
	<p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b></p> <p align="center"><b>CODIGO N° PL15-RRHH</b></p>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	1 - 11

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Detalle	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<b>Nombre</b>	José Alexander Suarez Blas	José Alexander Suarez Blas	Antonio Humberto Bouroncle Caro
<b>Cargo</b>	Encargado de Recursos Humanos	Encargado de Recursos Humanos	Gerente General
<b>Fecha</b>	26/07/2021	27/07/2021	30/07/2021

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	2 - 11
<b>CODIGO N° PL15-RRHH</b>			

## 1. OBJETIVO

El establecimiento de esta Política interna tiene como finalidad determinar y prevenir la existencia del hostigamiento sexual y la responsabilidad de quien corresponda, garantizando una investigación confidencial, imparcial, eficiente que permita sancionar a la hostigadora u hostigador y proteger a la presunta víctima, cumpliendo con el debido proceso.

## 2. ALCANCE

Esta política será aplicable al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas que se puedan dar entre los colaboradores de la empresa en sus diferentes categorías y funciones, practicantes, así como el personal contratista y cualquier tercero indistintamente sea su vinculación contractual.

## 3. ORGANOS RESPONSABLES

- Encargado(a) de Recursos Humanos, normar la Política.
- Gerencia General de Exportadora el Sol, aprobar la Política.
- Comité de intervención frente al hostigamiento sexual: Recepción de casos, Investigación, Análisis, Definición de Acciones a tomar, Propuestas de Sanciones.

## 4. REFERENCIAS

- Numeral 3 del artículo 29° del reglamento de la ley N-| 27942 Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante decreto Supremo N° 014-2019-MIMP


## 5. DEFINICIONES

### 5.1. Hostigamiento sexual:

El 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, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterada conducta.

### 5.1. Hostigamiento Laboral:

Se entenderá por acoso laboral toda conducta reiterada, persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico, inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un

	<p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b></p> <p align="center"><b>CODIGO N° PL15-RRHH</b></p>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	3 - 11

subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.

Cualquier forma de acoso laboral es totalmente inaceptable. Los trabajadores que se vean afectados por esta situación lo deben reportar a través del canal de denuncia, debiendo la Empresa darle el trámite correspondiente conforme se regula en el Reglamento Interno de Trabajo.

**5.3. Relación de autoridad:**

Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

**5.4. Conducta de naturaleza sexual:**

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.

**5.5. 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.

**5.6. Hostigador:**

Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad con esos hechos ha sido determinada.


**5.7. Hostigado:**

Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra.

**5.8. Relación de Jerarquía:**

Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

**5.9. Relación de autoridad:**

	<p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b></p> <p align="center"><b>CODIGO N° PL15-RRHH</b></p>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	4 - 11

Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

**5.10. Situación Ventajosa:**

Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

**5.11. Denuncia o Queja:**

Se refiere a aquellos términos propios para referirse, indistintamente, a una queja o denuncia dentro de la empresa con relación al inicio del procedimiento de Hostigamiento Sexual.

**5.12. Denunciado o quejado:** presunto hostigador

**5.13. Denunciante o quejoso:** Presunta víctima.


**6. PRINCIPIOS GENERALES**

6.1 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, o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

6.2 Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

6.3 Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, 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.

6.4 Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	5 - 11
<b>CODIGO Nº PL15-RRHH</b>			

hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

**6.5 Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada 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.

**6.6 Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.


**6.7 Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

**6.8 Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

**6.9 Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en su reglamento, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

**6.10 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 actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

**6.11 Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	6 - 11
<b>CODIGO N° PL15-RRHH</b>			

y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

**6.12 Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso 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.

**6.13. Dignidad y Defensa de la Persona:** La Persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad; teniendo el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral o formativo.

**6.14. Integridad de la Persona:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo este derecho.

**6.15. Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la presente Política deben preservar la reserva de la información.

**6.16. Debido proceso:** Los trabajadores participantes en los procedimientos iniciados bajo esta Política gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.


## 7. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Se entenderá que existe hostigamiento sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas:

7.1. 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.

7.2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

7.3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	7 - 11
<b>CODIGO N° PL15-RRHH</b>			

través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

7.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

7.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en esta política.

7.6. Otras conductas que encajen con la definición de hostigamiento sexual, expuesto en el numeral 5.1. de la presente Política.

## **8. PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

### **8.1 Presentación de la denuncia:**

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el empleador toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.


### **8.2 Comunicación para el inicio de la investigación.**

La Oficina de Recursos Humanos deberá correr traslado de la misma a los integrantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a un (01) un día hábil posterior al haber recibido la denuncia o queja. Asimismo, y de ser necesario, pondrá a disposición de la víctima o denunciante las atenciones necesarias a nivel médico, físico, mental o psicológico con los que la empresa cuenta y/o brindará información de aquellos servicios privados o públicos donde la víctima o denunciante podrá recurrir, en un plazo no mayor de 01 día hábil posterior al haber recibido la denuncia o queja.

### **8.3 Interposición de medidas de protección**

La Oficina de Recursos Humanos en un plazo no mayor de 03 días hábiles determinará si establece medidas de protección a favor de la víctima o denunciante, hayan sido solicitadas por este último o por consideración del propio comité. Estas medidas pueden ser las que se establecen en el Art. 18° numeral 2 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



	<p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b></p> <p align="center"><b>CODIGO Nº PL15-RRHH</b></p>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	8 - 11

#### **8.4 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre la denuncia o queja.**

La Oficina de Recursos Humanos en un plazo no mayor de 06 días hábiles comunicará al MTPE que ha recibido una denuncia o queja sobre hostigamiento sexual, así como informar de las medidas de protección adoptadas.

#### **8.5 Comunicación de la denuncia o queja al denunciado.**

La Oficina de Recursos Humanos pone de conocimiento del denunciado la denuncia o queja interpuesta en su contra en un plazo no mayor de 01 día hábil de haber recibido la misma, otorgándole el plazo de 06 días naturales para que presente sus descargos sobre los hechos imputados.

#### **8.6 Investigación de la denuncia o queja.**

El Comité en un plazo no mayor de 15 días hábiles de haber recibido la denuncia o queja deberá investigar los hechos y emitir un informe final donde se establezcan las conclusiones y la recomendación de sanción, de ser el caso. Dentro del procedimiento de investigación se debe describir los hechos materia de investigación, la valoración de los medios probatorios presentados por las partes, el descargo del denunciante, así como cualquier información relevante para el análisis del procedimiento de investigación.

#### **8.7 Comunicación de recomendación de sanción.**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor de 01 día hábil de haber emitido su informe final pondrá de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos la propuesta de sanción.


#### **8.8 Emisión de sanción disciplinaria.**

La Oficina de Recursos Humanos en un plazo no mayor de 10 días calendarios de haber sido notificado con el informe final y recomendación de sanción, procederá a emitir una resolución o decisión final al respecto. Asimismo, durante este plazo comunicará al denunciante sobre el informe final del procedimiento de investigación, así como brindarle el plazo de 06 días naturales para que realice sus descargos correspondientes.

#### **8.9 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre la emisión de la sanción.**

La Oficina de Recursos Humanos en un plazo no mayor de 06 días hábiles siguientes a la emisión de la sanción comunicará al MTPE sobre la misma.



	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	9 - 11
<b>CODIGO N° PL15-RRHH</b>			

### 9. Medidas Preventivas:

La empresa dictará las medidas preventivas durante el tiempo que dure el procedimiento, las cuales incluyen medidas de protección, rotaciones del presunto hostigador y de la presunta víctima, suspensión temporal del presunto hostigador, entre otras.

### 10. Del Denunciado:

Una vez recibida la denuncia por el presunto hostigador, la cual le debe ser notificada dentro del tercer día útil de presentada, éste contará con 6 días calendario para presentar su escrito de descargo, adjuntando las pruebas que considere oportunas, las mismas que podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final. El descargo deberá contener como mínimo la exposición ordenada de los hechos e irá acompañado de las pruebas que se consideren convenientes.

### 11. Medios de Prueba:

Las pruebas que podrán ser utilizadas, son las establecidas en el Reglamento de la Ley. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final:


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

### 12. Traslado del Descargo y Documentación:

El Comité de deberá correr traslado del descargo al denunciante y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

### 13. Plazo del Procedimiento:

El Comité realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, las investigaciones que considere necesarias para determinar la existencia de un acto de hostigamiento sexual de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley N° 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual". Una vez realizada esta investigación, la empresa emitirá dentro de los 5 días hábiles siguientes, la resolución que dará fin al procedimiento interno.

	<p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b></p> <p align="center"><b>CODIGO N° PL15-RRHH</b></p>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	10 - 11

**14. Protección de Testigos:**

Durante el proceso, la empresa garantiza la protección personal y laboral de los testigos ofrecidos por las partes, con la finalidad de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

**15. Sanciones:**

En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, la empresa en función a su facultad directriz determinará la sanción que considere pertinente tomando en cuenta la gravedad de los hechos acreditados, las que podrán ser: amonestación, suspensión por un máximo de cinco (05) días o despido.

**16. Consecuencias en caso de falsa acusación:**

La empresa se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias al presunto hostigado, cuando la queja por hostigamiento sexual sea declarada infundada y siempre que se demuestre el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

**ANEXO I**

**CONSTANCIA DE LA RECEPCION Y CAPACITACION DE LA POLITICA DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL SEXUAL DE LA EMPRESA EXPORTADORA EL SOL S.A.C**

Por el presente dejo constancia de haber recibido la capacitación y un ejemplar de la política de prevención y sanción del hostigamiento laboral sexual de la EMPRESA EXPORTADORA EL SOL S.A.C., comprometiéndome a observar y cumplir de manera estricta todo lo estipulado en el.


Fecha:

---

Nombre y apellidos del trabajador:

---

Documento Nacional de identidad/ de extranjería:

	<p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b></p> <p align="center"><b>CODIGO N° PL15-RRHH</b></p>	Versión	02
		Fecha	01/01/2024
		Página	11 - 11

---

Firma del trabajador:

---

Huella Digital del trabajador