

POLÍTICA PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Aprobador Por:	Fecha de Emisión:
Ada Tasayco Jefe de Gestión y Desarrollo Humano	04/03/2022

ALPAYANA,
una cultura con propósito





ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
1.1. Objetivo.....	3
1.2. Alcance.....	3
1.3. Marco Normativo.....	3
1.4. Definiciones.....	3
2. IDENTIFICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	4
3. MEDIDAS PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	5
4. MEDIDAS PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
4.1 Procedimiento de Investigación	6
4.2 Procedimiento de Sanción.....	9
4.3 Actuación en casos que involucran empresas de tercerización o intermediación laboral.....	9
5. MEDIDAS ADICIONALES	10
6. CONFIDENCIALIDAD	10
7. VIGENCIA.....	11
8. FORMATOS.....	11
9. CONTROL DEL DOCUMENTO.....	16



1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo

ALPAYANA S.A (en adelante, la “Compañía”) mediante la presente Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual (en adelante, la “Política”) establece los lineamientos para identificar, denunciar e investigar eficazmente el hostigamiento sexual en el centro de trabajo, cumpliendo con la normativa sobre la materia.

1.2. Alcance

La presente Política aplica a todos los trabajadores de la Compañía. Asimismo, el alcance de esta se extiende en lo pertinente al personal destacado o desplazado a las instalaciones de la Compañía, a las personas bajo modalidades formativas y a los locadores que prestan servicios a favor de ésta, sin desnaturalizar la naturaleza de la relación.

1.3. Marco Normativo

- a) Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- b) Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- c) Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley No. 27942.
- d) Resolución Ministerial No. 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.
- e) Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

1.4. Definiciones

- **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni que la conducta sea reiterada.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Son comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales;



exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras 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.
- **Hostigado/a o víctima:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, al empleador, 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 la relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en la que existe un poder de influencia de una persona frente a otra.

2. IDENTIFICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

En el entorno laboral, el hostigamiento sexual puede darse en cualquier vínculo: entre superiores y subordinados, entre colegas de trabajo, entre usuarios y cliente, entre contratistas y proveedores, o en cualquier vínculo de dos o más personas que compartan un ambiente, espacio o relación laboral, es decir, no es necesario pertenecer a la misma organización.

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.



- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista sean escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas previamente señaladas.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

3. MEDIDAS PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Compañía mantendrá condiciones de respeto entre los trabajadores; por lo que, promoverá y establecerá medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, tales como el presente procedimiento. En atención a ello, se establecen las siguientes medidas para identificar una conducta definida como hostigamiento sexual y las acciones a cargo de la Compañía para prevenir dicha conducta en el ámbito de trabajo.

La Compañía se obliga a mantener, en el centro de trabajo, las condiciones de respeto entre las personas y el buen clima laboral, cumpliendo con las siguientes medidas:

- a) Realizar evaluaciones anuales, mediante cuestionarios o herramientas similares que garanticen el derecho a la intimidad, para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual y acciones de mejora para la prevención de estas. Estas evaluaciones pueden incluirse en la evaluación del clima laboral a criterio de la Compañía.
- b) Brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia, con el objeto de 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.
- c) Llevar a cabo una capacitación anual especializada para el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el “Comité”) y 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, así como la aplicación de los enfoques correctos.
- d) Difundir la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, los canales de atención de quejas, el formato para presentar denuncias, la información básica del procedimiento de actuación y las sanciones aplicables ante estas situaciones.



e) Respetar los principios de dignidad, defensa e integridad personal, así como de gozar de un ambiente armonioso en igualdad de condiciones sin discriminación por ningún motivo, en especial por razones de género.

4. MEDIDAS PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Con la finalidad de sancionar los actos de hostigamiento sexual, la Compañía regula el siguiente procedimiento de actuación, el cual se desarrolla bajo los principios de intervención inmediata y oportuna, confidencialidad, debido procedimiento, celeridad, imparcialidad y no revictimización para garantizar el respeto a los derechos básicos de las partes intervinientes.

4.1 Procedimiento de Investigación

a) Presentación de queja: El procedimiento se inicia con la queja o denuncia presentada ante el área de Gestión y Desarrollo Humano (en adelante, “GDH”), por la presunta víctima o un tercero, o bien de oficio cuando la Compañía toma conocimiento de actos de hostigamiento sexual. En caso el denunciado/a sea algún integrante del área de GDH, la queja se interpone ante la Gerencia Legal.

El contenido de la queja es el siguiente:

- i. Identificación del denunciante y/o supuesta víctima.
- ii. Identificación del denunciado.
- iii. Relación en el ámbito laboral entre la presunta víctima y el denunciado.
- iv. Narración de los hechos relevantes.
- v. Relación de pruebas y/o potenciales testigos, de existir.
- vi. Solicitud de medidas de protección, de corresponder.

La queja que se presente de forma verbal deberá ser formalizada mediante el Formato puesto a disposición por la Compañía ante el área de GDH.

Asimismo, corresponderá al hostigado presentar con su denuncia o queja las pruebas necesarias que cree duda razonable a su favor para que sea admitida a trámite, pudiendo ser éstas las siguientes:

- i. Declaración de testigos.
- ii. Documentos públicos o privados.
- iii. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.



iv. Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafotecnias, análisis biológicos, químicos, entre otros.

v. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las pruebas pueden ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.

b) Comunicación de la queja: Si la queja se presenta ante otro órgano de la Compañía, como el supervisor inmediato de la víctima, dicho órgano tiene la obligación de poner la queja en conocimiento del área de GDH en el plazo de un (1) día hábil.

c) Atención médica y psicológica: En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja por parte del área de GDH, la Compañía facilitará a la presunta víctima el acceso a los medios de atención médica, física y mental o psicológica, según corresponda. El informe que se emite como resultado de esta atención es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

d) Comunicación al Comité: Dentro del mismo plazo de un (1) día hábil, el área de GDH corre traslado al Comité, a fin de dar inicio a la investigación. Este Comité está conformado por dos (2) representantes designados por la Compañía y dos (2) representantes elegidos por los trabajadores, en ambos casos en paridad de género.

e) Medidas de protección: En la queja se pueden solicitar medidas cautelares, sin perjuicio de ello, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que recibe la queja, la Compañía dicta y ejecuta las medidas de protección idóneas para proteger a la presunta víctima siempre que se ajusten a la razonabilidad, proporcionalidad y necesidad del caso.

Las medidas de protección a favor de la presunta víctima pueden ser:

i. Rotación o cambio de lugar del denunciado.

ii. Suspensión temporal del denunciado.

iii. Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que lo solicite.

iv. Solicitud al 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 misma.

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

Asimismo, la Compañía puede dictar determinadas medidas de protección a favor de testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.



Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación, y las mismas se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión final de la Compañía.

En ningún caso se considerará una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

f) Comunicación a la Autoridad competente: La Compañía comunica a través de la Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual (<https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/HostigamientoSexual/>) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

g) Traslado de la queja: El Comité de Intervención traslada al denunciado la queja y otorga un plazo de cinco (5) días calendario, para que presente sus descargos por escrito y presentar los medios probatorios que considere convenientes.

h) Emisión de Informe del Comité: El Comité tiene un plazo de quince (15) días calendario desde la recepción de la queja para culminar la investigación del caso con la emisión de un Informe con el siguiente contenido:

- i. Descripción de los hechos.
- ii. Valoración de medios probatorios de las partes.
- iii. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- iv. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple y, en todo caso, el voto dirimente corresponde al miembro representante del área de GDH designado por la Compañía.

Asimismo, el Comité podrá delegar en una entidad externa especializada, la investigación del presente procedimiento en forma parcial y/o total, salvaguardando en todo momento el deber de confidencialidad y reserva que requiere la regulación vigente.

i) Comunicación de Informe del Comité: El Comité pone de conocimiento del área de GDH el Informe en un plazo de un (1) día hábil desde su emisión.



4.2 Procedimiento de Sanción

- a) Alegatos finales: El área de GDH correrá traslado del Informe del Comité a la presunta víctima y al denunciado/a, dándoles un plazo de cinco (5) días calendario para que presenten sus alegatos finales por escrito ante el mismo órgano.
- b) Decisión final: En un plazo de diez (10) días calendario desde la comunicación del Informe del Comité al área de GDH, la Compañía emitirá una decisión final sobre la sanción a aplicar o archivamiento del caso, según corresponda, así como como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Esta decisión pondrá fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c) Comunicación a la Autoridad competente: La decisión final de la Compañía es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
- d) Emisión de sanción: En caso se determine la existencia de hostigamiento sexual, la Compañía podrá sancionar al hostigador/a con una de las siguientes medidas:
 - i. Amonestación escrita
 - ii. Suspensión sin goce de haber
 - iii. Despido por falta grave

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual. Las resoluciones de sanción constarán en el legajo personal de quien cometa el acto.

La Compañía no aplicará como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar las medidas de protección impuestas previamente como una forma de sanción.

4.3 Actuación en casos que involucran empresas de tercerización o intermediación laboral

- i. Cuando el demandado/a labore para una empresa de intermediación o tercerización laboral y la presunta víctima forme parte de la Compañía, la denuncia se formula ante el área de GDH de la Compañía, la cual en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa a la empresa tercera. La Compañía lleva a cabo el procedimiento de investigación y remite el Informe del Comité a la empresa tercera.
- ii. Cuando la presunta víctima labore para una empresa de intermediación o tercerización laboral y el demandado/a forme parte de la Compañía, la denuncia se formula ante el área de GDH de la Compañía, la cual en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa a la empresa tercera. La Compañía lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción.



iii. Cuando el demandado/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación laboral, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la Compañía, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la Compañía. En este caso, la Compañía traslada la queja a la empresa a la que pertenece el demandado/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. De tal forma, el procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación laboral, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Compañía.

5. MEDIDAS ADICIONALES

a) Actuación en casos de indicios de delito: Cuando, durante o como resultado del procedimiento de actuación, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Compañía interpone una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de presunta víctima.

b) Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual: La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Compañía, no determina que no se inicie, continúe o culmine con el procedimiento el procedimiento de actuación y, de ser el caso, se aplique la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento de actuación o como resultado de este, el denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la Compañía o finaliza su vínculo contractual, se continúa con el procedimiento y se dictan las medidas que correspondan.

c) Actuación en las relaciones de sujeción: En los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujeta a las normas del Código Civil, las modalidades formativas laborales y otras similares, se conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de la Compañía y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados.

6. CONFIDENCIALIDAD

Los colaboradores que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Política tienen la obligación de mantener en absoluta reserva la información consignada en el presente documento, así como respecto a todos los aspectos relacionados a las quejas o denuncias por hostigamiento sexual sobre las que tomen conocimiento en cumplimiento o no de sus funciones como la identidad de las partes intervinientes.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de cualquier trabajador faculta a la Compañía a tomar las medidas disciplinarias que estime conveniente de



acuerdo con la legislación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y otras políticas internas aplicables.

7. VIGENCIA

La Política se implementa a partir del 22 de setiembre de 2020 y tiene vigencia por tiempo indeterminado. Sin perjuicio de ello, la Compañía tiene la facultad de modificar o eliminar la presente Política por decisión unilateral en consideración de las necesidades organizacionales y de acuerdo con legislación aplicable, lo cual será debidamente comunicado a los trabajadores.

8. FORMATOS

8.1 FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Señores de área de Gestión y Desarrollo Humano de ALPAYANA S.A.,	
Por medio del presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley No. 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.	
Datos del denunciante (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)	
Nombre	
Documento de identidad	
Cargo - Área	
Teléfono	
Correo electrónico	
Datos de la presunta víctima	
Nombre	
Documento de identidad	
Cargo - Área	



Empleador	
Domicilio	
Teléfono	
Correo electrónico	
Datos del presunto hostigador/a	
Nombre	
Cargo - Área	
Empleador	
Relación de trabajo con la víctima ¹	
Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia	
<p>Sobre el particular, procedo a describir los hechos materia de la presente denuncia:</p> <p><i>(Precise las circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)</i></p> <p>1. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>2. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>3. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>4. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

¹ Puede ser: jefa/jefe, compañero/compañera de trabajo, proveedor/proveedora, cliente, clienta, otro.

5. _____

_____**Medios de prueba²(*)**

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

1. _____

_____2. _____

_____3. _____

_____4. _____

² Puede ser: testimonios de parte, documentos públicos o privados, declaraciones de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias psicosociales, forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros. En caso de testigos, se les garantiza medidas de protección personales y labores a fin de evitar represalias.



5. _____

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

Solicitud de medidas de protección

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.	
--	--

Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.	
---	--

Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
---	--

Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
--	--

Atención médica, física y mental o psicológica	
--	--

Otras medidas de protección (especificar)	
---	--

Por lo antes expuesto, solicito a ALPAYANA S.A. la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

Lugar: _____

Fecha: _____

Firma: _____



8.2 REGISTRO DE DENUNCIAS POR MEDIO DEL APLICATIVO – BUZÓN DE DENUNCIAS

Registro de Denuncias

Tipo de Denuncia *

☒ Código de Conducta ☐ Acoso Sexual ☐ Equidad e Inclusión

Fecha *

Fecha Incidencia *

Detalle de Denuncia *

Archivos de Sustento
(Máx.3)

Arrastra y suelta aquí o haz clic

Identidad *

☒ Anónimo ☐ Nombres

Cancelar

Grabar



9. CONTROL DEL DOCUMENTO

HISTORIA DEL DOCUMENTO			
Nombre del Documento	Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual		
Área responsable	Gestión y Desarrollo Humano		
Elaborado por:	Rodolfo Devercelli Gerente Legal	Fecha de Elaboración	17/02/2022
Revisado por:	Pedro Gonzales Miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	Fecha de Revisión	21/02/2022
Revisado por:	Cecilia Saavedra Miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	Fecha de Revisión	25/02/2022
Aprobado para publicación por:	Ada Tasayco Jefe de Gestión y Desarrollo Humano	Fecha de Aprobación	02/03/2022
CONTROL DE VERSIONES			
Versión	Fecha de Creación o actualización	Responsable	Comentario
01	14/09/2020	Gestión y Desarrollo Humano	Esta Política fue creada con el fin establecer los lineamientos para actuar y prevenir el hostigamiento sexual en Alpaya S.A.
02	04/03/2022	Gestión y Desarrollo Humano	Buscando alcanzar una transformación digital, se creó un aplicativo para registrar las denuncias por ética y hostigamiento sexual con el objetivo de agilizar el proceso y asegurar el anonimato.



CARGO DE RECEPCIÓN

Declaro haber recibido, leído, entendido y aceptado la Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual de ALPAYANA S.A., lo cual reconozco mediante la suscripción del presente documento:

Nombre: _____

DNI/CE: _____

Fecha: _____

Firma: _____