del Perú. El objetivo del proyecto es mejorar los servicios de ciencia, tecnología e innovación en áreas priorizadas y regiones del país, con el fin de mejorar la competitividad del país. Actualmente el proyecto se encuentra en la etapa de formulación y comprende cuatro componentes.

Asimismo, este documento está orientado a proteger los derechos fundamentales que deben ser reconocidos y protegidos, cuando se trate de un consultor o locador de servicios.

Objetivo general:

Instrumentar mecanismos de aplicación que promuevan relaciones adecuadas entre los trabajadores de los proyectos tanto directos como indirectos teniendo un actuar de manera justa y brindarles condiciones seguras y saludables.

Objetivos específicos:

- 1) Promover la seguridad y salud durante la ejecución del proyecto.
- 2) Promover el trato justo y la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- 3) Proteger a los trabajadores del proyecto siguientes: personas vulnerables, con discapacidad, migrantes, contratistas, consultores externos e independientes y proveedores.
- 4) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil acorde con el estándar ambiental y social (EAS 2) del Banco Mundial.
- 5) Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones contractuales.

Tabla N° 01.- Cumplimiento de objetivos, metas e indicadores

Objetivos	Descripción	metas	indicador / anual
1) Promover la seguridad y salud durante la ejecución del proyecto	Elaboración del programa de prevención de riesgos contractuales y difusión del PGL	01 programa elaborado y difundido	1
	Charlas de sensibilización del equipo implementador del proyecto (EIP)	02 charlas con EIP	2
	Charlas de sensibilización con Entidades beneficiarias del proyecto u Sub proyectos	01 charla semestral	2
	Visitas inopinadas mínimas a zonas donde se financian sub proyectos	08 visitas	8

2) Promover el trato justo y la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto	Establecimiento de acciones de protección en los manuales operativos específicos (MOEs) y bases de fondos concursales, dependiendo del número de convocatorias programadas	04 MOE	4
3) Proteger a los trabajadores del proyecto siguientes: personas vulnerables, con discapacidad, migrantes, contratistas, consultores externos e independientes y proveedores.	Establecimiento de acciones de protección en los contratos de negociación de financiamiento (todos los contratos)	500 contratos seleccionados de beneficiarios	500
4) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil acorde con el estándar ambiental y social (EAS 2) del Banco Mundial	Establecimientos de acciones de restricción en los MOES y bases de fondos concursales	10	10
5) Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones contractuales.	Acciones de difusión del mecanismo de quejas y reclamos, consultas y sugerencias	02 difusiones	2

Fuente: Prociencia – Proyecto Banco Mundial

Componente 1: Fortalecimiento de las instituciones y la gobernanza de SINACTI¹ para impulsar la innovación en Perú (US\$ 17'017,673).

Este componente fortalecerá la gobernanza del SINACTI al mejorar la capacidad de sus instituciones para apoyar el desarrollo de las capacidades de ciencia, tecnología e innovación y mejorar sus contribuciones al desarrollo sostenible y al cambio climático.

Las actividades del componente 1 permitirán las actividades planificadas en los componentes 2 y 3 mejorando la capacidad para gestionar los instrumentos de apoyo a la I + D y la innovación.

Componente 2 - Igualdad de acceso a la investigación en áreas de CTI (US\$ 74'777,150).

Este componente tiene como objetivo el desarrollo de capacidades para la generación de conocimiento en sectores priorizados, cuyo objetivo es impulsar y fortalecer las capacidades del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través del financiamiento de alianzas institucionales, equipamiento científico y el desarrollo de proyectos de I+D+i.

Componente 3: Fortalecimiento de los vínculos entre la industria y el mundo académico para acelerar la transferencia de tecnología y la innovación empresarial basada en la ciencia (US\$ 23'710,777).

¹ Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Este componente tiene como objetivo mejorar la relevancia de los productos de I + D para la demanda del mercado principalmente en las Áreas Estratégicas, con al menos el 50 por ciento del financiamiento total del componente destinado al Área Estratégica de Clima, mediante:

- (i) La creación de capacidad institucional en CONCYTEC y las universidades para permitir la retroalimentación y bucles, identificando las necesidades de tecnología e innovación del sector privado y facilitando y acelerando las transferencias de tecnología; y
- (ii) Cerrando las brechas críticas de financiamiento de la innovación necesarias para que la investigación innovadora alcance la preparación para la inversión y/o satisfaga las necesidades de las empresas que buscan innovación. Estas actividades se basan en las del componente 2 para contribuir directamente a la realización y puesta en funcionamiento de I + D y enfoques innovadores que den como resultado la mitigación y adaptación al cambio climático, soluciones de salud y el diseño de una economía digital.

Componente 4: Gestión de proyectos y seguimiento y evaluación (US\$ 9´494,400).

Este componente financiará la gestión del proyecto, el cual será conducido por un equipo de especialistas, técnicos, adquisiciones, ambientales, sociales, financieros, de monitoreo y evaluación M&E. El componente también cubrirá consultorías y asistencia técnica que refuercen las medidas de mitigación y adaptación climática durante la implementación y apoyen el monitoreo y evaluación rigurosos de los indicadores relacionados con el clima.

2. REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS2). -

En esta sección se establecen los aspectos de forma general la alineación de las contrataciones de los trabajadores en el marco del estándar EAS 2, párrafo 11 sobre el cumplimiento obligatorio del pago de servicios hacia los trabajadores directos e indirectos.

El PGL ha sido elaborado de acuerdo a las condiciones de contratación que siguen en el marco del proyecto financiado por el Banco Mundial y la normativa peruana, Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMAS) del grupo Banco Mundial y el E AS2 del Banco Mundial, Marco de Gestión Ambiental y social (MGAS) y Plan de compromisos ambientales y sociales (PCAS) los cuales sirven como condiciones mínimas para el desarrollo del proyecto.

En casos de haber diferencias entre la normativa peruana y el EAS2, el EAS2 prevalece para propósitos de la implementación del proyecto considerando las normas del Banco Mundial para la contratación y supervisión del personal que sea financiado con recursos del préstamo.

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) del Banco Mundial que trata sobre el trabajo y condiciones laborales aplica a todos los proyectos financiados por el Banco Mundial y tiene por objetivo la promoción y protección de la seguridad y la salud, el trato justo, la no discriminación e igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto, especialmente de los más vulnerables.

Este estándar reconoce la importancia de la generación de ingresos en aras de reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico inclusivo. Asimismo, busca impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Por otro lado, apoya los principios de libertad de asociación y negociación colectiva en el Proyecto. Finalmente, brinda a los trabajadores medios accesibles para plantear inquietudes, acceso a la información, reclamos y quejas.

Para el presente Plan se considera a las normas nacionales en línea con el EAS2 para las entidades ejecutoras que contraten personas según las leyes peruanas vigentes, por los que PROCIENCIA a través del proyecto podrá realizar las supervisiones necesarias a fin de que se cumplan con lo establecido en el EAS2 aplicable al proyecto y velar por que los derechos de los trabajadores/as no sean vulnerados.

Cabe precisar que la legislación laboral nacional aborda los requerimientos del EAS2. En el ANEXO 2 se puede verificar que las leyes peruanas contienen la mayoría de los aspectos considerados en el EAS2

En líneas generales, la normatividad peruana actual aborda la mayoría de los requerimientos considerados en este estándar.

Los requisitos del estándar 2 refiere a los siguientes:

- Términos y condiciones de empleo.
- No discriminación e igualdad de oportunidades.
- Organizaciones de trabajadores.
- Trabajo infantil y edad mínima.
- Trabajo Forzado.
- Mecanismo de reclamos y quejas.
- Salud y seguridad ocupacional.
- Trabajadores contratados.
- Trabajadores comunitarios.
- Trabajadores del proveedor primario.

Términos y condiciones:

El presente proyecto contará con consultores/as (servidor/a) que se encuentren elegibles según las consideraciones del Banco Mundial. Teniendo en cuenta que el contratante tiene interés en que el consultor preste los servicios motivo de su contratación y que a su vez el consultor está dispuesto a prestar dichos servicios, se considerará lo siguiente:

- La prohibición sobre actos de fraude y corrupción dispuesta por el Banco Internacional de reconstrucción y fomento – BIRF y las normas nacionales vigentes sobre este tema.
- No tergiversar ni ocultar ningún hecho sustancial durante los procesos de selección, negociación o cumplimiento del contrato.
- Es elegible por el Banco Mundial para que sean adjudicados contratos financiados por el banco y que no haya sido declarado culpable por delitos vinculados con fraude y corrupción.
- No sea director, funcionario o accionista principal de ninguna otra compañía o entidad que haya sido declarada inelegible para que sean adjudicados contratos financiados por el banco o que haya sido declarado culpable vinculado a un delito de fraude y corrupción
- El consultor es declarado elegible por el banco según los criterios de selección y contratación de consultores por prestatarios del Banco Mundial.
- Se seguirán las normas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se priorizará las buenas condiciones en materia de salud pública para el desarrollo de las consultorías y entrega de productos, comprendidos en el Marco de gestión ambiental y social (MGAS) sobre Seguridad y salud.

- Bajo el contexto de Covid-19, se tomarán las medidas previsoras para proteger la salud de los consultores trabajadores y personas en general según las normas nacionales vigentes para la protección de la salud y las normas vigentes referidas a la prevención del Covid-19.
- Asimismo, el proyecto verá provisiones a fin de salvaguardar las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadores/as indirectos en el marco de ejecución del Proyecto que se contraten bajo los distintos modelos de contratación según la ley peruana por las entidades ejecutoras beneficiadas con financiamientos bajo recursos del proyecto, según lo estipulado en el Marco de Gestión ambiental y Social (MGAS) y en el Plan de compromisos ambientales y sociales (PCAS).

3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. -

En el Marco de Gestión Ambiental y Social – MGAS se ha realizado la identificación de peligros y riesgos potencial de los componentes 2 y 3 el cual que tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y de garantizar la integridad de las personas que colaboren con el proyecto de forma directa e indirecta, así mismo el Proyecto “Mejoramiento y ampliación de los servicios de CTI para fortalecer el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación” adoptará las mejores prácticas de seguridad y bioseguridad conforme las normas nacionales y guías sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMASS) del grupo Banco Mundial y el EAS2 del mismo.

Para el cumplimiento de las facultades y obligaciones previstas por la legislación y práctica nacional concernientes a la consulta regular y periódica de las actuaciones del contratante en materia de prevención de riesgos, se tiene los siguientes objetivos:

- Garantizar el cumplimiento eficiente y básico de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo presentado por la coordinación general de PROCENCIA en el marco de gestión social y ambiental dentro de la ejecución del proyecto.
- Promover una cultura de prevención de riesgos en todas las áreas y actividades del proyecto.
- Promover la ejecución de actividades seguras y saludables.
- Asesorar y vigilar el cumplimiento de las actividades de prevención, mitigación y/o reducción de riesgos identificados en el Marco de Gestión Ambiental en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional aplicable.

En este sentido, PROCENCIA, cuenta con la organización e instrumentos para garantizar la seguridad y salud en su representada, así como la de supervisar y fiscalizar a las entidades ejecutoras de subproyectos en CTI que logren un financiamiento con el proyecto en el marco de la normativa nacional vigente aplicable y según los estándares del Banco Mundial.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO. -

A partir de la información disponible al momento de la elaboración del presente documento por parte PROCENCIA, se presenta en los siguientes numerales, la tipología y la cantidad de trabajadores con los que cuenta el proyecto basado en la experiencia del proyecto 1 “Mejoramiento y ampliación de los servicios del SINACYT”, financiado con recursos del Contrato de Préstamo N° 8682-PE del Banco Mundial, en las etapas de formulación y ejecución de actividades. A medida que avance la ejecución del proyecto, la cantidad de trabajadores puede variar dependiendo de la demanda según la ejecución de los componentes del mismo.

El ámbito de aplicación del EAS 2 depende del tipo de relación laboral que se establezca entre el Prestatario y los trabajadores del proyecto. Según el EAS 2 del Banco Mundial el término *trabajador del proyecto* se refiere a los siguientes casos:

1. personas empleadas o contratadas de manera directa por el Prestatario (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto (trabajadores directos);
2. personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
3. personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del Prestatario (trabajadores del proveedor primario);
4. personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias⁶ (trabajadores comunitarios).

4.1. Tipo de trabajadores del proyecto

Para la formulación y ejecución del proyecto se contará con consultores individuales, para ello se han considerado las regulaciones de adquisiciones en operaciones de financiamiento para proyectos de inversión: bienes, obras, servicios de no consultoría servicios de consultoría julio del 2016 (revisado en noviembre del 2017 y agosto 2018), numeral 3.23 (d) y (e). Quedaran excluidos los individuos declarados inelegibles, sancionados conforme a las normas para la prevención y lucha contra el fraude y la corrupción y de acuerdo con las políticas y procedimientos y sanciones vigentes incluidos en el marco de sanciones del Grupo Banco Mundial.

a) Trabajador directo:

En esta categoría se encuentran aquellos profesionales contratados como consultores individuales y/o servicios de terceros por órdenes de servicios de forma directa por el proyecto “Mejoramiento y ampliación de los servicios de CTI para fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación” del PROCENCIA y que realizan funciones centrales y especializadas para el proyecto. El cual contará con esta modalidad de relación contractual durante todas sus etapas: formulación, ejecución, operación y cierre.

b) Trabajador indirecto:

Son aquellos profesionales contratados por las entidades ejecutoras de los sub proyectos en el marco de ejecución de los componentes del proyecto “Mejoramiento y ampliación de los servicios de CTI para fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación” bajo la modalidad de financiamiento externo, los cuales pueden darse través de órdenes de servicio o por contratos de consultoría individual o régimen de la actividad privada (contratos de consultoría, contratos de naturaleza civil, ordenes de servicio, y contratos de trabajo).

4.2 Número de profesionales que integran el equipo implementador

Considerando que el presente PGL ha sido elaborado de manera paralela a la formulación del estudio de pre inversión del proyecto, se cuenta con la información exacta sobre el número de consultores individuales contratados para el proyecto de forma directa que conformarán el equipo

implementador durante la ejecución del proyecto quienes son responsables de la gestión, coordinación, supervisión, seguimiento y evaluación del proyecto y estará conformado por:

- Un Coordinador General del Proyecto (CGP)
- Un Coordinador Adjunto del Proyecto (CAP)
- Dos Especialistas de Adquisiciones del proyecto (EA)
- Un Especialista en Tesorería del Proyecto (ET)
- Un Especialista Financiero del Proyecto (EF)
- Un Especialista Legal del Proyecto (EL)
- Un Especialista en Planificación y Presupuesto del Proyecto (EPP)
- Un Especialista en Seguimiento y Monitoreo del Proyecto (ESM)
- Un Especialista Socio ambiental del Proyecto (ESA)
- Un Especialista de Comunicaciones del Proyecto (EC)
- Un Especialista en Diseño del Proyecto (ED)
- Un Especialista en Evaluación de Beneficiarios del Proyecto (EEB)
- Un Especialista en Soporte y Seguimiento de Subvenciones del Proyecto (ESS)
- Un Especialista en Vinculación del Proyecto (EV)

Para la conformación de este equipo, PROCENCIA contratará a profesionales con experiencia en ejecución de proyectos de inversión financiados parcialmente con recursos de cooperantes internacionales.

Asimismo, la contratación del equipo implementador del Proyecto debe contar con la No-objeción del Banco Mundial, cabe precisar que la posición de Coordinador General del Proyecto recae sobre el Director Ejecutivo del PROCENCIA; en ese sentido, para este rol se exceptúa de la exigencia de contar con la no objeción del BM al ser una posición regulada por la normativa del Estado Peruano.

Por otra parte, se prevé la contratación directa de personal de apoyo, para las actividades de seguimiento y monitoreo de subproyectos, analistas y asistentes administrativos, según el siguiente detalle:

- Monitor de seguimiento técnico de subproyectos de investigación.
- Monitor de seguimiento financiero de subproyectos de investigación.
- Asistentes administrativos.
- Analistas técnicos financieros.
- Analistas ambientales y sociales.
- Asistentes de gerencia o apoyo administrativo.

Tabla N° 02.- Grupo integrante como trabajadores directos

N°	Equipo implementador del proyecto	Modalidad de contratación	Número
1	- Equipo implementador (*)	Consultor individual	14
2	- Coordinador de componente 1	Consultor Individual	01
3	- Coordinador de componente 2	Consultor Individual	01

4	- Coordinador de componente 3	Consultor Individual	01
5	- Monitor de seguimiento técnico de subproyectos	Consultor Individual	15
6	- Monitor de seguimiento financiero de subproyectos	Consultor Individual	15
7	- Asistente administrativo para la unidad de adquisiciones	Consultor Individual / locador de servicio	03
8	- Analista técnico financiero	Consultor Individual / locador de servicio	03
9	- Analista ambiental y social	Consultor Individual / locador de servicio	02
10	- Especialista en comunicaciones	Consultor Individual / locador de servicio	01
11	- Analistas en comunicaciones	Consultor Individual / Locador de servicio	03
12	- Asistentes de gerencia o apoyo administrativo.	Consultor Individual / Locador de servicio	03
	Total		56

(*) Nota: Del equipo implementador 11 consultores serán asumidos con recursos del proyecto mientras que el Coordinador General al ser el/la director(a) Ejecutivo(a) es financiado con recursos ordinarios.

Fuente: Prociencia – Proyecto Banco Mundial

4.3 Características de los trabajadores del proyecto:

La contratación del personal por el proyecto para la implementación de actividades se efectuarán teniendo en cuenta los métodos de selección aprobados de consultores individuales según las regulaciones que adquisiciones en operación de financiamiento para proyectos de inversión; bienes, obras, servicios de no consultoría y servicios de consultoría julio 2016 (revisada en noviembre 2017 y agosto 2018); los consultores deberán acreditar estudios profesionales, grados universitarios y experiencias que correspondan según los términos de referencia respectivos a la especialidad solicitada y según se establezca llevará opinión del Banco Mundial para su contratación solicitando la respectiva No objeción en aplicación de las regulaciones de adquisición.

Los consultores que serán contratados por el proyecto son profesionales de distintas especialidades y carreras de ingeniería, administración, economía, ciencias sociales, derecho, contabilidad, entre otras, egresados, titulados y/o licenciados con títulos universitarios, expedidos por las distintas universidades del país de origen, considerando que según las normas del Banco Mundial la contratación de los trabajadores podría ser de otros países, a menos que las leyes nacional prohíban relaciones comerciales con el país de origen del consultor. No se tiene previsto la contratación de menores de edad. La edad mínima es de 18 años en adelante, demostrando experiencia mínima en las actividades que serán desarrolladas. Existe la posibilidad de contratación de personal extranjero, pero deberán contar con las características nombradas

anteriormente con experiencia probada y acreditaciones académicas a satisfacción de los términos de referencia de la contratación.

5. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS. -

A partir de la información disponible y con la finalidad de implementar las medidas de prevención y mitigación de riesgos, PROCENCIA ha identificado ocho (8) posibles riesgos que podrían vulnerar los derechos de los trabajadores.

5.1. Discriminación:

Será considerado como acto de discriminación, cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, la etnia, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, la identidad de género, la condición de discapacidad, entre otros y que tenga por resultado anular o menoscabar el reconocimiento y ejercicio de las prestaciones de servicios de la persona. Por ello, el proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados. En el contexto específico del proyecto, las posibles situaciones de discriminación se podrían presentar en cualquiera de sus etapas durante los procesos de selección o contratación de trabajadores. Estos procesos se encuentran a cargo de las oficinas de adquisiciones o las empresas consultoras que hubiese; por ello PROCENCIA asegurará entre sus medidas de gestión de riesgos, el cumplimiento del presente Plan y de las normas vinculantes sobre actos de discriminación en el marco de la ejecución del proyecto.

5.2. Incumplimiento de los contratos:

El proyecto garantizará la correcta relación de las actividades y el contrato suscrito con los profesionales contratados de forma directa o indirecta para el proyecto. Por ello, PROCENCIA podrá realizar visitas inopinadas para verificar el cumplimiento de las actividades de acuerdo a la modalidad de contratación correspondiente, así como en las entidades ejecutoras con los trabajadores indirectos del proyecto. Si es que se verifica algún caso de incumplimiento, PROCENCIA podrá intervenir para exigir el cumplimiento de las obligaciones contractuales pudiendo paralizar desembolsos o financiamiento hacia las entidades que incumplan cualquiera fuese la modalidad de contratación.

El PROCENCIA asegurará que todo profesional que realice actividades contractuales para el proyecto de forma directa o indirecta, deberá contar con un contrato u orden de servicio previamente acordado y firmado por las partes que garantice el pago de los honorarios.

5.3. Trabajos forzados:

Toda actividad exigida a un trabajador bajo la amenaza de una pena cualquiera y que no sea realizado voluntariamente; es decir, que no hay consentimiento, será considerado trabajo forzado. El proyecto no permitirá este tipo de actos en base a lo estipulado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y el EAS2 del Banco Mundial. En el contexto específico del proyecto, este tipo de riesgo podría presentarse en los subproyectos que contraten de forma esporádica los servicios de terceros para actividades de campo, cuando estas exijan a los trabajadores más tiempo de lo previamente acordado o realizar actividades para las cuales no se encuentren en capacidad de hacerlas o estar debidamente capacitados/as.

5.4. Hostigamiento y Acoso Sexual:

Esto constituye toda conducta de agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador directo o indirecto y que tenga como resultado el maltrato, humillación o amenaza. El hostigamiento, también puede ser de connotación sexual. Al respecto, PROCENCIA en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) establece las normas de conducta para el personal de la investigación en su Anexo 2 “Código de Conducta” el cual establece la conducta requerida para el personal en general para el caso del presente documento a fin de evitar el acoso sexual, explotación sexual y/o abuso sexual y se han establecido medidas sancionadoras para las entidades ejecutoras de los subproyectos y para el personal de PROCENCIA de igual forma medidas de protección y prevención propuestas para el tratamiento en caso de recibir la denuncia, reclamo o queja.

5.5. Desigualdad de oportunidades:

PROCENCIA a través del proyecto no permitirá tratos diferenciados que tengan como resultado, menoscabar o anular las oportunidades de contratación por razones de género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros. Por ello, el proyecto deberá verificar los montos por pago de servicios, las cuales no deben tener como motivo diferenciador el género o alguno de los otros factores, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Un ejemplo de posibles situaciones de desigualdad serían privilegiar la contratación de hombres considerando que están mejor preparados o tienen mayor disposición de tiempo, sin ampliar las oportunidades para las mujeres con iguales credenciales de calificación o experiencia. Ante este tipo de riesgos, PROCENCIA enfatizará la exigencia de cumplir con el PGL y el EAS 2 del Banco Mundial.

5.6. Violencia de género:

El Proyecto no aceptará ningún acto de violencia física, psicológica o sexual, ejercida contra ninguna persona sobre la base de su sexo, orientación sexual o identidad de género que impacte de manera negativa en su bienestar emocional, físico, social o económico. El proyecto fomentará el respeto a la igualdad y a la diversidad sexual e identidad de género. En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de violencia de género se podrían presentar en cualquiera de los espacios o en las empresas encargadas de la ejecución de las actividades de los subproyectos.

Para prevenir estos riesgos, PROCENCIA considerará como tipos de violencia de género todas aquellas manifestaciones comprendidas en la Ley 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar y el Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021.

5.7. Incumplimientos en las normas de seguridad y salud:

El proyecto cumplirá con toda la implementación de medidas de reducción del riesgo a la seguridad y salud de las personas según lo estipulado en el Marco de Gestión Ambiental y Social. Entre los riesgos más comunes se encuentran los accidentes que pudiesen sufrir los trabajadores directos e indirecto a través de las entidades ejecutoras, entre otros posibles riesgos se encuentran los mencionados en el ANEXO 02 Normativa nacional relacionada a riesgos a la seguridad.

En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de incumplimientos en normas de seguridad y salud se podrían presentar durante la ejecución de actividades de investigación en los componentes 2 y 3, considerando las actividades de campo o en laboratorios. Para reducir el riesgo todas las actividades de investigación se regirán bajo protocolos de protección de la seguridad y salud de las personas y será obligatorio considerar los equipos de seguridad adecuados para realizar labores de riesgo, tanto de protección personal como colectiva. Dependiendo del tipo de riesgo o la gravedad de algún incidente sobre la salud y seguridad de un trabajador durante la implementación del proyecto.

El Proyecto reportará a las entidades competentes y al Banco Mundial, de forma inmediata y dentro de las 24 horas, cualquier caso de fatalidad o accidente severo en las actividades del proyecto. La responsabilidad de notificar de manera rápida y oportuna estos hechos también se extiende a las entidades ejecutoras como universidades públicas y privadas, institutos públicos de investigación, empresas dedicadas a la CTI y otros miembros de la red del SINACTI. Asimismo, proporcionará reportes semestrales al Banco Mundial vinculados a la implementación y manejo de los riesgos identificados en el proyecto. Para ello, PROCENCIA será la responsable del monitoreo y verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos sobre seguridad y salud.

5.8. Factores de riesgos psicosociales:

El proyecto reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades ejecutoras, los que se deben prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de las personas. Las organizaciones públicas y privadas prestan escasa atención a los factores de riesgo psicosocial, no obstante ser considerado este riesgo uno de los más importantes frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y disergonómicos; ya que el factor humano es la pieza clave en la prevención de los riesgos.

Los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social de una persona, pueden generar riesgos como: el estrés, síndrome de *burnout*, violencia local, *mobbing* (acoso grupal), acoso sexual, entre otros, los que potencialmente causan daño psicológico, fisiológico y/o social en las personas.

6. IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE GESTION LABORAL (PGL).-

6.1. Funciones y responsabilidades del equipo implementador del proyecto:

Todas las obligaciones contractuales asumidas por el Proyecto serán transmitidas, mediante cláusulas contractuales correspondientes, a las entidades ejecutoras beneficiarias de los financiamientos y coordinadores responsables de los componentes, así como al equipo implementador, con la finalidad de garantizar el cumplimiento del PGL y el EAS2. Esta responsabilidad recaerá en PROCENCIA; sin embargo, dependiendo de la relación contractual, este equipo implementador coordinará con otras instancias de PROCENCIA que posean responsabilidad en seguridad y salud ocupacional, como la Unidad de Administración, y la Oficina Ejecutiva de Logística.

A continuación, se detallan las responsabilidades de las partes involucradas en la implementación del PGL del proyecto:

Tabla N° 03.- Responsabilidades en el Proyecto sobre el PGL

N°	Instituciones involucradas	Áreas a cargo	Responsabilidades dentro del Proyecto
1	PROCIENCIA Proyecto BM	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación General • Coordinación Adjunta • Área de Adquisiciones del proyecto • Área Ambiental y social <ul style="list-style-type: none"> • Área de Adquisiciones (Especialistas y analistas de apoyo) <ul style="list-style-type: none"> • Equipo Implementador del Gestión del proyecto • Área ambiental y social <ul style="list-style-type: none"> • Responsable del mecanismo de quejas y reclamos del proyecto • Área Ambiental y social <ul style="list-style-type: none"> • Área ambiental y social • Área de difusión y comunicaciones 	<p>Son los responsables de brindar las directivas y lineamientos para dar cumplimiento a la normativa vigente en caso aplique y al Procedimiento de Gestión Laboral (PGL). Brindar tratamiento necesario para evitar la posible generación de conflictos.</p> <p>Responsable de la contratación del personal, consultores individuales y por orden de servicios y administración de los servicios contratados para el Proyecto.</p> <p>Responsables de la seguridad y salud en el trabajo y por la implementación del PGL, velando por un clima de trabajo cómodo y seguro.</p> <p>Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores directos e indirectos. Coordinar con entidades competentes la derivación de casos especiales.</p> <p>Difundir el PGL entre los trabajadores y realizar las capacitaciones y actividades preventivas que correspondan.</p>
2	Entidades Ejecutoras de los SP (Miembros de la red del SINACTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad ejecutora del Subproyecto • Coordinación general del subproyecto • Investigador principal del subproyecto • Unidad de administración • Unidad de Logística 	<p>Responsable de contratación de personal directo e indirecto</p> <p>Informar sobre los casos presentados ante el mecanismo de atención de quejas y reclamos del proyecto</p> <p>Reporta accidentes e incidentes de acuerdo a los plazos establecidos en el PGL y cláusulas contractuales.</p>

Fuente: Prociencia – Proyecto Banco Mundial

6.2. Presupuesto:

El presupuesto estimado total para la implementación del PGL asciende a S/. 1'080,000.00 (Un Millón Ochenta Mil y 00/100 Soles). La propuesta de presupuesto contempla un equipo socio ambiental (especialista y analista). El analista es a requerimiento y necesidad del proyecto, incluye además servicios de consultoría especializadas en temas sociales, dependiendo de los aspectos identificados en este componente durante la vida del proyecto, costos logísticos del trabajo de campo y gestión del mecanismo de atención de quejas y reclamos. No están incluidas el mobiliario, equipamiento y materiales de oficina, los cuales constituyen partidas en el presupuesto de gestión del proyecto.

Tabla N° 04.- presupuesto para personal contratado

Descripción	Subtotal
Personal 1 (especialista) por 60 meses	600.000,00
Personal 2 (analista) por 60 meses	480.000,00
Trabajo de campo (4 visitas inopinadas por 4 regiones)	19 700.00
Consultorías	15 000.00
Gestión del mecanismo de atención de quejas y reclamos (archivos, reuniones, etc.)	30 000.00
Total	1.080.000,00

Nota: El costo aproximado del personal podría exceptuarse si la coordinación del proyecto define que dicho personal compartirá funciones con el PPPI.

En el presupuesto se excluye la elaboración de los Planes de Gestión de la Salud y Seguridad, los cuales forman parte de las medidas de gestión ambiental y social del MGAS en concordancia con el EAS 2.

7. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO. -

7.1. Políticas:

El PROCENCIA para el proyecto “Mejoramiento y ampliación de los servicios de CTI para fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación”, cuenta con los siguientes instrumentos normativos para gestionar los temas de seguridad y salud en el trabajo y condiciones contractuales:

- Marco de Gestión Ambiental y Social – MGAS. Este documento cuenta con las consideraciones para mitigación y reducción del riesgo en temas ambientales, sociales, seguridad y salud en el trabajo. La sección del MGAS refiere acciones de mitigación ante impactos a la seguridad y salud de las personas, sección 7 sobre participación y consulta social, sección 8 sobre mecanismo de atención de reclamos y quejas y mecanismos de fortalecimiento.
- Plan de compromisos ambientales y sociales – PCAS. En la sección 1.2 herramientas de instrumentos de gestión ambiental y social el punto 2 trata sobre la elaboración y

divulgación del PGL y otras consultaciones pertinentes con las partes interesadas con el proyecto en curso.

- Plan de participación de partes interesadas – PPPI, la sección 2 trata sobre las partes interesadas y estas están referidas a los miembros de la red del SINACTI los cuales son los actores que ejecutarán los subproyectos financiados por ProCiencia – Banco Mundial y que les aplicaría al Procedimientos de Gestión Laboral (PGL).
- Reglamento Interno de Seguridad y salud en el Trabajo (RISST) aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) de CONCYTEC. El cual es extensivo y aplicable a todas las personas que labora en las instalaciones de la sede central de CONCYTEC y PROCENCIA independiente de su tipo de contratación.
- Plan de vigilancia, prevención y control de la COVID 19 en CONCYTEC presentado por la institución, según los lineamientos establecidos en la RM 239-2020-MINSA.

7.2. Procedimientos:

En esta sección se detallan los procedimientos para la contratación de los trabajadores y culminación del servicio que se tomarán en consideración para el proyecto. Los procedimientos que regirán en el proyecto para la contratación de trabajadores directos e indirectos, será considerada la exclusión de la relación laboral.

En virtud de los motivos que hayan dado origen a los contratos de consultoría individual, estos son extraordinarios y transitorios, y que debido a su naturaleza no implican ningún tipo de relación laboral con el consultor. Se exime al contratante de cualquier responsabilidad derivada de las disposiciones legales y demás ordenamientos en materia de trabajo y seguridad social, por lo que los consultores serán responsables del pago de los impuestos y seguros conforme lo establezca las leyes de la materia.

Todo ello sin desmedro de las acciones que por mutuo acuerdo ente el contratante y contratado celebren para beneficio de ambas partes durante el tiempo del plazo de vigencia de la consultoría individual.

Procedimientos para la contratación:

Todas las contrataciones de los consultores serán previamente planificadas y presentadas en el Plan de Adquisiciones de PROCENCIA (PA); El PA elaborado será remitido al BM para su aprobación. Se podrán aplicar y aprobar modificaciones al PA durante el año fiscal en curso, a fin de incluir un procedimiento de selección necesarios y pertinentes para el desarrollo del proyecto.

Para la contratación de los consultores (o mediante orden de servicio), previamente el área usuaria deberá elaborar los términos de referencia con los requisitos académicos y de experiencia profesional probada y documentada que se requiera.

El servicio que se brindará será seleccionado a través de los procesos de selección y evaluación tanto nacional, internacional directa o por concurso según las normas del Banco Mundial.

Por concurso:

Se publicarán previamente las bases de la convocatoria y la solicitud de expresión de interés adjuntado los Curriculum vitae, en donde se escogerán hasta 03 candidatos que cumplan con los perfiles del servicio y pasarán un periodo de entrevistas y en algunos casos prueba de

conocimientos. De todo el proceso y por suma de puntaje será seleccionado uno de tres candidatos como ganador del servicio y se invitará a realizar la negociación del contrato, dicha actividad será realizada de forma presencial o virtual y posteriormente se celebrará la firma del mismo.

Adjudicación directa:

Se podrá cursar invitación directa hasta 03 consultores y se seguirán los procesos de las normas del Banco Mundial. Durante el proceso de selección de consultores y la vigencia de la relación contractual.

PROCIENCIA a través del proyecto deberán cumplir con los siguientes lineamientos, los cuales deben ser incluidos en los términos de referencia para las convocatorias de consultorías.

1. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de selección de los consultores, de modo que no se excluya la postulación de profesionales por su género (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, condición física (discapacidad), y demás similares.
2. Fijar políticas sobre los honorarios profesionales libres de componentes discriminatorios de toda índole. Determinar la oferta de honorarios por la ejecución de un mismo servicio bajo los principios de la igualdad, sin discriminar entre hombres, mujeres o cualquier otro criterio de discriminación.
3. No limitar ni restringir las oportunidades o la permanencia en el servicio de las mujeres por motivos de maternidad, lactancia o responsabilidades familiares y de cuidados.
4. No asociar los puestos, las actividades o servicios con estereotipos sociales relacionados al género, raza, origen, u otros similares.
5. Reafirmar que la conducta del comité de selección durante la entrevista en el proceso de selección, se rige bajo el principio de accesibilidad, trato igualitario y sin discriminación.
6. En el caso de empresas consultoras que firmen contrato con PROCIENCIA, el personal que sea contratado por aquellas empresas no tendrá vínculo contractual con PROCIENCIA.

El incumplimiento de los plazos contractuales o el cumplimiento tardío de estos procedimientos en perjuicio de los trabajadores podría ser sancionables, para ello se podrá gestionar a través del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos - MAQR.

A continuación, se explican los procedimientos para la contratación y terminación contractual que se tomarán en consideración para el proyecto:

Contratación de consultores/as individuales:

1. Documentación solicitada como perfil mínimo (académico y profesional).
2. Contar con Registro Único de Contribuyentes (RUC) para profesionales nacionales, para extranjeros no se les solicita.
3. Código de cuenta interbancario para profesionales nacionales, para extranjeros no se les solicita.

Respecto a los gastos por traslado fuera de Lima para el desarrollo de acciones relacionadas al servicio de consultoría individual, estos son asumidos por PROCIENCIA con cargo al proyecto conforme a la escala vigente. La asignación de equipos y/o mobiliario, se indican en la

negociación de contrato si corresponde asignarle alguno, según corresponda, la actividad a realizar.

Locadores de servicios (Orden de Servicio):

1. Documentación solicitada como perfil mínimo (académico y profesional).
2. Contar con Registro Nacional de Proveedores (RNP), de acuerdo la norma vigente.
3. Contar con Registro Único de Contribuyentes (RUC) para profesionales nacionales.
4. Código de cuenta interbancario para profesionales nacionales (otro equivalente en caso de proveedores no nacionales).
5. Declaración jurada sobre parentesco.
6. Declaración jurada de persona natural, donde el locador manifiesta está inmerso en algún impedimento administrativo (legal, judicial, penal).

Respecto a los gastos por traslado fuera de Lima, para el desarrollo de acciones relacionadas al servicio de locación de servicios estos serán asumidos por PROCENCIA con cargo al proyecto conforme a la escala vigente, siempre que se encuentre indicado en los términos de referencia.

Culminación de contrato:

El término de contrato puede darse por culminación del servicio establecido o por interrupción, la cual se indicará en las cláusulas contractuales las condiciones para la resolución del contrato del servicio de Consultoría u orden de servicio.

En el caso de los contratistas o empresas consultoras, PROCENCIA a través del Proyecto, realizará el seguimiento y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones a favor de los/las Consultores/as, independientemente, y sin perjuicio, de las obligaciones individuales que a estos les corresponda de acuerdo con la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 344-2018-EF.

Dentro de estas acciones, PROCENCIA prevé dos acciones fundamentales: a) garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y del documento Plan de gestión laboral (PGL) dentro de su organización, y b) supervisar el cumplimiento de la normativa vigente y del documento Plan de gestión laboral (PGL) de las instituciones involucradas en el proyecto.

Tabla N° 05.- Medidas para el Manejo de riesgos laborales

N°	Riesgos identificados	Medida preventiva y/o de mitigación	Responsables
1	Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Inducciones y capacitaciones en la materia. • Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto. • Mecanismo de quejas y reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área ambiental y social del proyecto.
2	Incumplimiento del contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Inducciones y capacitaciones en la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área ambiental y social

		<ul style="list-style-type: none"> • Difusión del Código de Ética • Publicación y difusión del PGL del proyecto. • Mecanismo de quejas y reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Diseño, durante la elaboración de MOE y Bases • Sub unidad de soporte seguimiento y monitoreo
3	Trabajos forzados	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusula expresa en proceso de selección y contrato, MOE, Bases de fondos concursales y términos de referencia. • Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto. • Mecanismo de quejas y reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Adquisiciones. • Unidad de Diseño. • Área ambiental y social.
4	Hostigamiento y acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Inducciones y capacitaciones en la materia. • Difusión del código de conducta para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. • Difusión del PGL del proyecto. • Mecanismo de quejas y reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Adquisiciones • Unidad de Diseño • Área ambiental y social.
5	Desigualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Inducciones y capacitaciones en la materia. • Cláusula expresa en proceso de selección y contrato, MOE, Bases de fondos concursales y términos de referencia. • Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto. • Mecanismo de quejas y reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Adquisiciones • Unidad de Diseño • Área ambiental y social. • Sub unidad de soporte seguimiento y monitoreo.
6	Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • Inducciones y capacitaciones en la materia. • Cláusula expresa en proceso de selección y contrato, MOE, Bases de fondos concursales y términos de referencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Adquisiciones • Unidad de Diseño • Área ambiental y social

		<ul style="list-style-type: none"> • Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto. • Mecanismo de quejas y reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sub unidad de soporte seguimiento y monitoreo
7	Incumplimiento en normas de seguridad (EAS2 – BM)	<ul style="list-style-type: none"> • Inducciones y capacitaciones en la materia. • Cláusula expresa en proceso de selección y contrato, MOE, Bases de fondos concursales y términos de referencia. • Difusión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Mecanismo de quejas y reclamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Adquisiciones • Unidad de Diseño • Área ambiental y social • Sub unidad de soporte seguimiento y monitoreo
8	Factores de riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusula expresa en proceso de selección y contrato, MOE, Bases de fondos concursales y términos de referencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Adquisiciones • Unidad de Diseño • Área ambiental y social • Sub unidad de soporte seguimiento y monitoreo

Fuente: ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

Para el seguimiento de los hechos o situaciones de riesgos el Proyecto realizará un reporte del manejo de riesgos, el cual es elevado ante la Coordinación Adjunta del Proyecto con un informe para el Banco Mundial dentro de la revisión de cartera semestral.

8. TÉRMINOS Y CONDICIONES CONTRACTUALES DEL PROYECTO. -

El PROCENCIA en el marco de ejecución del proyecto “Mejoramiento y ampliación de los servicios de CTI para fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación” verifica que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Edad del trabajador:

La edad mínima para trabajar en el proyecto es de 18 años. El proyecto no permitirá el trabajo de menores de edad en ninguna de sus etapas, extendiendo esta condición a las entidades ejecutoras beneficiarias de subvención como universidades públicas y privadas, institutos públicos de investigación e instituciones dedicadas a la CTI miembros de la red SINACTI.

En tal sentido, durante el seguimiento de las actividades de los componentes del proyecto se tomarán las medidas necesarias para evitar la contratación de menores a la edad permitida para el proyecto. Para ello, PROCENCIA través de la unidad de gestión de concursos, implementará visitas inopinadas para verificar los documentos de las personas en relación con su edad. Las visitas inopinadas y/o planificadas podrán darse dentro del plazo de ejecución de cada hito

técnico según el nivel de avance y en coordinación previa con la sub unidad de seguimiento y monitoreo mínimamente 01 visita por hito, presencial o virtual.

b) Prestación del servicio:

En el caso de trabajadores directos contratados como consultores/as y locadores de servicio del proyecto, no se rigen por un horario o de horas mínimas considerando que se valorará el servicio mediante entregables mensuales o entrega de productos, sin embargo, se podrá establecer asistencia en forma presencial en mutuo acuerdo con el consultor/a en los casos que haya dicha necesidad.

Según el párrafo anterior y de acuerdo al régimen contractual, en el caso de trabajadores indirectos contratados por las entidades beneficiarias de los subproyectos, el tiempo de servicio es de máximo cuarenta y ocho (48) horas semanales.

c) Seguridad y salud:

PROCIENCIA a través del Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) cuenta con los procedimientos internos en materia de seguridad y salud, haciendo prevalecer, en cualquier caso, los procedimientos dispuestos en las Guías de medio ambiente, seguridad y salud (GMASS) del grupo Banco Mundial. En tal sentido, como mínimo y sin que resulte limitativo se cumplirá con lo siguiente:

- Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
- Proporcionar el material necesario y adecuado, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores, tales como equipo de protección personal.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por los trabajadores, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores, proporcionado las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento.
- Proporcionar un lugar adecuado en los lugares donde se está llevando el proyecto para que las personas puedan ingerir sus alimentos en los casos que así lo ameriten y siempre que estos sean autorizados en contexto de covid19.
- Promover la participación activa de las personas en la identificación continua de los peligros y evaluación de los riesgos para la toma oportuna y eficaz de medidas de control.

Asimismo, PROCIENCIA realizará el seguimiento de riesgos comunes reportados por las entidades ejecutoras beneficiarias de los subproyectos mediante el mecanismo de reclamos y quejas detallado en la sección 09 del presente PGL titulada "Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR)".

d) Trato inclusivo, respetuoso e igualitario:

En las relaciones contractuales, el comportamiento ético, honesto y justo entre trabajadores son necesarios para lograr una convivencia armoniosa y respetuosa. En este sentido, PROCENCIA asume la responsabilidad de reconocer, respetar y velar por la protección de los derechos inherentes a todos los consultores en su condición de personas. El Marco de Gestión Ambiental y Social MGAS considera mecanismos para prevenir, en cualquiera de sus formas, todo acto discriminatorio, de violencia, acoso sexual, y/o cualquier otro tipo de hostigamiento, ya sea verbal, físico y/o psicológico que se den como consecuencia de las relaciones contractuales dentro del proyecto. Así como aquellos actos que puedan darse como resultado de la interacción entre los trabajadores, entidades ejecutoras beneficiarias y, a su vez, de estos con la comunidad (población en general o sociedad civil).

Para alcanzar estos objetivos, PROCENCIA a través del proyecto y apoyándose en las unidades de Línea con el asesoramiento del Especialista ambiental y social e integrándose a los objetivos del Gobierno Nacional en la lucha contra la violencia hacia la mujer, la política nacional de igualdad de género y el respeto a las libertades individuales, contemplará las siguientes acciones:

- Coordinación para establecer relaciones de cooperación con las autoridades (Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, Municipalidades, entre otras) para asegurar respuestas oportunas y diligentes al momento de presentarse denuncias por acoso o violencia de género. Estas medidas buscan, sobre todo, proteger a la población en condición de vulnerabilidad.
- Capacitación a los trabajadores directos e indirectos, informándolos sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el acoso en el sector público y privado.
- Concientización a los trabajadores directos e indirectos mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de Género.
- El PROCENCIA a través del proyecto supervisará el respeto y observancia a la normativa vigente sobre igualdad de oportunidades, contratación de personal extranjero, así como discapacidad, respetando los límites porcentuales establecidos normativamente.
- Rechazo y sanción de los actos de acoso sexual, lo que no limitará ni anulará el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, para acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos.

Todo lo mencionado anteriormente será implementado en el marco de la ejecución de los componentes del proyecto e incluidos en el código de ética para el proyecto el cual será distribuido y difundido a todos los trabajadores directos e indirectos.

e) Pago de servicios de los trabajadores:

- Respetando los montos establecidos en los contratos de consultoría y las fechas para el abono correspondiente.
- Cumpliendo las políticas y disposiciones legales sobre no discriminación entre hombres y mujeres.
- Sin aplicar ajustes o descuentos que no se encuentren conforme a ley y, que no sean autorizados por el trabajador.

Cualquier reclamo o queja respecto al pago de servicios podrá ser formulado vía administrativa a través del libro de reclamaciones procedimiento de atención de quejas y reclamos en el siguiente link <https://reclamaciones.prociencia.gob.pe/reclamaciones/libro/registro.php>).

Asimismo, los gastos que generen la prestación del servicio serán asumidos por la entidad ejecutora, los cuales pueden abarcar los siguientes conceptos: movilidad, gastos de representación, viáticos, etc. según se establezcan como gastos elegibles en las bases de los fondos concursables.

f) Contratos de los trabajadores:

Todas las contrataciones del proyecto deberán ser consistentes con los procedimientos del PGL, y la normativa nacional. Cada trabajador/a debe ser contratado conforme al régimen legal que corresponda.

g) Beneficios de los contratos:

Los consultores/as y locadores/as de servicios contratados de forma directa para el proyecto no están sujetos a la prestación de servicios de manera presencial u horarios de trabajo, considerando que este tipo de contratación no se vincula en una relación laboral dependiente. En casos en los que estos trabajadores directos del proyecto se vean en la necesidad de interrupción sus servicios por periodos prolongados queda a potestad de los mismos la distribución más adecuada de sus tiempos para la entrega de sus productos, en donde se podrían establecer periodos de tiempo prolongados previamente acordado con el contratante y a satisfacción de ambas partes.

Con respecto a los trabajadores indirectos contratados por las entidades ejecutoras beneficiarias de las subvenciones PROCENCIA a través del proyecto asumirá una supervisión continua sobre el cumplimiento de la normativa correspondiente o referida al EAS 2 del BM, en base a ello programará visitas inopinadas y/o requerirá periódicamente (01 vez por cada hito presencial o virtual) la información sobre los contratos suscritos, aportes efectuados e impuestos pagados al fisco.

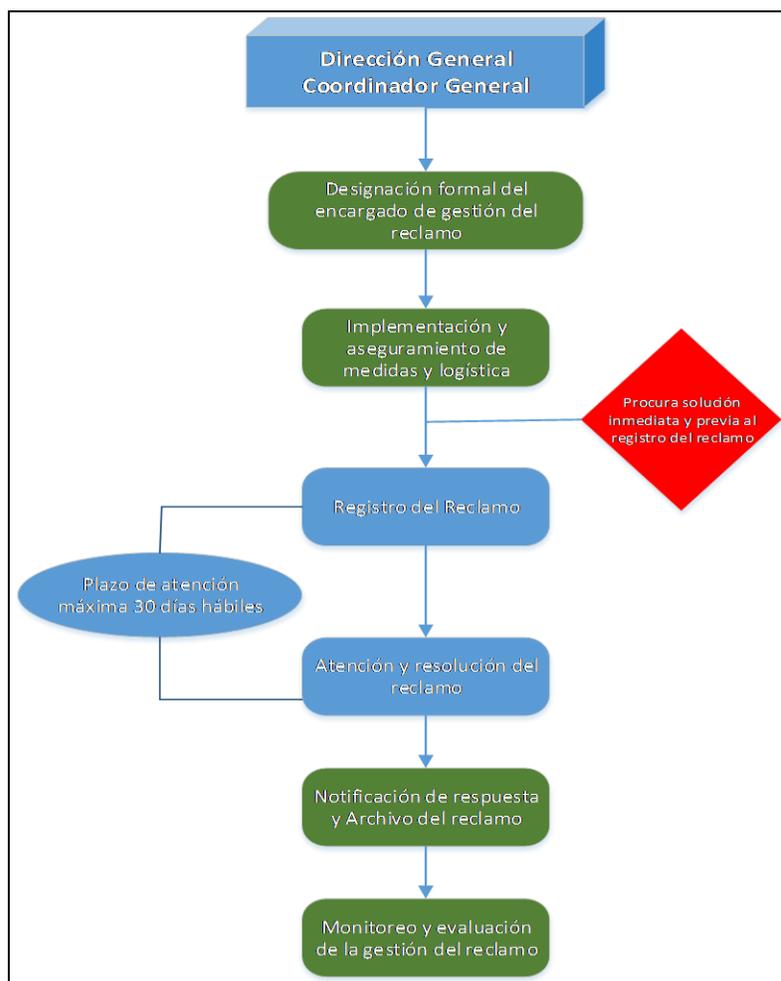
Las empresas consultoras durante su proceso de evaluación y como parte de su propuesta deberán presentar los términos de referencias y modelos de contrato del personal que empleara para la realización del servicio o de su equipo de trabajo, como parte de la oferta técnica económica a fin de salvaguardar los intereses de sus trabajadores contratados.

9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS (MAQR). -

Durante la ejecución del proyecto se han establecido procedimientos para atender y canalizar los reclamos y quejas, los que deben ser recibidos, registrados y tratados adecuadamente logrando plena satisfacción de todos los involucrados, procurando que aquellos se diluciden en el ámbito local con la participación de autoridades, de ser el caso, y los afectados directa o indirectamente, si los hubiere, mediante negociaciones que logren consenso de las partes. De no lograrse acuerdos en el ámbito local los reclamos serán elevados para su tratamiento al órgano de control interno de ProCiencia y/o en su defecto al área de reclamaciones del Banco Mundial.

En el caso que los postulantes, las empresas, comunidades e individuos en general se sientan afectados de manera directa o indirecta por la implementación del proyecto, en sus diversas formas, podrán expresarlo a través del mecanismo de reclamos y quejas.

Figura N° 01 Esquema general del mecanismo de atención de reclamos y quejas



Fuente: Procedimiento de atención de quejas y reclamos - ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

9.1 Alcance del mecanismo de atención de quejas y reclamos

Se encuentra limitado a las quejas y reclamos referidos a la gestión y ejecución del Proyecto en general, así como el desarrollo de actividades, al desempeño administrativo y a la transparencia y control ciudadano en el marco del Proyecto. Por tanto, abarca a toda persona que participe en su ejecución, independiente de su modalidad de contratación pudiendo ser trabajadores directos e indirectos, así como a aquellas personas naturales como investigadores, consultores, expositores, personal de universidades, entre otros y jurídicas como proveedores, empresas consultoras y de la sociedad civil en general como partes interesadas del proyecto y que mantengan cualquier vínculo con el Proyecto y sus actividades.

La difusión del Mecanismo de atención de quejas y reclamos se realizará a través de publicaciones en la página web de ProCiencia

Página web:

<https://bancomundial.prociencia.gob.pe/>

Link:

https://bancomundial.prociencia.gob.pe/wp-content/uploads/2022/08/MAQR_Proyecto_II_SINACTI_VF_Rev.3_PE05082022.pdf

Por otro lado, se brindarán charlas de inducción y capacitaciones según lo establecido en el mecanismo de atención de quejas y reclamos.

9.2 Notificación de respuesta

El responsable del proceso de gestión de reclamos notifica la respuesta del reclamo a partir del día siguiente de expedida la misma, en el domicilio físico que la persona haya consignado en su reclamo o en la sede del Proyecto, de haberse solicitado, con lo cual se agota el proceso de gestión de reclamos. En caso la persona haya autorizado se le notifique mediante correo electrónico o a través del servicio de mensajes cortos (SMS), esta se dará de manera automática el mismo día de expedida la respuesta.

Se priorizará el envío de respuestas vía correo electrónico; sin embargo, si el usuario no cuenta con un correo electrónico, la notificación se hará en el domicilio indicado por la persona por única vez. De haberse registrado un domicilio fuera del territorio nacional, la notificación se efectúa al correo electrónico consignado en el formato de registro del reclamo.

En el caso que la persona no haya completado su dirección o que ésta sea inexistente, la notificación se realiza en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad o Carné de Extranjería. La notificación puede ser recibida por la persona que consignó el reclamo o por cualquier persona mayor de edad que se encuentre en el domicilio.

9.3 Archivo del reclamo

Corresponde al responsable del proceso de gestión de reclamos, llevar el registro de reclamos y su resolución, con apoyo del módulo de atención de quejas y reclamos (Libro de reclamaciones virtual) diseñado para tal fin. Sólo tendrán acceso a este archivo: El Coordinador General, el Coordinador Adjunto y el responsable del proceso de gestión de reclamos.

La plataforma digital mantiene la información de los reclamos tramitados por esta vía por un plazo de cinco (5) años luego de culminado el proyecto, en aplicación del numeral 4.4.10 Administración y custodia de archivos de las operaciones del Proyecto del Manual Operativo del Proyecto.

9.4 Monitoreo del reclamo

El responsable de la atención y gestión del reclamo dirige y monitorea el cumplimiento de las condiciones, etapas, y plazos de la gestión de reclamos del proyecto Concytec – Banco Mundial.

Asimismo, se tiene implementado el mail: convocatorias@prociencia.gob.pe para la atención de consultas relacionadas a procesos de fondos concursables, y el correo: activatuconsulta@prociencia.gob.pe para aquellas consultas relacionadas a resultados de concursos. Para otro tipo de consultas o inquietudes se puede escribir a la sección "Contacto / Escríbenos" que se encuentra en Página Web: <https://bancomundial.prociencia.gob.pe/escribenos/> , Y para las consultas sobre el funcionamiento del sistema de postulación en línea se tiene el correo electrónico: mesadeayuda@prociencia.gob.pe

9.5 Explotación y abuso sexual / Acoso Sexual (EyAS / ASx)

La naturaleza particular de los incidentes de explotación y abuso sexual y el acoso sexual (EyAS/ASx) requiere de la adaptación de medidas para la presentación de quejas y denuncias que garanticen el tratamiento seguro y ético de dichas denuncias. Un enfoque centrado en la sobreviviente tiene como objetivo garantizar que cualquier persona que haya sido objeto de EyAS/ASx sea tratada con dignidad, y que sus derechos, privacidad, necesidades y deseos sean respetados y priorizados en todas y cada una de las interacciones.

- **Definiciones:**

Explotación y Abuso Sexual (EyAS): Explotación Sexual se define como todo tipo de abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales, incluyendo, pero no limitándose a obtener un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona. Abuso Sexual se define como toda intrusión física real de índole sexual, o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas

Acoso Sexual (ASx): Se define como toda proposición sexual no deseada, solicitud de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas no deseadas de una índole sexual, de parte de algún miembro del personal del CONCYTEC, hacia otros miembros del personal del CONCYTEC, investigadores o contrapartes.

- **Orientación y canales de ayuda:**

Se debe establecer mecanismos para difundir los canales de ayuda, en este caso los subproyecto deberán incluir dentro de las capacitaciones gestionada por el área ambiental y social, como charlas y/o talleres de difusión que tengan previsto como parte de sus actividades una sección informativa sobre los canales de ayuda, libro de reclamaciones y atención de quejas, reclamos así como denuncias por hostigamiento y acosos sexual, considerando que es a través de las entidades ejecutoras y los subproyectos que se tendría el contacto directo con algunas comunidades o poblaciones alejadas en la cuales se carezca de acceso a internet, teléfono y otro medios tradicionales de comunicación.

En caso de que se reciba una queja o denuncia por hostigamiento y/o acoso sexual de alguna entidad ejecutora u organismo asociado al Proyecto "Mejoramiento y ampliación de los servicios del SINACYT" y que la víctima o denunciante tenga o no relación contractual con el Proyecto, se debe recibir la denuncia o queja de forma confidencial o anónima, y se dispondrá a brindar información para elevar la denuncia a las instancias que corresponda, de acuerdo al siguiente detalle:

Denuncia ante la policía o fiscalía: A fin de que sea investigado y se determinen sanciones. (En caso estar de acuerdo el sobreviviente o denunciante).

Asimismo, se podrá orientar a la persona denunciante a solicitar asesoría para demandar algún caso de hostigamiento sexual a través de los siguientes canales de ayuda.

De manera opcional la queja o denuncia podrá ser presentada a través del sistema de atención de quejas y reclamos o de forma presencial en oficina principal, mediante las siguientes vías:

Vía presencial: La denuncia, verbal o escrita, será interpuesta ante la Coordinación Adjunta del Proyecto y Dirección Ejecutiva de PROCENCIA a través del responsable del registro del reclamo, la víctima o el tercero, presentará el formulario referido en el párrafo precedente.

Vía virtual: La denuncia se podrá remitir a través del sistema de atención de quejas y reclamos del Proyecto.

El formato de la denuncia de hostigamiento sexual deberá contener como mínimo, la siguiente información el cual se gestionará a través del libro de reclamaciones con la tipología correspondiente y de tratamiento confidencial:

- La naturaleza de la acusación (lo que el denunciante dice con sus propias palabras sin interrogatorio directo).
- Si el presunto autor estuvo/está, según el conocimiento de la superviviente, asociado al proyecto (sí/no).
- La edad y/o el sexo de la superviviente (si se revela); y,
- Si el superviviente fue remitido a los servicios de atención correspondientes que el incidente requiera.

Cada incidente de EyAS/ASx debe ser verificado para determinar si está relacionado con el proyecto financiado por el BM. Dependiendo de la severidad del incidente el especialista socio-ambiental de la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) deberá formar un comité de verificación ad hoc de EyAS/ASx compuesto por él/ella, un miembro del CONCYTEC/SYNACYT y un miembro de la entidad ejecutora dentro de las 24 horas siguientes al registro del incidente. El Comité de Verificación de EyAS/ASx considerará la denuncia de EyAS/ASx para determinar la probabilidad de que la queja esté relacionada con el proyecto y tomar las medidas correctivas pertinentes.

Si el/la sobreviviente está interesada/o en buscar reparación y desea presentar una queja oficial ante el empleador, o ante las entidades del sistema legal peruano, el especialista socio-ambiental de la UEP debe facilitar los vínculos con las instituciones pertinentes. Garantizar el debido proceso legal corresponde a la policía y a los tribunales, el especialista socio-ambiental de la UEP no lleva a cabo investigaciones, ni hace anuncios, ni juzga la veracidad de una acusación.

En el formato de registro de reclamo se tiene previsto la activación de la casilla Confidencial para los casos de EyAS y ASx, sin embargo, ello será activado luego del registro obligatorio de los datos del denunciante en la página <https://reclamaciones.prociencia.gob.pe/reclamaciones/libro/registro.php>

Del proceso de atención, investigación y sanción

Subproyectos / Entidad Ejecutora

Se inicia con la presentación de la queja o denuncia ante la entidad ejecutora (EE), adjuntando los medios probatorios que correspondan. Luego y una vez recibida la queja o denuncia en el sistema de atención de quejas y reclamos del proyecto Banco Mundial el/la Responsable de la gestión del reclamo o queja, deberá derivar la denuncia a la unidad responsable a fin de que se tomen las acciones con la entidad ejecutora. El/La Responsable de recepción del reclamo de hostigamiento sexual, en el plazo de un (1) día hábil de recibida la denuncia, deberá remitirla a la Coordinación Adjunta para que se inicien las acciones que correspondan.

Para la atención de este tipo de reclamos, el PROCENCIA través de la unidad correspondiente solicitará al titular de la entidad ejecutora del contrato, remitir evidencias sobre las acciones realizadas para la atención de esta denuncia y el trámite correspondiente ante las instancias pertinentes, el PROCENCIA podrá tomar acciones que pueden ir desde la suspensión de los desembolsos hasta la interrupción del proyecto.

Personal de PROCENCIA

Para casos de consultores de PROCENCIA, estos deberán firmar sin excepción una declaración jurada de buena conducta moral y en caso de incumplimiento podrá tomarse acciones administrativas que podrían ir desde amonestaciones hasta la resolución del contrato de Consultoría, previo proceso de investigación.

Medidas de protección en Subproyectos

El encargado de la gestión del reclamo coordinara con la unidad correspondiente se realicen acciones de protección con el titular de la entidad ejecutora a fin de garantizar la seguridad e integridad del denunciante en un plazo de 24 horas contadas desde que se tomó conocimiento la queja o denuncia. Las medidas de protección pueden ser otorgadas de forma inmediata al solicitante de ser el caso. Para esto se contará con un mapeo de servicios de atención de violencia de género que puedan prestar ayuda de forma inmediata.

La persona que reciba la denuncia o queja debe tratar de forma adecuada este tipo de casos considerando el rol central de la sobreviviente en todo momento. Está prohibido realizar cualquier conducta que suponga re-victimizar a las sobrevivientes, tales como cuestionar los hechos que relatan desde estereotipos o prejuicios, pedir detalles innecesarios, pedir reiteradamente el relato de los hechos, etc.

Durante la gestión de la denuncia el comité podrá sugerir con la entidad ejecutora adoptar las siguientes medidas de protección:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por el/la agraviado(a).
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

Además, recomendar a la entidad ejecutora, que en ningún caso se debe re-victimizar al denunciante según lo siguiente:

- Cuestionar actos o declaraciones o vida personal del denunciante.
- Pedir que se cuente más de una vez los hechos que generan la denuncia.
- Solicitar detalles o información que no es relevante para el caso.
- Someter a careos o enfrentamientos con la persona que está siendo denunciada.
- Ejercer cualquier conducta que suponga revivir los hechos o crear nuevos espacios de violencia.

Confidencialidad y anonimato

Con el propósito de desarrollar medidas que aseguren la confidencialidad y el anonimato en las quejas relativas al hostigamiento y/o acoso sexual, el proyecto desarrollará lo siguiente:

- La denuncia registrada vía plataforma web o de forma presencial es manejada por el/la responsable de la gestión del reclamo, quien mantiene el carácter de confidencialidad de la denuncia.
- En todo momento se deberá guardar discreción en cuanto al anonimato de la denuncia con la finalidad de no re-victimizar, juzgar o estigmatizar al denunciante o víctima.
- La sanción emitida no puede exponerse a enfrentar nuevamente a situaciones de violencia en el trabajo, como represalias o ambientes hostiles como resultado de la denuncia.
- Procurar ser siempre respetuoso con la denuncia, quedando prohibido exponer, juzgar o estigmatizar a la víctima.
- Si se considera que ha ocurrido un hecho de hostigamiento sexual es recomendable que la institución o empresa tome medidas preventivas para el futuro.

9.6 Libro de reclamaciones

Se tiene implementado un sistema virtual para gestionar de manera eficiente la atención de quejas y reclamos (<https://reclamaciones.prociencia.gob.pe/reclamaciones/libro/registro.php>) . A través de este sistema se podrá hacer el control y verificación de las solicitudes que se ingresan y permitirán al usuario hacer seguimiento de su trámite, una vez creado un usuario y contraseña. De igual modo existirá la versión física del libro de reclamaciones en las oficinas de PROCENCIA, dentro del plan de comunicaciones se realizará la difusión del mecanismo de reclamos y quejas a todas las partes interesadas, así como a las poblaciones vulnerables identificadas en la ejecución de los subproyectos, de tal modo todos los involucrados, partes afectadas, gremios, asociaciones, etc. tengan acceso libre al libro de reclamaciones sea virtual o físico. De ser necesario y a fin de que este procedimiento sea de conocimiento público y de fácil acceso a zonas remotas, se podrá gestionar con los gobiernos regionales y locales según aplique la recepción de quejas y reclamos por asuntos del proyecto.

Figura 02.- Tipología de quejas y reclamaciones



Fuente: Procedimiento de atención de quejas y reclamos -ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

Para acceder al sistema de atención de quejas y reclamos ingresa a nuestra página web:

<https://reclamaciones.prociencia.gob.pe/reclamaciones/libro/registro.php>

Figura 03.- Módulo del libro de Reclamaciones virtual



Fuente: Procedimiento de atención de quejas y reclamos -ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

Figura 04.- Quiénes pueden presentar



Fuente: Procedimiento de atención de quejas y reclamos -ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

ANEXOS. -

Anexo 01 - Definiciones

Acoso sexual: cualquier persona que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana².

Entidad Ejecutora beneficiaria: La institución de logra obtener un contrato de adjudicación de fondos para desarrollar un subproyecto en CTI, universidad pública o privada, instituto público de investigación o empresa dedicada al a investigación en CTI miembro de la red del SINACTI.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos –como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social– y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas³ pertenecientes al Proyecto.

Género: se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas⁴.

Hostigamiento sexual: La norma considera dos modalidades de hostigamiento sexual, el primero es el *hostigamiento sexual típico o chantaje sexual* que consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. El segundo, referido al *hostigamiento sexual ambiental* consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.⁵

Identidad de Género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida)²².

Prestatario: es el receptor de financiamiento y quien asume los compromisos de cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial para un Proyecto de inversión.

² El acoso sexual se encuentra tipificado como delito en el artículo 151-A del Código Penal peruano.

³ Según el caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador ante Corte IDH. Sentencia del 1 de septiembre de 2015. Cabe precisar que también debe considerarse como motivo prohibido a la orientación sexual.

⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017, la cual es vinculante para el estado peruano. Asimismo, esta definición se encuentra acorde a lo establecido por el Banco Mundial en el Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI).

⁵ Artículo 1° de la Ley Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. 22 Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017. Asimismo, esta definición se encuentra acorde al Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) del Banco Mundial.

Proveedor primario: aquellas personas que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Proyecto.

Seguridad y Salud: Es una política de Estado que tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.⁶

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer⁷.

Terceros: pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

Trabajador directo: es aquel parte del equipo del proyecto, mediante un contrato de Consultoría individual o locación de servicios y que no representa una relación laboral con la Unidad Ejecutora (UEP). El trabajador directo está obligado a la presentación de productos/entregables en una determinada línea de tiempo.

Trabajador indirecto: es el empleado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre él, las condiciones y el tratamiento del trabajador del Proyecto, generalmente contratado a través de las entidades ejecutoras beneficiarias para desarrollo de subproyectos en CTI.

Trabajador comunitario: los subproyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al Proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social, asistencia técnica o fortalecimiento específico en situaciones frágiles y afectadas por conflictos.

Trabajo forzoso: todo trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Es decir, se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

Trabajo infantil: será todo aquel trabajo realizado por un niño que no tenga la edad mínima establecida en el EAS2, por lo que no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. En los procedimientos de gestión de proyectos se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en el proyecto.

Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico

⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017. ²⁵ Definición del artículo 1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT.

a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Se trata de aquella violencia que ocurre en un contexto de desigualdad sistemática que remite a una situación estructural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de todas las sociedades y que se apoya en concepciones referentes a la inferioridad y subordinación basadas en la discriminación por sexo-género.

Queja: Es toda expresión de disconformidad, malestar o descontento contra algo o alguien vinculado a la ejecución del proyecto, expresada de forma verbal o escrito ante el causante de la inconformidad o ante una instancia superior, y que en el presente procedimiento se entenderá como reclamo.

Reclamo: Es una expresión de insatisfacción o disconformidad del administrado respecto a un servicio o proceso de atención brindado por el proyecto, diferente a la queja por defecto de tramitación contemplada en la ley 27444 Ley del procedimiento administrativo general.

Administrado: Persona natural o jurídica que acude a una entidad pública a ejercer alguno de los derechos establecidos en el artículo 55° de la ley 27444 (Derechos de los administrados), o a solicitar información acerca de los trámites y servicios que realice la administración pública.

Mecanismo para atención de quejas y reclamos: Es la plataforma digital del Proyecto Concytec – Banco Mundial que soporta la gestión de reclamos. Permite realizar el monitoreo y seguimiento del reclamo desde su registro, derivación, tratamiento hasta su respuesta final, su tramitación es gratuita.

Libro de reclamaciones: Es el documento referencial destinado a contener los registros de quejas, reclamos y sugerencias de los administrados sobre el proyecto. puede ser virtual a través de la página web de ProCiencia o físico en las oficinas administrativas.

Anexo 02 - Requerimiento del EAS2 y la normativa laboral peruana

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) del Banco Mundial sobre el trabajo y condiciones laborales aplica a todos los proyectos financiados por el Banco Mundial y tiene por objetivo la promoción y protección de la seguridad y la salud, el trato justo, la no discriminación e igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto, especialmente de los más vulnerables.

Este EAS reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en aras de reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico inclusivo. Asimismo, busca impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Por otro lado, apoya los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del Proyecto de conformidad con las leyes nacionales. Y, finalmente, brinda a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre el trabajo y condiciones laborales.

Para el presente Plan se considera a las normas nacionales en línea con el EAS2 para personas que tengan relación laboral según las leyes peruanas vigentes, por los que PROCIENCIA a través del proyecto podrán realizar las supervisiones necesarias a fin de que se cumplan con los requisitos legales y del EAS2 y velar por que los derechos de los trabajadores/as no sean vulnerados

En líneas generales, la normatividad peruana actual aborda la mayoría de los requerimientos considerados en este estándar.

A continuación, se detalla los requerimientos del EAS2 y la normativa laboral peruana:

EAS 2 - Banco Mundial		Ordenamiento Jurídico			Trabajador Directo	Trabajador(a) indirecto
		Normativa Nacional	Descripción General	Normativa internacional vinculante	Consultor(a) / Locador(a) de servicios	Subvencionados
Tema	Principales requisitos	Vigente				
Términos y condiciones de empleo	Los trabajadores del proyecto recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo. En dicha información y documentación se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales (que abarcarán los acuerdos colectivos aplicables), incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios, así como los que surjan de los requisitos de este EAS. Esta información y documentación se brindará al inicio de la relación laboral y cuando se produzcan cambios significativos en los términos y condiciones del empleo.	Art. 49 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo	Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el empleo Normativa nacional aborda aspectos sobre información a entregar al inicio de la relación laboral de acuerdo al EAS2.	Convenio N°155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de la OIT y su Protocolo	Todo persona que gane un contrato por esta modalidad, recibirá copia original de su contrato el cual será firmado a conformidad de las partes, el cual contendrá toda la información y documentación sobre la prestación del servicio.	Establecimiento en las Bases de fondos concursales, Manuales operativos específicos (MOE) y contratos de adjudicación de fondos, los requisitos de información y documentación sobre derechos laborales consignados en el EAS2 y normativa peruana
	Art. 23 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección Laboral	Será infracción leve no brindar los documentos sobre condición de empleo				
	Los trabajadores del proyecto recibirán su pago en forma regular según lo exijan las leyes nacionales y	Art. 24 de la Constitución Política del Perú	Derecho a una remuneración equitativa	Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración de la	El pago de los consultores/as y locadores de servicios será por	Mecanismo de reclamos y quejas

	<p>los procedimientos de gestión de la mano de obra. Las deducciones del pago de salarios solo se realizarán de conformidad con las leyes nacionales o los procedimientos de gestión de la mano de obra, y se informará a los trabajadores del proyecto acerca de las condiciones bajo las cuales se realizarán dichas deducciones. (párr. 11).</p>	<p>Art. 39 del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral</p>	<p>Remuneración del régimen laboral privado, Normativa nacional aborda aspectos sobre remuneración del EAS2</p>	<p>OIT</p>	<p>entrega de productos en un tiempo determinado por contrato. Mecanismo de reclamos y quejas Reclamos ante entidades de fiscalización laboral</p>	<p>Reclamos ante entidades de fiscalización laboral Se dispondrá en los MOEs y bases de fondos concursales el pago puntual de los servicios y la contratación formal previa al inicio de las labores.</p>
	<p>Trabajadores tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales y procedimientos de manejo de la mano de obra (párr. 11).</p>	<p>Art. 25 de la Constitución Política del Perú Decreto Legislativo N°854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario Y Trabajo en Sobretiempo</p>	<p>Jornada ordinaria de trabajo Normativa nacional aborda condiciones laborales sobre descansos del EAS2. Jornada del régimen laboral privado</p>	<p>Convenio N°183 sobre la protección de la maternidad</p>	<p>Los consultores/as y locadores/as de servicios no están sujetos a un trabajo presencial u horarios de trabajo, considerando que el tipo de contratación no vincula una relación laboral, en casos de descansos, maternidad, enfermedad o familia es a potestad del consultor/a y locador/a la distribución de sus tiempos y horarios los cuales podrán</p>	<p>Reclamos ante entidades de fiscalización laboral Se dispondrá en los MOEs y bases de fondos concursales el claro establecimiento de los horarios de trabajo, días de descanso y licencias por maternidad, enfermedad o familia</p>

					llegar en mutuo acuerdo con el contratante y a satisfacción de ambas partes.	
	Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo exijan, los trabajadores del proyecto recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía (párr. 12).	Art. 27 de la Constitución Política del Perú	No hay despido sin causa justa Normativa nacional aborda aspectos sobre el cese laboral del EAS2.	Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio N°158 de la OIT	Los consultores/as y locadores/as de servicios, quedará escrito en los contratos y ordenes de servicios de forma clara y precisa las cláusulas para la resolución, interrupción y/o cese de los contratos y ordenes	Mecanismo de reclamos y quejas Reclamos ante entidades de fiscalización laboral Se dispondrá en los MOEs y bases de fondos concursales la inclusión del procedimiento de notificación del cese del empleo y las condiciones que dan origen al mismo.
Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral		Causas justas para el despido en el régimen privado				
Art. 49 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil		Causales de término del servicio civil				
No discriminación e igualdad de oportunidades	La contratación de los trabajadores se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo, el acceso a capacitación, la	Art. 26 de la Constitución Política del Perú	Igualdad de oportunidades sin discriminación. Normativa nacional aborda aspectos de igualdad y no discriminación del EAS2.	Convención Americana de Derechos Humanos	Inclusión en los Términos de referencia para todas las invitaciones de expresión de interés cláusulas de igualdad de oportunidades y trato justo. Capacitación del PGL sobre el EAS 2 a los	Se dispondrá en los MOEs y bases de fondos concursales la inclusión de los procedimientos de igualdad de oportunidades, trato justo, condiciones de trabajo y acceso a la capacitación

	<p>asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas disciplinarias (párr. 13).</p>				<p>especialistas de evaluación y selección de ProCiencia</p> <p>Mecanismo de reclamos, quejas y sugerencias</p> <p>Todos los consultores/as y locadores/as tienen la inclusión en sus contratos y ordenes la opción de capacitaciones</p>	
		<p>Decreto Supremo N°002-98-TR</p>	<p>Dictan normas reglamentarias de la Ley N°26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa</p>	<p>Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos</p> <p>Convenio N°111 sobre la discriminación, empleo y ocupación</p> <p>CEDAW – Convención para la</p>		
		<p>Ley N°28983</p>	<p>Garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida,</p>			

			pública y privada.	Eliminación de todas las formas para la discriminación contra la mujer		
		Ley N°30709	Se prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.			
		Ley N°26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato			
Trabajo forzado	No se usará el trabajo forzado (párr. 20).	Artículos 128-129, 153 y 168 del Código Penal	Delito sobre trabajo forzado / Normativa nacional aborda aspectos sobre trabajo forzado del EAS2.	Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT	Según la modalidad de contratación los consultores/as y locadores/as de servicios, disponen sus horarios de	Se dispondrá en los MOEs y bases de fondos concursales la inclusión de las cláusulas de restricción de trabajos

					trabajo en acuerdo mutuo con el contratante para la presentación de sus productos	forzados y/o fuera del horario regular de trabajo así como de horas extras no remuneradas, incluido de igual modo en las guías de seguimiento y monitoreo de los subvencionados
Salud y Seguridad Ocupacional (SST)	Todas las partes que contraten trabajadores desarrollarán e implementarán procedimientos para mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo sus controles sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas (párr. 26). Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar (párr. 28).	Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral	Medidas para el régimen laboral privado / Normativa nacional aborda aspectos sobre salud y seguridad ocupacional del EAS2.	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales,	Los ambientes de trabajo de consultores/as y locadores/as de servicios circunscriben a oficinas administrativas de CONCYTEC y PROCENCIA, los cuales cuentan con las medidas idóneas de confort, como muebles de oficinas, adecuada iluminación, aire acondicionado, servicios higiénicos, servicios informáticos y mantenimientos.	Inclusión en los Contratos de adjudicación de fondos de los subproyectos, MOEs y Bases los requisitos de condiciones de ambientes de trabajo idóneos para para el desarrollo de las actividades
		Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El marco normativo actual advierte un conjunto de medidas preventivas en prevención de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores. Los derechos a la salud de los trabajadores están cubiertos por la normativa respectiva, que garantiza la salud en el trabajo y su atención en caso necesario	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Los consultores/as y locadores/as de servicios podrán	Revisión de los PGAS de los subvencionados para la correcta gestión de riesgos laborales Inclusión de medidas de supervisión y evaluación en las guías de seguimiento y monitoreo sobre los riesgos referidos a

				<p>realizar viajes al interior del país para actividades de seguimiento y monitoreo, así como de implementación del proyecto, así como temas ambientales sociales de seguridad y salud, para ello se cuentan con las medidas de manejo establecidas en el Marco de Gestión Ambiental y Social – MGAS del proyecto.</p>	<p>seguridad y salud del trabajador</p>
				<p>Desarrollo y aplicación del módulo de gestión de quejas y reclamos y del libro de reclamaciones del proyecto, se tiene implementado un procedimiento y el cual será previamente difundido y revisado periódicamente a</p>	<p>Inclusión en los Contratos de adjudicación de fondos de los subproyectos, MOEs y Bases los requisitos de condiciones de ambientes de trabajo idóneos para para el desarrollo de las actividades</p> <p>Revisión de los PGAS de los subvencionados para la correcta</p>

<p>Mecanismo de atención de quejas y reclamos</p>	<p>Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud (párr. 27).</p>	<p>Directiva N°003-2015 SUNAFIL/INPA</p>	<p>Sistema de atención de quejas y reclamos relacionados con la actividad laboral con carácter confidencial y virtual, con determinados requisitos que debe cumplir el denunciante, ello permitirá a intervención de dicho organismo fiscalizador / Normativa nacional aborda aspectos sobre mecanismos de atención de quejas y reclamos del EAS2.</p>		<p>fin de asegurar el libre acceso y resolución inmediata de los reclamos sobre condiciones poco seguras y saludable</p>	<p>gestión de riesgos laborales Difusión del mecanismo de quejas y reclamos. Realización de charlas de capacitaciones y reuniones de retroalimentación sobre los ambientes de trabajo y condiciones adecuadas laborales.</p>
--	--	--	--	--	--	--

		Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Libro de Reclamaciones del Código de Protección y Defensa del Consumidor	INDECOPI establece la obligatoriedad de tener un Libro de Reclamaciones en cada establecimiento, incluidas las obras de construcción civil		
Trabajo comunitario	Los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos (párr. 34).	Ley N°28238, Ley General del Voluntariado	La norma más próxima al trabajador comunitario es esta ley, en la que precisa que este trabajo será de forma gratuita y sin vínculos ni responsabilidades Contractuales. / De acuerdo a la normativa peruana, no se debe dar pagos monetarios a los voluntarios, y así, evitar contingencias sobre una desnaturalización laboral.	Para el caso de consultores/as y locadores/as de servicios no se tiene previsto la contratación de trabajadores comunitarios	Inclusión en los contratos de adjudicación de fondos, guas de seguimiento y monitoreo, MOES y bases de concursos las consideraciones para la contratación de mano de obra comunitaria, de igual forma deberá plantearse estas medidas en los PGAS de los subvencionados.

Trabajo infantil	El Prestatario evaluará si existen riesgos de trabajo infantil o forzado (párr. 37).	Art. 22 de la Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes	El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones, siempre y cuando no exista explotación económica y la actividad laboral no represente riesgo, afecte la educación, la salud o sea nociva para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.	Convenios N° 29, 138 y 182 de la OIT	En el caso de contratación de consultores/as y locadores/as de servicios, no se realizará el uso de trabajo infantil bajo ningún concepto. Inclusión en los términos de referencia de las convocatorias de servicios de Consultoría y locación de servicios las restricciones sobre el trabajo infantil y trabajo forzoso, ningún consultor o locador deberá emplear o subemplear trabajo infantil o forzoso lo cual estará incluido en las cláusulas de resolución o interrupción de contrato u orden	No se permitirá el trabajo de menores de edad para proyectos del Banco Mundial, pues prevalece el EAS2. Inclusión en los MOES, Bases, Guías de seguimiento, contrato y bases de concursos las restricciones sobre el uso de trabajo infantil y/o trabajo forzoso bajo ninguna circunstancia de forma directa ni indirecta contrato o subcontrato, bajo las penalidades que puedan ser desde interrupciones de actividades, retención de fondos con las respectivas denuncias a las autoridades competentes Se Realizará como parte del programa de actividades del plan de gestión laboral la difusión del mecanismo de
		Art. 23 de la Constitución del Perú	Prohibición de trabajo infantil			
		Art. 25.7 del Decreto				

		Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección en el trabajo	Infracción muy grave		reclamos y quejas para las denuncias de trabajo infantil y/o forzados a todos los subvencionados del proyecto.
		Art. 182 del Código Penal	Delito de trata de persona		

Anexo 03 - Normas peruanas sobre seguridad y salud en el trabajo

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Base Legal	
	Normativa	Contenido
Identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida.	Art. 19 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente: (...) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.
Implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.	Art. 41 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La supervisión permite: (...) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
	Art. 50 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

	Art. 63 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.
	Decreto Supremo N°011- 2006-VIVIENDA, Norma G.N 50, Seguridad durante Construcción	La presente Norma especifica las consideraciones mínimas indispensables de seguridad a tener en cuenta en las actividades de construcción civil. Asimismo, en los trabajos de montaje y desmontaje, incluido cualquier proceso de demolición, refacción o remodelación.

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL	Base Legal	
Capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación.	Art. 27 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.
	Art. 35 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe: (...) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
	Art. 74 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

Documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes.	Art. 28 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.
	Art. 87 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.
	Art. 88 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.
Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.	Art. 24 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.
REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL	Base Legal	
Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.	Art. 53 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

<p>Todas las partes que contraten trabajadores del proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas.</p>	<p>Art. 57 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.</p>
<p>Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores del proyecto informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.</p>	<p>Art. 66 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.</p>
	<p>Art. 76 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente</p>
<p>Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar.</p>	<p>Art. 48 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>

Anexo 04 - Formato de registro de quejas, reclamos y sugerencias

N° registro	Queja	Reclamo	Apelación / reconsideración / Revisión	Sugerencia	Fecha de registro	Unidad responsable	Solución planteada	Fecha de respuesta al administrado
...								

Fuente: Mecanismo de atención de quejas y reclamos –MAQR ProCiencia – Proyecto Banco Mundial.

Anexo 05 - Formato hoja de reclamación del Sistema de Atención de Quejas y Reclamos

SISTEMA DE ATENCIÓN Y QUEJAS				Hoja de Reclamación N° 00000001-202_
Fecha:	Día:	Mes:	Año:	
Persona que declara:				
DNI/CE:	N° doc.: _____			
Nombres:		Apellidos:		
Genero:	Femenino	(...)	Masculino	(...)
Teléfono:		Correo electrónico:		
Región:	Provincia	Distrito		
Dirección:				
Consulta o queja.-				
Tipología de reclamos y quejas(*):				
UEP PROCIENCIA(**):				
Detalle aquí su queja o reclamo (máximo 500 caracteres):				
Firma / huella digital				
Cargar evidencia (opcional)				
Acciones adoptadas por la entidad				

Fuente: Mecanismo de atención de quejas y reclamos MAQR - ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

Anexo 06 - Formato de respuesta a Reclamo

FORMATO DE RESPUESTA A LA QUEJA O RECLAMO N° ____			
Indicar Nombre de la Unidad Ejecutora:			
Indicar Nombre del Proyecto:			
Fecha de respuesta:			
I. DATOS PERSONALES			
Nombre y apellidos			
Domicilio		Distrito	
II. RESPUESTA A LA QUEJA O RECLAMO PRESENTADO			
<p><u>SITUACIÓN 1 - ACEPTADO:</u> Le informamos que su reclamo ha sido ACEPTADO, considerando que (explicar las razones de la respuesta).</p> <p>Por ello, con la finalidad de brindar atención a lo presentado, [indicar nombre de la Unidad Ejecutora] realizará las siguientes acciones (<i>indicar las acciones</i>):</p> <p><u>SITUACIÓN 2 – DENEGADO:</u> Le informamos que, considerando (explicar las razones/sustento de la respuesta), su reclamo ha sido DENEGADO.</p>			
Nombre del responsable de atención		Nombre del titular que presentó la queja o reclamo	
Cargo		Cargo	
Firma		Firma	

Fuente: Mecanismo de atención de quejas y reclamos MAQR -ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

Anexo 07 - Formato de cierre del reclamo y queja

FORMATO DE CIERRE DEL CASO N° ____			
Indicar Nombre de la Unidad Ejecutora:			
Indicar Nombre del Proyecto:			
Fecha de entrega:			
I. DATOS PERSONALES			
Nombre y apellidos			
Domicilio		Distrito	
II. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CASO			
IV. RESUMEN DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS			
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
Nombre del responsable de atención		Nombre del titular que presentó la queja o reclamo	
Cargo		Cargo	
Firma		Firma	

Fuente: Mecanismo de atención de quejas y reclamos MAQR -ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

Anexo 08 - Matriz de registro de casos: Quejas, Reclamos y consultas

Fuente: Mecanismo de atención de quejas y reclamos MAQR -ProCiencia – Proyecto Banco Mundial.

N° Caso	Información del titular						Información de la queja o reclamo		Derivación			Cierre de caso			
	Fecha de registro	Nombre	Teléfono	Correo electrónico	Dirección	Anónimo	Tema	Pedido	Área de derivación	Fecha de derivación	Fecha de respuesta del área	Emisión de respuesta titular	Fecha de cierre	Días de atención	Monto ejecutado para la atención
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															

Anexo 09 - Instituciones competentes para recibir denuncias por violencias de género

N°	Instituciones	Función	Dirección	Página Web	Información del Contacto			
					Nombre	Cargo	Teléfono	Correo
1	Centro de Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Brinda servicios especializados y gratuitos de atención integral para las víctimas de violencia contra la mujer, que incluye orientación legal, defensa judicial, consejería psicológica y asistencia social. Mayoritariamente, se encuentran ubicadas dentro de las dependencias policiales (comisarías). Los CEM son proveedores de servicios especializados a quienes derivarían los casos de violencia de género y agresión sexual	[Indicar la dirección del CEM más cercano a las oficinas de la Unidad Ejecutora y/o a la zona del Proyecto]	https://www.mimp.gob.pe/homemimp/centro-emergencia-mujer.php	[Indicar nombre de la persona de contacto]	[Indicar el cargo]	[Indicar el número o los números de contacto]	[Indicar correo electrónico del contacto y/o de la institución]
2	Policía Nacional del Perú	A través de las comisarías intervienen en la recepción y tramitación de las denuncias, así como en la investigación de delitos.	[Indicar la dirección de la oficina policial más cercana a las oficinas de la Unidad Ejecutora y/o a la zona del Proyecto]	https://www.policia.gob.pe/	[Indicar la dirección de la oficina policial más cercana a las oficinas de la Unidad Ejecutora y/o a la zona del Proyecto]	[Indicar el cargo]	[Indicar el número o los números de contacto]	[Indicar correo electrónico del contacto y/o de la institución]
3	[Indicar si existe alguna otra institución]	[Indicar la función principal de la institución]	[Indicar si existe alguna otra institución]	[Indicar si existe alguna otra institución]	[Indicar si existe alguna otra institución]	[Indicar el cargo]	[Indicar el número o los números de contacto]	[Indicar correo electrónico del contacto y/o de la institución]

Fuente: Mecanismo de atención de quejas y reclamos MAQR -ProCiencia – Proyecto Banco Mundial

Anexo 10 - Declaración jurada de tener conducta moral

Yo, _____, identificado/a con DNI N° _____, de estado civil: _____ con domicilio en _____, que actualmente he sido contratado/a como consultor/a para desarrollar el servicio de _____ en el Proyecto “Mejoramiento y ampliación de los servicios de CTI para fortalecer el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación - SINACTI.

Declaro bajo juramento:

Llevar una conducta proba y honesta, así como cumplir con mis deberes de forma comedida, fiable, ético, moral, decente, cabal, honrado, recto, intachable, insobornable, leal, transparente, confiable, de sólidos principios éticos y siendo considerado como una persona íntegra y de sólidos principios morales, que merece todo el respeto, y un sentido de compromiso para con mi familia, amigos y la sociedad.

Firmo la presente declaración, a conformidad y me comprometo a cumplir fielmente con mi cometido y el solicitado según mi contrato, y me atengo a todas las posibles acciones que resultasen en caso de incumplir con lo descrito.

Lima, ____ de _____ del 202__

FIRMA

DNI

