

Política no. 9

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

CONTENIDO

1. OBJETIVO DEL DOCUMENTO Y ÁREA DE APLICACIÓN	2
2. GESTIÓN DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	2
3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	2
3.1. Principios Generales.	2
3.2. Obligaciones de los trabajadores y la Empresa	4
3.3. Conductas que constituyen hostigamiento sexual en la relación laboral y en modalidades formativas	5
3.4. Obligaciones en casos de hostigamiento sexual que involucran a empresas contratistas	6
3.5. Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.	7
3.6. Sanciones del hostigamiento sexual	10
3.7. Opciones de la persona hostigada	11
3.8. Confidencialidad	12
3.9. Acción Penal	12
4. UNIDADES A CARGO DEL DOCUMENTO	12
5. REFERENCIAS	13
6. POSICIÓN DEL PROCESO ORGANIZATIVO EN LA TAXONOMÍA DE PROCESOS	13
7. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS	13
8. ANEXO	15

GERENTE PERSONAS Y CULTURA
Milagros AGUILAR

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

1. OBJETIVO DEL DOCUMENTO Y ÁREA DE APLICACIÓN

Este documento tiene por objeto establecer el Reglamento Interno de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual producido en Orygen Perú S.A. A., en adelante la EMPRESA y en el relacionamiento con las empresas contratistas, así como el procedimiento de investigación, que tiene como finalidad determinar la existencia del hostigamiento sexual y la responsabilidad de quien corresponda, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionara la hostigadora o al hostigador y proteger a la presunta víctima, cumpliendo con el debido proceso y garantizando su derecho a la defensa.

La prevención y la sanción del hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, alcanzará a todos los trabajadores de la EMPRESA, a las personas incluidas bajo la ley de modalidades formativas, contratistas, así como los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de la EMPRESA.

2. GESTION DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Descripción de principales cambios
1	01/06/2024	La presente PL 9 reemplaza a la PL 266 Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
1	01/09/2025	Adecuación a la estructura organizativa

3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

3.1 Principios Generales

La EMPRESA promueve los principios de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades y se esfuerza por fomentar un ambiente de trabajo 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 mientras se obtienen mejores resultados.

El presente Reglamento se rige por los siguientes principios:

- **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que preserve su salud física y mental, y su

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

desarrollo y desempeño profesional.

- **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y todos los involucrados en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- **Principio del debido procedimiento:** Los y las participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Reglamento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir medios probatorios, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial.
- **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento en aplicación del presente reglamento y ordenarla realización o práctica de las acciones que correspondan, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben interpretar las normas relacionadas con esta materia, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia, sin afectar los derechos e interés de los y las involucradas, los y las denunciantes, los y las denunciadas en el proceso por exigencias de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actos que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- **Principio de no revictimización:** Las autoridades y las personas involucradas en el proceso

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

3.2 Obligaciones de los trabajadores y la Empresa

Constituyen obligaciones de todos los trabajadores, practicantes y contratistas que se encuentren prestando servicios para la EMPRESA, mantener un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual. A cualquier trabajador o practicante de la EMPRESA que vulnere el presente Reglamento se le aplicarán las sanciones disciplinarias que correspondan, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

La Empresa reconoce que todos sus trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual físico y/o verbal.

En tal sentido, la Empresa establece las siguientes medidas de prevención:

- a) Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la empresa. Las capacitaciones a los trabajadores y practicantes incluirán las normas, políticas, procedimientos y todas las disposiciones internas sobre la materia.
- b) Realizar una (1) capacitación anual especializada para el área de Personas & Organización, para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y para los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento.
- c) Crear un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el caso de las empresas que cuenten con veinte (20) o más trabajadores, el cual investigará y emitirá recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité estará compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la Empresa; garantizando en ambos casos la paridad de género.
- d) En el caso de las Empresas que cuenten con menos de 20 trabajadores, se designará un delegado contra el hostigamiento sexual.
- e) Difundir los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- f) Adoptar las medidas necesarias para prevenir el hostigamiento sexual, así como también adoptar las medidas para que cesen los actos de hostigamiento sexual al interior de la Empresa.
- g) Distribuir a todos los trabajadores la presente política.

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

- h) Informar a toda persona que tenga personal a su cargo, sobre el problema del hostigamiento sexual y las funciones que deberá cumplir para su eliminación.
- i) Poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica que requiera.
- j) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuando se haya recibido una queja o denuncia, o cuando haya iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles. Asimismo, informar la decisión tomada por la empresa respecto a los casos de hostigamiento sexual, dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

Ningún trabajador debe sufrir amenazas, daños o represalias de ningún tipo por presentar una queja por acoso sexual, debiendo la Empresa velar por el mantenimiento de sus condiciones de trabajo.

3.3 Conductas que constituyen hostigamiento sexual en la relación laboral y en modalidades formativas

Constituyen manifestaciones del hostigamiento sexual en el trabajo las siguientes conductas:

- k) La promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- l) Las amenazas mediante las cuales se exija de manera implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad. Esto implica actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o como medio para reunirse o salir con la persona agraviada.
- m) Uso de términos de naturaleza o connotación sexuales o sexistas, ya sean escritas o de manera verbal, como las insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para las víctimas, tales como: escritos con mensaje de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la víctima, mostrar reiteradamente cualquier tipo de imágenes con contenido sexual.
- n) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconarse, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, tocamientos, entre otras conductas de similar naturaleza.
- o) Conductas que tienen por objeto generar un ambiente hostil, a través de un trato ofensivo a la víctima de hostigamiento sexual debido al rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- p) Otros actos de hostigamiento sexual establecidos por la legislación vigente.

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

Asimismo, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento agravante del hostigamiento sexual.
- b) El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora, de si el acto de hostigamiento sexual durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo o similar; o de si esto ocurre en el lugar o ambientes formativos, de trabajo o similares.

3.4 Obligaciones en casos de hostigamiento sexual que involucran a empresas contratistas

Se establecen las siguientes obligaciones:

- q) Cuando la presunta persona hostigadora labore para la empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal, la denunciante formula ante la empresa principal, la cual en un plazo no mayor a un día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que consideren pertinentes.

La empresa principal llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y emitirá un informe de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento. Si dicho Informe concluye que existió hostigamiento sexual e incluye recomendaciones de sanción u otras adicionales, el mismo será remitido a la empresa contratista.

- r) Cuando la presunta víctima del hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta persona hostigadora forme parte de la empresa principal, se interpone la queja o denuncia ante la empresa principal, la cual en un plazo no mayor a un día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas que consideren pertinentes.

De este modo, cuando el trabajador de la empresa principal es el denunciado como presunto hostigador, la empresa principal llevará a cabo todo el procedimiento de investigación y sanción a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y emitirá un informe de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento, y las conclusiones del mismo serán remitidas a P&C.

- s) Cuando la presunta persona hostigadora y la presunta víctima laboren para una empresa contratista, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control de la empresa principal, o con ocasión del servicio que prestan para ella, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa contratista o ante la empresa principal. En este último caso la empresa principal traslada la queja a la que pertenece la presunta persona hostigadora en un plazo no mayor a un día hábil de recibida la queja.

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la empresa principal.

En los tres (03) casos antes mencionados el procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del denunciado, denunciante o presunta víctima con la empresa principal.

3.5 Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

3.5.1 Inicio del procedimiento

- a) Los involucrados que intervienen en el procedimiento de un caso de Hostigamiento Sexual, deben cumplir las siguientes funciones:
 - 1. Recibir la queja o denuncia.
 - 2. Dictar las medidas de protección.
 - 3. Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
 - 4. Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b) El procedimiento de investigación y sanción se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero; o de oficio, bajo responsabilidad, cuando la Empresa conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
- c) La queja o denuncia puede ser presentada de forma escrita, presencial o electrónica ante el PP. La queja o denuncia debe ser presentada ante el PP relevante en el formato señalado en ANEXO 1.
- d) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” (ANEXO 2), si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el presente Reglamento.
- e) La persona denunciante debe firmar un el “Acta de derechos de la persona denunciante” mencionada en el punto c, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.
- f) En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.
- g) Los/as miembros del Comité de Hostigamiento Sexual, encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la Empresa, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

establecidos para ello.

- h) Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- i) El Comité debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan
- j) El PP, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, para el cuidado de su salud integral, pudiendo acudir a los centros médicos con los que la Empresa cuenta con un convenio.
- k) Asimismo, en caso la presunta víctima renuncie a los servicios puestos a su disposición para cuidar su salud integral, debe hacerlo constar por escrito con su firma o firma electrónica y huella en el documento utilizando formatos físicos como virtuales.
- l) Cabe recalcar que el informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Asimismo, en caso de que la presunta víctima lo desee puede presentar su denuncia a través del Canal Ético, lo que no excluye que la denuncia deba ser presentada a través de su PP utilizando el formato señalado en el ANEXO, para que se inicie la investigación

3.5.1.1 Medidas de protección

El PP debe ejecutar alguna de las siguientes medidas de protección en favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpone la queja o denuncia:

- a) Rotación o cambio de lugar de la presunta persona hostigadora.
- b) Suspensión temporal de la presunta persona hostigadora.
- c) Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Gestión ante el órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

3.5.1.2. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Cuando se haya recibido una queja o denuncia, o cuando haya iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual y las medidas de protección otorgadas a la

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

presunta víctima, se deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a 6 días hábiles de recibida.

3.5.1.3. Comunicación al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, el PP corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

3.5.2. Etapa de investigación

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual durante la investigación, debe realizar lo siguiente:

- m) En un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, debe investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación.
- n) Durante la investigación, la persona quejada o denunciada debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo de 3 días calendario.
- o) El Informe que emita el Comité debe contener lo siguiente:
 - Descripción de los hechos.
 - Valoración de medios probatorios.
 - Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
 - Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- p) En un plazo máximo de un (1) día hábil, el informe debe ser puesto en conocimiento de P&C, quien será la encargada de emitir una decisión.

3.5.3. Medios de Prueba

De acuerdo con el principio de presunción de inocencia reconocido constitucionalmente, corresponderá a la presunta víctima probar los hechos que afirma. Es decir, la presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual deberá presentar ante quien corresponda, las pruebas necesarias para lograr acreditar la existencia de dicha conducta. En caso contrario, de no existir prueba o indicio alguno de lo que se afirma, deberá presumirse la inocencia de la presunta persona hostigadora.

La presunta víctima puede presentar los siguientes medios probatorios para acreditar el hostigamiento sexual:

- q) Declaración propia.
- r) Informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, sólo si la víctima lo autoriza.

Política no. 9

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

- s) Declaración de testigos.
- t) Documentos públicos o privados.
- u) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- v) Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- w) Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

Los medios probatorios podrán ser presentados, tanto por la supuesta víctima, como por la supuesta persona hostigadora, durante todo el proceso de investigación, hasta antes que se emita la resolución final.

3.5.4. Sanción y otras medidas.

P&C emitirá una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Dentro de dicho plazo, P&C trasladará el informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, a la persona denunciada y a la presunta víctima, y les otorga un plazo de cuatro (4) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicho informe contendrá, de ser el caso, la propuesta de sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

3.5.5. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La decisión tomada por P&C deberá ser informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión, especificando el resultado de las investigaciones efectuadas, y de ser el caso sobre las sanciones impuestas.

3.6 Sanciones en casos de Hostigamiento Sexual

Una vez que se ha concluido que se presentó el acto de hostigamiento sexual denunciado, para la gravedad de la sanción se deberá decidir de acuerdo con criterios de razonabilidad y proporcionalidad. De esta manera, se deberá tomar en cuenta el número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos, sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

La severidad de la sanción será mayor en los casos en los que exista reiterancia de la conducta hostil y concurrencia de dos o más elementos constitutivos del hostigamiento sexual, establecidos en el acápite 3.3 del presente Reglamento.

Política no. 9

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

Asimismo, la gravedad de la sanción se incrementará dependiendo del nivel de afectación psicológica o física de la víctima, el carácter sistemático de la conducta o si se ha generado un ambiente hostil o que afecte su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Si la persona hostigadora es trabajador de la Empresa, se aplicará alguna de las siguientes medidas disciplinarias, dependiendo de la gravedad:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de labores sin goce de haber.
- d) Despido por falta grave.

La decisión tomada por P&C será comunicada a las partes involucradas en este proceso.

En caso de que la queja por hostigamiento sexual sea declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados se encontrará facultada para interponer las acciones judiciales pertinentes en contra de la persona que presentó la queja por supuesto hostigamiento.

P&C tiene la facultad de sancionar disciplinariamente a la persona denunciante, siempre y cuando quede debidamente acreditada la mala fe por parte de ésta.

En el caso la persona que cometa el acto de hostigamiento sexual se encuentre bajo el régimen de modalidades formativas, dependiendo de la gravedad de la falta, P&C tiene la facultad de extinguir el convenio de prácticas.

3.7 Opciones y/o alternativas de la persona hostigada por el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista:

La persona hostigada por el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, puede optar por las siguientes alternativas:

- a. Accionar el cese de la hostilidad,
- b. Exigir el pago de una indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° (b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siempre que su denuncia sea declarada fundada.

En caso la queja recaiga sobre el Gerente General de la Empresa, no resultará aplicable el procedimiento contemplado en el acápite 3.5 del presente Reglamento, teniendo la víctima el derecho de interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35° (a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El plazo para interponer la demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

El monto de la indemnización al que se hace referencia en el acápite 3.7 b) del presente Reglamento, será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de años se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda.

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta contra un practicante, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita a través de la vía correspondiente.

3.8 Confidencialidad

Las quejas deben considerarse confidenciales en la medida de lo posible, realizándose una investigación completa. Toda audiencia y documentación tienen el carácter de confidencial y privado, debiendo la Empresa abstenerse de publicar cualquier información con relación a las quejas presentadas; ya sea a las implicadas o los implicados directamente en la investigación o a terceros.

El propósito de esta medida es proteger a la persona denunciante, fomentar que se denuncie cualquier caso de hostigamiento sexual, y proteger la reputación de cualquier persona que podría ser acusada indebidamente de acoso sexual.

La denuncia por hostigamiento sexual, así como todos los efectos de la investigación y sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter de reservado y confidencial.

3.9 Acción Penal

Cuando durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Empresa deberá poner en conocimientos tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N°014-2019-MIMP.

Asimismo, la persona afectada por un hecho de hostigamiento sexual se encuentra facultada a iniciar las acciones penales que considere pertinentes, mientras dure la investigación laboral por Hostigamiento sexual o posterior a ella, conforme a las causales establecidas en el Decreto Legislativo N° 1410.

4. UNIDADES A CARGO DEL DOCUMENTO

Responsable de la elaboración del documento:

- Relaciones Laborales y Compensaciones

Responsable de la autorización del documento:

- Personas y Cultura

Política no. 9

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
Application Areas

Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

5. REFERENCIAS

- PO n° 1 Gestión de Documentos Organizativos;
- PL n° 84 Acoso Laboral;
- Ley n° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;
- Ley n° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;
- Reglamento Interno de Trabajo,
- Decreto Legislativo n° 1410, Delitos incorporados al Código Penal sobre hostigamiento sexual;
- Decreto Supremo n°014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley n°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento;
- Resolución Ministerial n. 115-2020-MIMP del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;
- Decreto Supremo n° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley n° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

6. POSICIÓN DEL PROCESO ORGANIZATIVO EN LA TAXONOMÍA DE PROCESOS

Process Area: Personas y Cultura

7. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

Acrónimos y palabras claves	Descripción
Reglamento	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
P&C	Personas y Cultura
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	Comité responsable de la investigación del Hostigamiento Sexual y de emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En el caso de empresas con menos de 20 trabajadores, las funciones del comité estarán a cargo de un Delegado contra el Hostigamiento Sexual.

Política no. 9

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
Application Areas

Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

Hostigamiento Sexual	El hostigamiento sexual al interior del centro de trabajo 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. El hostigamiento sexual puede ser de dos tipos: • Conducta de naturaleza sexual • Conducta sexista
Conducta de naturaleza sexual	Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexuales tales como: comentarios e insinuaciones, miradas lascivas, exhibición, o exposición de material pornográfico, tocamientos, roces o acercamientos corporales, exigencias o proposiciones sexuales, contacto virtual u otros de similar naturaleza.
Conducta sexista	Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro
Persona Hostigadora	Toda persona independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
Víctima	Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
Queja o denuncia	Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
Relación de autoridad	Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
Relación de sujeción	Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Política no. 9

Versión no.2 fecha 01/09/2025

Asunto: Reglamento Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Application Areas**Staff Function: *Personas y Cultura*

Service Function:

Business Line: -

8. ANEXOS**ANEXO 1:** Formato de denuncia de Hostigamiento Sexual**ANEXO 2:** Acta de derechos de la persona denunciante