



Devolvemos vida al planeta

## Procedimiento para la Mujer Gestante

Procedimiento

Código: S5.4.2.P3

Versión: 01

Fecha: 12-12-2023

# Procedimiento para la Mujer Gestante

Versión	Fecha	Control de Cambios
01	12-12-2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se validó la vigencia del procedimiento para la mujer gestante.</li><li>• Se reclasificó el procedimiento pasando del proceso de Gestión de excelencia operacional (SSOMA) al de Gestión humana.</li></ul>

Áreas Responsables	Nombres y Cargos
<b>Elaborado y revisado:</b> <b>Oficina de Gestión Humana</b> <b>Área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente</b>	Raquel Mendoza Jefe de la Oficina de Gestión Humana  Jean Pierre Quiroz Especialista en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente
<b>Homologado:</b> <b>Oficina de Planeamiento y Mejora Continua</b>	Deymer Barturén Especialista en Calidad y Mejora de Procesos  Miguel Tito Jefe de la Oficina de Planeamiento y Mejora Continua
<b>Aprobado:</b> <b>Gerencia General</b>	Antonio Montenegro Gerente General

Este documento es propiedad de Activos Mineros S.A.C. Queda prohibida su reproducción sin su autorización escrita. Es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico emitido por Activos Mineros S.A.C. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la red interna y/o página web institucional.

	<h2>Procedimiento para la Mujer Gestante</h2> <h3>Procedimiento</h3>	<p>Código: S5.4.2.P3          Versión: 01          Fecha: 12-12-2023</p>
---	--	--

## I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones para la protección de la mujer trabajadora en estado de gestación y en período de lactancia, ante los riesgos laborales en el puesto de trabajo que desempeñan en Activos Mineros S.A.C. (en adelante AMSAC) y pudieran exceder los límites permisibles para la condición señalada o que pudieran producir algún daño dentro del centro de trabajo.

### OBJETIVO ESPECIFICO:

- Evaluar el puesto de trabajo a fin de identificar las condiciones de trabajo que puedan tener de una u otra manera incidencia en el estado biológico de la mujer gestante o de la mujer en período de lactancia.
- Informar a todas las trabajadoras la necesidad de poner en conocimiento al servicio de salud ocupacional de AMSAC, acerca de su condición (embarazo, programación de parto, parte reciente o lactancia materna y, en ciertos casos, la preconcepción) para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su producto.
- Promover la implementación de un lactario adecuado (de aplicar el artículo 1 del D.S. N° 001-2016-MIMP) y acondicionado para que las mujeres aseguren el normal desarrollo de la lactancia materna durante el horario de trabajo cuando corresponda.

## II. ALCANCE

El presente documento aplica para el personal de AMSAC, que se encuentre en estado de gestación o en periodo de lactancia.

## III. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley N° 26842: Ley General de Salud y su modificatoria.
- Ley N° 27240: Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- Ley N° 28048: Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- D.S. N° 009-2004-TR: Reglamento de la Ley N° 28048 sobre protección de la mujer gestante.
- Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- D.S. N° 005-2012-TR: Reglamento de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- Ley N° 29896: Ley que establece la implementación de Lactarios en instituciones del sector público y el sector privado promoviendo la lactancia materna.
- D.S. N° 001-2016-MIMP: Decreto que desarrolla la Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- R.M. N° 374-2008-TR: Listado de agentes que generan riesgos para la mujer gestante.

## IV. VIGENCIA

Este documento entrara en vigor a partir del primer día hábil después de la fecha de aprobación, derogándose su precedente Versión 00, de fecha 18.nov.2022.

## V. CONTENIDO

### 1. DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES

- **Centro de Trabajo:** Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.



Devolvemos vida al planeta

## Procedimiento para la Mujer Gestante

### Procedimiento

Código: S5.4.2.P3

Versión: 01

Fecha: 12-12-2023

- **Factor de Riesgo:** Es cualquier característica, elemento o circunstancias de individuos o de grupos de personas, que está asociada con un aumento en la probabilidad de que se produzca un hecho o daños a la salud.
- **Ergonomía:** Ciencia llamada ingeniería humana, que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo para adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores, a fin de minimizar efectos negativos y con ello mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.
- **Examen Ocupacional:** Evaluación médica de salud ocupacional que se realiza al trabajador al ingresar a laborar, durante el ejercicio del vínculo laboral, cuando cambia de tarea o reingresa a la empresa y al finalizar en vínculo laboral.
- **Gestación:** Periodo de 40 semanas de duración en el que tiene lugar el desarrollo del embrión hasta su formación completa.
- **Lactario:** Es un ambiente implementado para las madres trabajadoras y lo usan para la extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo para luego seguir alimentando a su bebé. Todo centro laboral que tenga mínimo 20 mujeres en edad fértil, deberá tener un lactario institucional según lo establecido en la normativa legal aplicable.
- **Peligro:** Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambientes.
- **Período de lactancia materna:** Periodo comprendido hasta los 6 meses de edad para la lactancia materna exclusiva y los dos años para la complementaria.
- **Reubicación temporal:** Asignación de labores distintas a las habituales, incluso que conlleva a un cambio de puesto de trabajo. Se constituye una medida temporal que se mantiene en tanto persista la situación de riesgo y culmina indefectiblemente con el parto. Por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender la medida hasta que concluya el periodo de lactancia.
- **Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.
- **Riesgo Laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- **Salud:** Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.
- **Salud Ocupacional:** Rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo, y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.
- **Trabajadora gestante:** Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado en la empresa, amparada en la normativa legal aplicable.
- **Trabajadora en puerperio:** Cualquier trabajadora que comunique su estado de parto reciente, según los mecanismos recogidos en este procedimiento o que, sin mediar comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

	<h2>Procedimiento para la Mujer Gestante</h2> <h3>Procedimiento</h3>	<p>Código: S5.4.2.P3          Versión: 01          Fecha: 12-12-2023</p>
---	--	--

- **Trabajadora en periodo de lactancia materna:** Cualquier trabajadora que comunique su estado de embarazo según los mecanismos recogidos en este procedimiento o que, sin mediar comunicación, la organización tenga conocimiento veraz de ello.

## 2. DISPOSICIONES GENERALES

- 2.1. El Jefe de Oficina de Gestión Humana, como dueño del proceso, es responsable de que el proceso para la mujer gestante, se efectúe cumpliendo los plazos y las disposiciones previstas en la normativa legal aplicable y en el presente procedimiento.
- 2.2. El Especialista en Administración de Personal es responsable de monitorear el número de trabajadoras de AMSAC en edad fértil. En el caso que se tengan mínimo 20 trabajadoras en edad fértil, deberá informarlo inmediatamente al Jefe de la Oficina de Gestión Humana, quien coordinará la implementación de un lactario institucional, conforme a lo establecido en la normativa legal aplicable.
- 2.3. El Asistente de Gestión Humana es responsable de monitorear y coordinar con aquellas mujeres trabajadoras en estado de gestación y/o periodo de lactancia, las acciones de prevención y cuidado de la salud en función a lo señalado en el presente procedimiento.

## 3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 3.1. Comunicación de la necesidad de informar la condición de preconcepción o maternidad de las trabajadoras:

La Oficina de Gestión Humana de AMSAC comunicará a sus trabajadoras en edad fértil la necesidad de informar a la empresa su estado de preconcepción o maternidad.

### 3.2. Comunicación de la condición de mujer en periodo de preconcepción o maternidad:

Toda trabajadora de AMSAC en edad fértil y en periodo de preconcepción o maternidad debe informar a la Oficina de Gestión Humana sobre su condición.

En caso el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente u otro personal de AMSAC tome conocimiento del caso de trabajadora en periodo de preconcepción o maternidad, debe comunicarlo informará a la Oficina de Gestión Humana.

### 3.3. Evaluación del Médico Ocupacional, identificación de peligros y evaluación de riesgos a la salud:

Realizada la comunicación a la Oficina de Gestión Humana, el médico ocupacional realizará la evaluación médico ocupacional de la trabajadora, quien debe presentar el informe, certificado o constancia emitido por el médico tratante en la especialidad de ginecología - obstetricia, en el que se define el diagnóstico y la edad gestacional.

En concordancia con el artículo 66° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el médico ocupacional realizará la identificación de peligros y evaluación de riesgos para la salud de la mujer gestante o el feto en el puesto de trabajo.

Posteriormente el médico ocupacional emitirá el informe de evaluación respectivo a la Jefatura de la Oficina de Gestión Humana, quien a su vez lo derivará al Gerente o Jefe de área de la trabajadora y al área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, indicando las restricciones de la trabajadora y los controles necesarios en su puesto de trabajo, de corresponder, a fin de evitar daños para la salud de la trabajadora gestante o para el feto.

	<h2>Procedimiento para la Mujer Gestante</h2> <h3>Procedimiento</h3>	<p>Código: S5.4.2.P3          Versión: 01          Fecha: 12-12-2023</p>
---	--	--

### 3.4. Aplicación de controles en los puestos de trabajo de la trabajadora:

Tras recibir el informe emitido por el médico ocupacional, el Gerente o Jefe de área de la trabajadora, en coordinación con la Oficina de Gestión Humana y el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, determinan la aplicación de los controles y restricciones recomendadas por el médico ocupacional, incluyendo la adaptación de las condiciones de trabajo o el cambio temporal de puesto de trabajo.

#### 3.4.1. Adaptación de las condiciones de trabajo

De corresponder, se realizarán modificaciones de las condiciones de trabajo, de tal forma que se adapten mejor al proceso biológico concurrente en la trabajadora.

La Oficina de Gestión Humana, en coordinación con el Gerente o Jefe de área de la trabajadora y el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, gestionará la adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora.

#### 3.4.2. Cambio de puesto de trabajo

Si a pesar de dichas modificaciones se mantuviera alguna situación de riesgo residual intolerable para la trabajadora gestante o para el feto, y siempre que así lo recomiende el médico ocupacional, con el informe del médico tratante de la trabajadora, se gestionará el cambio temporal de puesto de trabajo.

La Oficina de Gestión Humana, en coordinación con el Gerente o Jefe de área de la trabajadora y el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, gestionará el cambio temporal de puesto de trabajo de la mujer gestante, considerando aquellos puestos de trabajo que se encuentran exentos de los riesgos que motivaron el referido cambio, de acuerdo con el análisis de riesgos efectuado por el médico ocupacional.

### 3.5. Seguimiento y control de las trabajadoras en estado de gestación:

El médico ocupacional realizará el seguimiento y control trimestral de la trabajadora gestante, con el fin de vigilar la evolución del proceso de gestación; así como, brindar un adecuado soporte acerca de las actividades que realiza la trabajadora gestante.

## 4. ALCANCES FUNCIONALES

#### 4.1. Gerente General

- Aprobar el presente procedimiento.

#### 4.2. Jefe de Oficina de Gestión Humana

- Conducir el cumplimiento de las acciones para el cuidado de la salud de la mujer gestante, cumpliendo los plazos y las disposiciones previstas en la normativa legal aplicable y el presente procedimiento.
- Realizar el seguimiento y control para el cumplimiento del presente procedimiento.
- Velar porque el procedimiento se mantenga vigente, siendo responsable de realizar revisiones y actualizaciones periódicas; así como, de la difusión y conocimiento del mismo por parte del equipo de trabajo y áreas vinculadas.

#### 4.3. Especialista de Administración de Personal

- Monitorear el número de trabajadoras de la empresa en edad fértil e informar al Jefe de la Oficina de Gestión Humana en caso se cuente mínimo con 20 trabajadoras en edad fértil para la implementación de un lactario institucional.



Devolvemos vida al planeta

## Procedimiento para la Mujer Gestante

### Procedimiento

Código: S5.4.2.P3

Versión: 01

Fecha: 12-12-2023

#### 4.4. Asistente de Gestión Humana

- Comunicar a las trabajadoras en edad fértil la necesidad de informar a la empresa su estado de preconcepción o maternidad.
- Coordinar la adaptación de condiciones de trabajo o el cambio temporal de puesto de trabajo de la mujer en estado de preconcepción o maternidad.
- Coordinar la implementación del lactario institucional en cumplimiento de las disposiciones de la normativa legal y según las consideraciones establecidas en el presente procedimiento.

#### 4.5. Médico Ocupacional

- Realizar la evaluación médico ocupacional de la trabajadora en periodo de preconcepción o maternidad, así como la identificación de peligros y evaluación de riesgos para la salud de la mujer gestante o el feto en el puesto de trabajo.
- Realizar el seguimiento y control trimestral de la trabajadora gestante.

#### 4.6. Gerentes y Jefes de Área

- Determinar la aplicación de los controles y restricciones recomendadas por el médico ocupacional, incluyendo la adaptación de condiciones de trabajo o el cambio de puesto de trabajo de la mujer en estado de preconcepción o maternidad.

#### 4.7. Especialista de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

- Realizar el seguimiento a la identificación de peligros y evaluación de riesgos para la salud de la mujer gestante o el feto en el puesto de trabajo, así como a la aplicación de los controles y restricciones recomendadas por el médico ocupacional.

### 5. REGISTROS Y ANEXOS

- Anexo 1: Modelo de Comunicación a las trabajadoras en edad fértil sobre la necesidad de informar a la empresa su estado de preconcepción o maternidad.
- Formato S5.4.2.P3.F1 Identificación de peligros y evaluación de riesgos para la salud de la mujer en estado de preconcepción o maternidad.