

## Manual de ética, igualdad y protección de grupos vulnerables

### **EXPORTACIÓN TURISTICA ILO EIRL**

**Ámbito de aplicación:** Operaciones turísticas en Ilo

**Vigencia:** Periodo 2026 – 2036

#### **1. Introducción y marco legal**

El presente manual constituye el marco deontológico y normativo que rige el comportamiento de todo el personal, directivos, guías oficiales de turismo y proveedores de nuestra empresa. Su implementación responde al compromiso corporativo de promover un turismo sostenible, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos en el puerto de Ilo.

Nuestras políticas se estructuran en estricto cumplimiento de la legislación peruana vigente y los tratados internacionales suscritos por el Estado:

- **Constitución Política del Perú:** Artículo 2, inciso 2 (Derecho a la igualdad y no discriminación).
- **Ley N° 28983:** Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ley N° 30364:** Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- **Ley N° 27942:** Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento (D.S. N.º 014-2019-MIMP).
- **Ley N° 30807:** Ley que modifica la licencia por paternidad.
- **Código de los Niños y Adolescentes** (Ley N.º 27337) y normativas sectoriales del MINCETUR para la prevención de la **ESNNA** (Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes) en el sector turismo.

#### **2. Código de conducta ética comercial y de campo**

El personal de la empresa debe guiar sus acciones bajo los principios de integridad, honestidad, transparencia y responsabilidad socioambiental, garantizando las siguientes pautas durante la operación del servicio de senderismo interpretativo:

- **Veracidad informativa:** Toda la publicidad, tarifas y contenidos transmitidos durante el guiado en Punta Coles deben ser fidedignos, científicos y libres de exageraciones comerciales.
- **Lealtad con el destino:** Queda prohibido pactar comisiones informales o derivar a los visitantes hacia comercios no autorizados. Toda recomendación de restaurantes o alojamientos se basará en la matriz de comercio justo y formalidad de Ilo.
- **Subordinación ambiental:** El comportamiento del personal en el campo debe ser ejemplar. Los guías líderes serán los primeros en cumplir el protocolo de residuo cero y exigir el respeto absoluto a las distancias sutiles de seguridad frente a las colonias de lobos marinos finos, pingüinos de Humboldt y demás fauna.

### 3. Política de igualdad de oportunidades y trabajo decente

La empresa prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole en sus procesos de reclutamiento, contratación y línea de carrera.

- **Equidad salarial:** Se aplica rigurosamente el principio de igual remuneración por igual trabajo. No existen brechas ni distinciones salariales basadas en el género de nuestros colaboradores.
- **Conciliación de la vida familiar y laboral:** Se respetan de forma estricta las jornadas laborales legales y los descansos físicos. La empresa facilita horarios flexibles y licencias de maternidad/paternidad conforme a ley para el personal administrativo y guías de turismo.
- **Inclusión laboral:** Se promueve activamente la contratación de profesionales, artesanos y proveedores locales residentes en la provincia de Ilo, garantizando contratos formales bajo el amparo del Régimen MYPE Tributario y tarifas justas que dignifiquen el trabajo técnico y profesional en el sector.

### 4. Política de prevención de la explotación y protección de grupos vulnerables

Establecemos una postura de tolerancia cero frente a cualquier forma de abuso, violencia o explotación laboral, física o sexual, orientando esfuerzos especiales a la protección de niños, niñas, adolescentes, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad.

#### a) Prevención y rechazo absoluto a la ESNNA

- **Acción obligatoria:** Todo el personal y proveedores de transporte están obligados a reportar inmediatamente a la Policía Nacional del Perú (PNP) y a la Jefatura de la empresa cualquier sospecha, indicio o acto vinculado a la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes en el ámbito de nuestra actividad.
- **Restricción operativa:** No se brindará servicios de guiado a menores de edad que no se encuentren debidamente acompañados por sus padres, tutores legales o adultos formalmente autorizados por escrito.

#### b) Erradicación del trabajo infantil

- La empresa prohíbe de manera absoluta el uso de mano de obra infantil en sus operaciones directas y veta comercialmente a cualquier proveedor local que emplee a menores de edad bajo condiciones de explotación laboral.

#### c) Protección a la mujer y minorías

- Se prohíbe de forma taxativa el uso de un lenguaje sexista, estereotipado o degradante en el material publicitario, redes sociales o discursos interpretativos de los guías. La narrativa de la empresa pone en valor el rol histórico de las mujeres de Ilo en las actividades tradicionales costeras.

## 5. Protocolo de prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual

La empresa se compromete a brindar un entorno laboral y una experiencia turística libre de hostigamiento y acoso sexual. Este protocolo protege tanto a los colaboradores internos como a los clientes.

### Definición de conductas prohibidas

- Promesas implícitas o explícitas de un trato preferencial a cambio de favores sexuales.
- Uso de términos de naturaleza sexual, chistes obscenos, comentarios sobre el físico de las personas o insinuaciones de índole sexual.
- Acercamientos físicos innecesarios, tocamientos no consentidos, abrazos forzados o miradas lascivas durante la operación del tour o en los espacios administrativos.

### Procedimiento de denuncia e investigación interna

- a) **Presentación de la alerta:** La víctima o un testigo puede presentar la denuncia de manera verbal o escrita a través del Buzón Digital de Quejas y Sugerencias corporativo.
- b) **Medidas de protección inmediatas:** Recibida la denuncia, el Oficial de Cumplimiento dictará en un plazo máximo de 3 días hábiles medidas de protección para la víctima (rotación de horarios, separación física del denunciado o acompañamiento legal).
- c) **Investigación y sanción:** El Oficial de Cumplimiento levantará un acta de investigación, recopilando pruebas y testimonios en un plazo máximo de 15 días calendarios. De comprobarse la falta, se procederá al despido inmediato por causa justa del colaborador infractor o la resolución del contrato si es un proveedor, sin perjuicio de formalizar la denuncia penal ante la Fiscalía si la gravedad del acto lo amerita.

## 6. Mecanismos de control, auditoría y personal designado

Para que este manual mantenga su eficacia operativa y legal, se establecen los siguientes órganos y herramientas de fiscalización:

- **Oficial de cumplimiento:** El Asistente de Operaciones de la empresa es designado formalmente como el responsable técnico de la vigilancia, difusión y aplicación estricta de este manual.
- **Canales públicos de recepción:** El enlace web público <https://www.expoturilo.com/buzon-de-sugerencias-quejas/> mantendrá habilitado un formulario encriptado para denuncias anónimas y seguras.
- **Auditoría anual:** Cada mes de diciembre, el Oficial de Cumplimiento emitirá un Informe de Balance Social y Ético, cuantificando las incidencias reportadas, las resoluciones aplicadas y los indicadores de igualdad de oportunidades alcanzados durante el año fiscal, el cual estará disponible para las auditorías de calidad del MINCETUR y el SERNANP.