

Política no. 84

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Acoso Laboral**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function: -

Business Line: -

CONTENIDO

1.	OBJETIVO DEL DOCUMENTO Y AMBITO DE APLICACION	2
2	GESTION DE VERSIONES DEL DOCUMENTO.....	2
3	DESCRIPCIÓN DE PROCESO	2
3.1	Principios Generales	2
3.2	Definición y Tipos de Acoso	3
3.2.1	Acoso Laboral	4
3.2.2	Acoso u hostigamiento Sexual	4
3.3	Procedimiento de Denuncia e Investigación del Acoso	5
3.3.1	Acoso Laboral	5
3.3.2	Acoso Sexual	5
3.4	Medidas Disciplinarias.....	5
3.5	Confidencialidad.....	6
3.6	Acciones Preventivas	6
3.6.1	Actividades de formación	6
3.6.2	Iniciativas de sensibilización	6
4.	UNIDADES A CARGO DEL DOCUMENTO	6
5.	REFERENCIAS.....	6
6.	POSICION DEL PROCESO ORGANIZACIONAL EN LA TAXONOMIA DEL PROCESO.....	7
7.	DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS	7

GERENTE PERSONAS Y CULTURA
Milagros AGUILAR

Asunto: Acoso Laboral**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function: -

Business Line: -

1. OBJETIVO DEL DOCUMENTO Y AMBITO DE APLICACION

El objetivo de esta política es definir los principios claves requeridos para difundir una cultura que rechaza y no tolera ninguna forma de acoso en el trabajo, como, asimismo, proporcionar instrumentos para hacer frente a estas lamentables situaciones.

Esta política aplica a todos los trabajadores/as de ORYGEN PERU S.A.A. en adelante la Empresa y a terceros que trabajen con empleados de la Empresa, en todas las instancias donde opere sus negocios (centro de trabajo y cualquier lugar donde los trabajadores/as realicen negocios a nombre de la Empresa) como viajes de negocios, almuerzos, cenas, visitas a terreno, capacitaciones, comunicación online y telefónica dentro del horario laboral y actividades sociales relacionadas al trabajo. Las actividades dentro y fuera de las instalaciones siempre deben ser consistentes con los valores de la Empresa y su compromiso con la diversidad e inclusión.

Este procedimiento se implementará y aplicará de conformidad con las leyes, reglamentos y normas de gobernanza aplicables, que en cualquier caso prevalezcan sobre las disposiciones contenidas en este documento.

2 GESTION DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Version	Fecha	Descripción de los principales cambios
1	16/07/2024	La presente PL n° 84 reemplaza a la PL 431 Workplace Harassment Policy.
2	01/09/2025	Actualización del responsable de la investigación de la denuncia por acoso laboral.

3. DESCRIPCIÓN DE PROCESO**3.1 Principios Generales**

Según el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso declarada por la OIT y ratificada por Perú:

- Toda persona tiene el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- Se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- Se reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

La Empresa:

- Promueve los principios de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades y fomenta un ambiente laboral en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto, con el objetivo de mejorar el acceso y la participación en las actividades laborales, y lograr mayores niveles de bienestar y calidad de vida en el trabajo obteniendo mejores resultados.
- Protege la integridad física y psicológica, el honor e individualidad de sus trabajadores y se opone a cualquier actitud o tipo de comportamiento que resulte en discriminación o perjuicio a la persona o a sus convicciones o preferencias.

Política no. 84

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Acoso Laboral**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function: -

Business Line: -

- No tolera ninguna conducta que genere un entorno laboral desagradable y ofensivo para cualquier persona. En ese sentido se solicita a todos los trabajadores de la Empresa asegurar que su propio comportamiento no cause ofensa ni provoque malentendidos con otras personas.

Esta política no se limita al acoso que ocurre dentro de las instalaciones del lugar de trabajo. La Política también prohíbe el acoso fuera del lugar de trabajo, incluido entre otros, el acoso en entornos relacionados con la empresa, como viajes de negocios, almuerzos, cenas, visitas a terreno, y actividades sociales relacionadas al trabajo. Las actividades dentro y fuera de las instalaciones siempre deben ser consistentes con los valores de la Empresa y su compromiso con la diversidad e inclusión.

Cualquier trabajador que, de buena fe, denuncie una posible violación a esta Política, será protegido de cualquier forma de represalia.

Los trabajadores que hayan cometido una conducta inapropiada pueden estar sujetos a acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de su contrato laboral.

3.2 Definición y Tipos de Acoso

El acoso se puede definir como cualquier comportamiento o conducta indeseada que crea un ambiente de trabajo degradante, hostil, humillante, intimidante, ofensivo o inseguro. Incluye conductas o actos físicos, verbales o visuales.

Los ejemplos de conducta o comportamiento que pueden constituir acoso incluyen, pero no se limitan, a:

- Conducta verbal como el uso de estereotipos, blasfemias, epítetos, insultos, bromas, burlarse del acento, costumbres y/o cultura de otra persona, lenguaje abusivo, comentarios despectivos, bromas no deseadas, burlas y otro lenguaje ofensivo, denigrante, hostil o inapropiado similar.
- Conducta visual tal como crear, distribuir o exhibir objetos ofensivos, imágenes, carteles, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, sitios web, revistas, camisetas, dibujos, escritos (incluidos mensajes inapropiados en cualquier otro ambiente de la Compañía, como servicios higiénicos o ascensores o uso de activos de la Compañía para transmitir tales imágenes), y expresiones faciales o gestos;
- Conducta física, como tocamientos no deseados (o amenaza de tocamientos), agresión, restricción, bloqueo de movimiento u otra interferencia física.
- Cualquier otra conducta que aparentemente no constituya acoso explícito como propuestas alusivas o comportamientos denigrantes (por ejemplo, reuniones repetitivas, mensajes, chats y/o llamadas telefónicas aparentemente con fines laborales, pero con el propósito último de limitar los derechos y libertades, causar ofensa o dar lugar a malentendidos hacia otros trabajadores/as). Esto también incluye formas insidiosas de acoso como invasiones molestas o intimidantes del espacio personal o área de trabajo de alguien, estar demasiado cerca de los compañeros de trabajo o acercarse físicamente a ellos de una manera que los arrincona o los haga sentir amenazados, colocar imágenes ofensivas en el espacio de trabajo, promover o exigir el uso de vestimentas sexualmente sugestivas, o incluso mantener conversaciones con elementos ofensivos que otros trabajadores/ras puedan escuchar.

El uso de herramientas de la Compañía, incluyendo correo electrónico, correo de voz, chat o mensajería electrónica, espacios de trabajo en línea, repositorios de información, y acceso a Internet para visitar sitios web, transmitir comentarios, bromas o fotografías, almacenar material (incluso en correos electrónicos no eliminados), o para entregar mensajes que son de naturaleza hostigadora, también constituye una transgresión a esta Política y estará sujeto al procedimiento disciplinario según corresponda.

Política no. 84

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Acoso Laboral**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function: -

Business Line: -

3.2.1 Acoso Laboral

El acoso laboral abarca, entre otras cosas, cualquier comportamiento o conducta no deseada, ya sea física, verbal o psicológica, que tenga un efecto negativo en las condiciones de trabajo o que tenga como objetivo humillar, denigrar, ofender, intimidar a un individuo o un grupo de personas y que pueda afectar gravemente a su persona, salud, carrera o dignidad.

El acoso laboral también puede referirse a discriminaciones relacionadas con la identidad de género, la edad, la discapacidad, el origen nacional, el origen étnico, el color, opiniones políticas, puntos de vista religiosos, el idioma, estado civil, orientación sexual y características personales como creencias personales, membresía y actividad sindical y cualquier otra forma de discriminación social.

El acoso laboral puede incluir de manera enunciativa mas no taxativa:

- Ataques negativos persistentes, injustificados e innecesarios relacionados con la esfera personal o profesional con la intención de ofender al empleado.
- Manipulación de la reputación personal o profesional de un empleado a través de rumores, chismes o burlas.
- Comentarios u comportamientos ofensivos relacionados con las discriminaciones mencionadas anteriormente.
- Exclusión o aislamiento continuo de las actividades profesionales.
- Uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad en contra de otra persona.

Es importante diferenciar las posibles conductas de acoso laboral, tomando como referencia la definición antes enunciada, frente a las situaciones de convivencia normales que se puedan producir en el desarrollo del trabajo, mas no implican una conducta de acoso.

De manera enunciativa mas no taxativa, no constituyen conductas o situaciones de Acoso Laboral, siempre que no se incumplan los principios definidos en el Código Ético:

- Diferencia de opinión o conceptos entre trabajadores/as pares, gestores, subordinados, etc.
- Asignación y programación de los trabajos en concordancia con el contrato de trabajo y la Ley.
- Diferencias de opinión específica en procesos de feedback o evaluaciones, y comunicaciones sobre comportamientos inadecuados.
- Fijación de objetivos, normas y plazos razonables.
- Decisiones sobre asignación de beneficios y programas de desarrollo que hayan seguido un proceso de acuerdo con la normativa vigente.
- Actos destinados a ejercer la facultad disciplinaria que legalmente corresponde a la empresa sobre sus trabajadores.
- Cambios de posiciones producto de reestructuraciones organizacionales u otro motivo acorde a ley.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes señalados en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos de trabajo.
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

3.2.2 Acoso u hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia manifestada a través de toda aquella conducta abusiva con connotación sexual o sexista, no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige, que atenta contra su dignidad o su integridad moral, psíquica o física, poniendo en peligro su empleo o generando para la trabajadora o el trabajador un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio y humillante. Puede darse fuera de la jornada laboral y del centro de trabajo.

Política no. 84

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Acoso Laboral**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function: -

Business Line: -

3.3 Procedimiento de Denuncia e Investigación del Acoso**3.3.1 Acoso Laboral**

Cualquier persona que sienta que está siendo o ha sido víctima de acoso laboral o quien haya observado o tenga conocimiento de posibles conductas de acoso dirigidas hacia otra persona cubierta por esta Política debe reportar la situación al Canal Ético: [Canal Ético - Orygen](#).

Las investigaciones sobre las denuncias serán realizadas de una manera oportuna, justa e imparcial, de acuerdo con los valores y principios incluidos en el Código Ético y en la Política de Denuncias.

El Encargado de Prevención es responsable de la investigación de la denuncia y del envío del informe final sustentado a P&C dentro de un plazo máximo de 60 días. P&C es responsable del procedimiento disciplinario y de mantener informado al Encargado de Prevención sobre esta gestión.

Cualquier empleado que denuncie una posible violación de esta política estará protegido contra cualquier forma de represalia.

Sin embargo, habrá tolerancia cero para las denuncias realizadas de “mala fe”, así como para las acusaciones falsas.

3.3.2 Acoso Sexual

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual, las obligaciones de los trabajadores y empresa y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se aplican de conformidad con la PL n° 9 Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, acorde a la Ley N° 29430 y Decreto Legislativo N° 1410 que modifican la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

3.4 Medidas Disciplinarias

Sin perjuicio de lo establecido en el PO n° 10 Gestión de Medidas Disciplinarias, en la aplicación de las medidas por acoso laboral se deberán tener en cuenta, entre otros factores:

- La severidad y frecuencia de la conducta;
- La existencia de incidentes o advertencias anteriores.

Considerando la gravedad de los hechos constatados en la investigación, la Empresa podrá tomar algunas medidas de resguardo en adición a las sanciones, como la separación de los espacios físicos, redistribución de los tiempos de jornada, reubicación del o los involucrados, entre otras.

Se tomarán medidas disciplinarias y sanciones apropiadas contra cualquier persona que tome represalias, victimice o acose a otro trabajador/a, incluyendo una advertencia verbal o escrita, hasta la terminación del contrato de trabajo según la política disciplinaria de la Empresa.

Nadie estará sujeto a ninguna forma de venganza, intimidación o represalia por informar lo que él o ella de buena fe cree ser un incidente de acoso. Si el denunciante o testigo cree que será objeto de un comportamiento de represalia debido a la denuncia en la que se encuentra involucrado, puede denunciar inmediatamente el incidente y ponerse en contacto con el área de P&C.

Política no. 84

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Acoso Laboral**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function: -

Business Line: -

3.5 Confidencialidad

La empresa se compromete a mantener la confidencialidad de toda denuncia para garantizar la equidad a todas las partes involucradas y proteger su privacidad de acuerdo con la normativa de protección de datos aplicable.

Se espera que los trabajadores, supervisores, gerentes y otras personas involucradas o conscientes de una queja o investigación, protejan la confidencialidad, sensibilidad y privacidad de todas las partes involucradas en la máxima medida posible. La información solo se podrá divulgar para investigar y respaldar acciones rápidas durante el proceso de denuncia o para frenar el acoso o para cumplir con las obligaciones legales aplicables.

3.6 Acciones Preventivas

La empresa se compromete a fomentar el respeto, la dignidad y la consideración entre todos sus trabajadores/as, proveedores y demás grupos de interés que tengan relación con sus operaciones.

Con el fin de prevenir y evitar eventuales situaciones de acoso en el trabajo, la Empresa desarrolla y mantiene diferentes actividades con el fin de fortalecer el conocimiento y la cultura de prevención de estas conductas.

3.6.1 Actividades de formación

Capacitaciones internas sobre la ética en el trabajo, comportamientos apropiados y el respeto a la diversidad en el trabajo, ayudan a los empleados a entender y cambiar aquellos comportamientos que podrían causar discriminación y acoso. P&C provee formación sobre estas directrices de acuerdo con la legislación y la práctica local.

3.6.2 Iniciativas de sensibilización

La Empresa expresa su compromiso con la prevención y prohibición del acoso a través de diversas actividades de difusión y comunicación que buscan crear una conciencia prominente y fomentar una cultura abierta a denunciar cualquier comportamiento inapropiado.

4. UNIDADES A CARGO DEL DOCUMENTO

Responsable de la redacción del documento

- Personas y Cultura

Responsable de autorizar el documento:

- Personas y Cultura

5. REFERENCIAS

- PO n° 1 Gestión de Documentos Organizativos;
- PL n° 81 Diversidad e Inclusión;
- PL n° 9 Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;
- PO n° 10 Gestión de Medidas Disciplinarias;

Asunto: Acoso Laboral**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function: -

Business Line: -

- Reglamento Interno de Trabajo;
- Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso - Organización Internacional del Trabajo

6. POSICION DEL PROCESO ORGANIZACIONAL EN LA TAXONOMIA DEL PROCESO

Área del Proceso: Personas y Cultura

7. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

Acrónimo y palabras clave	Descripción
P&C	Personas y Cultura
OIT	Organismo Internacional del Trabajo