

**ELABORADO POR:**  
Gerencia de Gestión Humana

**REVISADO POR:**  
Comité de Intervención Frente al  
Hostigamiento Sexual

**APROBADO POR:**  
Gerencia General

Código: GH-P005  
Versión: 01  
Aprobado: 30 de marzo 2020

# **POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## 1. OBJETIVOS Y FINALIDAD

Establecer las pautas y lineamientos de cumplimiento obligatorio para actuar, prevenir, investigar y sancionar de manera inmediata, eficaz y confidencial, posibles actos que configuren hostigamiento sexual en CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A. y empresas subsidiarias (en adelante CAASA), cumpliendo con el debido proceso legal.

Además, proteger a la presunta víctima y a los intervinientes, durante todo el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción por actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

### **Finalidad**

Conocer los compromisos asumidos dentro de la Empresa, con relación a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Asimismo, mantener y promover un ambiente laboral y una cultura libre de hostigamiento sexual a través de directrices internas que permitan su prevención y sanción en CAASA. Todo ello, en virtud de garantizar la igualdad, la libertad y el

## 2. ALCANCE

La presente política es de observancia y aplicación obligatoria para todos los colaboradores que laboran en CAASA. Del mismo modo, se incluye en el ámbito de aplicación, a todos los colaboradores de empresas de servicios y de tercerización de servicios que tienen contacto con el personal de CAASA.

En ciertos extremos de este instrumento haremos referencia a los “colaboradores” para englobar a todas las categorías, sin que ello determine la existencia de relaciones laborales (donde no las haya), ni suponga interferir en la autonomía empresarial de los terceros. Por el contrario, garantizan el interés de CAASA de atender a todos los escenarios en los que podrían materializarse conductas de hostigamiento sexual.

## **2.1. Responsables**

### **2.1.1. Colaboradores y personal que brinda servicios en las instalaciones de CAASA**

Cumplir lo dispuesto en esta Política.

### **2.1.2. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual**

Cuando la denuncia sea presentada por la persona hostigada ante algún miembro del Comité, este deberá informar inmediatamente a GGH a efectos de dar la lectura del “Acta de derechos de la persona denunciante”, documento que deberá ser firmado por el o la denunciante a través de mecanismos físicos o virtuales.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante Comité), tendrá como función principal investigar y emitir un Informe con las propuestas y/o recomendaciones de sanción u otras medidas, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el que será presentado a la Gerencia de Gestión Humana.

Su conformación garantiza la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual.

En todo lo no previsto respecto de la actuación, intervención, elección y demás actividades en torno al CIHS, serán aplicables supletoriamente la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 29783 y su Reglamento.

### **2.1.3. Gerencia de Gestión Humana (en adelante GGH)**

Emitir la decisión final, luego de revisado el informe del Comité. En dicha decisión se indicará, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Informar y difundir la presente Política a todo el personal que brinda servicios en las instalaciones de la Empresa.

Asegurar el cumplimiento de lo establecido en esta Política.

Cuando la denuncia sea presentada por la persona hostigada ante GGH, independientemente de la instancia, deberá efectuar la lectura del “Acta de derechos de la persona denunciante”, documento que deberá ser firmado por el o la denunciante a través de mecanismos físicos o virtuales. En este mismo acto, CAASA deberá dejar constancia de la aceptación o renuncia, con firma manuscrita o electrónica de la víctima, de la referida Acta.

### 3. MARCO NORMATIVO O DE REFERENCIA

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Ley N°27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias (la Ley).
- 3.3. Decreto Supremo N°014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Reglamento).
- 3.4. Ley N°28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.5. Decreto Supremo N°003-97-TR - T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”).
- 3.6. Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.
- 3.7. Ley N°28518 - Ley sobre Modalidades Formativas (Ley N°28518).
- 3.8. Código de Ética.
- 3.9. Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

### 4. DEFINICIONES

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. Puede crear un ambiente<sup>1</sup> intimidatorio, hostil o humillante, que puede afectar la actividad o situación laboral<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Puede generar distintos efectos:

- (i) Efectos psíquicos: sentimientos de tristeza, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés, depresión, entre otros.
- (ii) Efectos físicos: problemas de salud funcionales y/u orgánicos como insomnio, taquicardias, cefaleas, alteraciones digestivas, etc.
- (iii) Otros efectos: alteración de la vida afectiva o familiar de la víctima.

<sup>2</sup> Por ejemplo: disminución de la capacidad productiva en el trabajo, ser objeto de consecuencias negativas por manifestar su rechazo, como represalias, deseo de abandonar el trabajo, entre otros.

Su configuración puede darse desde la primera manifestación y no requiere de un rechazo explícito para ser denunciado.

Puede ejercerse sobre cualquier persona, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, aspecto físico u otro equivalente.

#### **4.1. Conducta de naturaleza sexual**

Comportamiento o actos físicos, verbales, gestuales u otro de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

#### **4.2. 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.

#### **4.3. Hostigador/a**

Toda persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

#### **4.4. Persona hostigada**

Toda persona que es afectada a raíz del hostigamiento sexual.

#### **4.5. Queja o denuncia**

Acción mediante la cual una persona, pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a su empleador, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual.

#### **4.6. Quejado/a o denunciado/a**

Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

#### **4.7. Quejoso/a o denunciante**

Presunta víctima o persona que conoce del presunto acto de hostigamiento sexual.

#### **4.8. 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 la relación de dependencia.

#### **4.9. 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.

#### 4.10. Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIHS)

Responsable de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

#### 4.11. Situación ventajosa

Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si 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.

## 5. LINEAMIENTOS

### 5.1. Compromisos de CAASA a través de la presente política interna

En CAASA el respeto por la persona es un valor fundamental, por lo tanto, rechaza tajantemente el hostigamiento sexual y cualquier otra conducta que pueda afectar el honor o la dignidad. Ante ello, destinar esfuerzos y recursos para garantizar su cumplimiento, con acciones que se detallan a continuación:

#### 5.1.1. Prevención de situaciones de hostigamiento sexual

CAASA, a través de la GGH, tienen como prioridad ejecutar medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual. De esta manera, la GGH, realizará:

- a. Evaluaciones anuales con el fin de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan. Estas acciones pueden formar parte de mediciones de clima laboral a través de la inclusión de preguntas sobre hostigamiento sexual.
- b. Capacitaciones en materia de hostigamiento sexual:
  - Para los colaboradores en general: al inicio de la relación laboral y como parte de los programas periódicos de formación.
  - Para roles específicos se brindará capacitación anual especializada para:
    - Gerencia de Gestión Humana (GGH)
    - Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

Estas capacitaciones tienen como objeto sensibilizar la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.

- c. La difusión periódica de la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- d. La difusión de manera pública y visible de los canales de atención de quejas o denuncias, colocando a disposición de todos los trabajadores/as, los formatos correspondientes para presentar la queja o denuncia.
- e. La entrega y difusión de la información básica del procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

### **5.1.2. Protección oportuna a la víctima de hostigamiento sexual**

CAASA, a través de la GGH tiene como prioridad garantizar medidas de protección a la víctima y/o testigos de la misma del Hostigamiento Sexual, con la finalidad de proteger y asegurar el bienestar, de los referidos sujetos, frente a cualquier peligro por el hecho denunciado.

### **5.2. Configuración del hostigamiento del hostigamiento sexual**

- La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada, mucho menos que el rechazo de la víctima sea expreso.
- La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- Su configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el hostigador/a
- Puede materializarse durante o fuera de jornada, sea que ocurra dentro o fuera de CAASA.

### 5.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

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

- Promesa implícita o expresa a la presunta víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas o actos mediante los cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la presunta víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (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 presunta víctima.
- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el hostigado/a.
- Amenazas de despido al hostigado/a por negarse a acceder a una propuesta de naturaleza sexual.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Acoso sexual a través de redes sociales y medios digitales (cyber-acoso)
- Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual, recogido en el artículo 4 de la Ley.

### 5.4. Obligaciones de CAASA

Son obligaciones de CAASA prevenir, desalentar, evitar y, de ser el caso, sancionar los casos de hostigamiento sexual en todos los tipos de relación que se produzcan dentro del ámbito de trabajo, para lo cual se deben adoptar las siguientes medidas:

- Conformar un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme al procedimiento establecido legalmente.
- Adoptar las medidas necesarias e inmediatas para proteger a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y/o para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el presunto hostigador.
- Garantizar el cumplimiento del procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual, conforme se indica en esta Política.
- No exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización.
- Velar por el respeto de la confidencialidad en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo.
- Informar al MTPE cuando reciba una queja o denuncia, o cuando inicie de oficio una investigación por hostigamiento sexual, así como, informar acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.
- Informar al MTPE la decisión final de la GGH o la que hace sus veces, dentro del plazo de seis (6) días hábiles de emitida, sobre la sanción a aplicar de ser el caso y las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Garantizar al quejoso/a o denunciante, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la tutela de sus derechos, así como otras medidas que eviten nuevos casos de hostigamiento, respetando el marco de la legalidad.

En caso, el hostigador/a sea el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a:

- La víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 de la LPCL.
- No es exigible la comunicación a CAASA por cese de hostilidad, tal como se señala en el artículo 30° de LPCL.
- La presunta víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual.

Todas las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

## 5.5. Procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual

### 5.5.1. Finalidad del procedimiento

Proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual.

### 5.5.2. Reglas del procedimiento

Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben cumplir las siguientes pautas:

- i. Guardar debida reserva y confidencialidad de los medios probatorios otorgados por la presunta víctima o por un tercero; así como confidencialidad de toda la información que se obtenga con ocasión del procedimiento de investigación.
- ii. Asegurar que la víctima y el presunto hostigador gocen de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento, tales como el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas; y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable.
- iii. Garantizar la igualdad y no discriminación por razones de género de la presunta víctima y el presunto hostigador.
- iv. La GGH, el CIHS y todas las personas involucradas en el proceso de investigación deben asegurarse no exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, ya sea solicitando una declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos de su conducto o de su vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.
- v. Prohibición de revictimización, la actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

### 5.5.3. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero o de oficio cuando CAASA conoce, por cualquier medio, los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

El o la denunciante podría ser trabajador de CAASA, personal bajo modalidades formativas laborales, personal de contratistas, así como los trabajadores de empresas de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de CAASA.

Cuando la presunta víctima y/o presunto hostigador sea trabajador de contratistas, de empresas de servicios y de tercerización de servicios, se seguirá el procedimiento que se indica en el numeral 5.11. de esta Política.

- La queja o denuncia puede ser presentada, ante la GGH o la que haga sus veces. Se informará al comité de ética de la empresa para el seguimiento respectivo.

- Los medios para la presentación de las denuncias en CAASA son los siguientes:

- **Vía Documental**

La denuncia o queja podrá ser presentada ante la GGH en sobre cerrado con la anotación de “Denuncia de acto de hostigamiento sexual”. La información será recibida y considerada conforme al principio de confidencialidad.

- **Vía Presencial/Verbal**

El o la denunciante podrá presentar la queja o denuncia ante GGH, de manera verbal, para lo cual se le otorgará el Formato de Queja o Denuncia Verbal, consignado como Anexo de la presente Directiva.

La información será considerada conforme al principio de confidencialidad.

- **Vía Virtual**

La queja o denuncia se podrá presentar al correo electrónico:

[denunciaHS@aasa.com.pe](mailto:denunciaHS@aasa.com.pe)

- Es responsabilidad de GGH dar lectura y suscribir el “Acta de derechos de la persona denunciante”.

Considerando los medios previstos, la información será considerada y recibida conforme al principio de confidencialidad.

En caso el presunto hostigador sea el titular de la GGH, la queja o denuncia debe ser presentada a la Gerencia inmediata superior.

Además, toda la información del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

Las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual están obligados a guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigado y del quejoso o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

## **5.6. Medidas de protección**

### **5.6.1. Atención médica y psicológica**

Una vez recibida la denuncia o queja, la GGH o la que haga sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, debe poner a disposición de la presunta víctima los servicios de salud para la atención médica, física y mental o psicológica. El informe que se emite como resultado de la o las atenciones, pueden ser incorporados al procedimiento y considerado medio probatorio, si la víctima lo autoriza.

CAASA brinda un servicio de orientación y acompañamiento a las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo, que incluye:

- Orientación legal sobre las alternativas con las que cuentan las víctimas.
- Asistencia legal para el desarrollo de los procedimientos internos y otros procesos judiciales.
- Asistencia psicológica para la contención emocional y para la elaboración de informes psicológicos que puedan ser usados como medios de prueba, con la autorización de la víctima, durante dichos procedimientos.

Sin perjuicio de los canales internos detallados, cada trabajador/a de CAASA puede acceder a servicios de atención, puestos a disposición por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de:

- Portal web: <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>
- Línea gratuita: 1819.
- Servicio presencial: Av. Salaverry N°655, Distrito de Jesús María  
(Horario: 8:15 am a 5 pm)

### **5.6.2. Medidas de protección específicas. Emisión y ejecución.**

La GGH dicta y ejecuta las medidas de protección a favor de la víctima, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, estas podrán ser las siguientes:

- a. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
- b. Suspensión temporal imperfecta del/de la presunto/a hostigador/a.
- c. Rotación o cambio del lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por él o ella.
- d. Solicitud al órgano o autoridad competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e. Otras medidas que busquen proteger o asegurar el bienestar de la víctima.

La GGH encargada de dictar las medidas de protección a la víctima, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser ampliadas o sustituidas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional, y beneficiosa para la víctima.

CAASA debe otorgar las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

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

### **5.6.3. Comunicación al CIHS**

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

### **5.6.4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

CAASA comunica al MTPE, que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual. Asimismo, 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.

### **5.6.5. Informe del CIHS**

En un plazo no mayor a quince (15) días calendarios de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe que debe contener:

- a. Descripción de los hechos.
- b. Valoración de los medios probatorios.
- c. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

El informe debe ser puesto en conocimiento de la GGH o el que haga de sus veces, en un plazo máximo de un (1) día hábil.

## **5.7. Sanción y otras medidas adicionales**

El área encargada de aplicar las medidas disciplinarias en CAASA, es la GGH. Este órgano emite una decisión en un plazo no mayor a (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo la GGH traslada la decisión al presunto hostigador, otorgándole un plazo de dos (2) días hábiles, para que presente sus alegatos, de considerarlo pertinente.

La decisión contiene, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Para determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se debe tomar en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Son agravantes la reiterancia y la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

CAASA no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al presunto hostigador/a o denunciado/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

Los tipos de sanciones a imponerse, según las circunstancias del caso, podrán ser:

- Despido, conforme el numeral i) del artículo 25 de la LPCL. En este caso, tiene expedito su derecho de demandar judicialmente la nulidad del despido o el pago de una indemnización por despido arbitrario.
- Suspensión de labores sin goce de haberes.
- Amonestación verbal y/o escrita.
- Resolución del contrato de prestación de servicios.

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con CAASA, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Las resoluciones de sanción constarán en el legajo personal de quien cometa el acto de hostigamiento sexual.

### **5.8. Actuación en caso de indicio de comisión de delito**

El hostigamiento sexual puede materializarse, además, como un supuesto de acoso sexual previsto en el artículo 176-B del Código Penal, en los siguientes términos:

***“El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según -corresponda”.***

En estos casos nos encontraremos frente a un delito que debe ser denunciado ante la policía o fiscalía con el fin de ser investigado y sancionado.

Por lo tanto, si durante o como resultado del procedimiento, se advierten indicios de la comisión de delitos, CAASA debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

### 5.9. Garantías del procedimiento

- Durante todo el procedimiento de investigación, se respeta el debido procedimiento con respecto a ambas partes. Como mínimo, el/la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, así como dentro del plazo previsto de la investigación, presentar sus descargos en un plazo de cinco (5) días calendario y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes.
- Dentro del plazo previsto de la investigación, el CIHS podrá llevar a cabo las actuaciones que considere pertinentes y convenientes para el esclarecimiento de los hechos, podrá:
  - Reunirse con el/la denunciante, el/la denunciado/a y posibles testigos a fin de recabar sus declaraciones (por escrito) de los hechos investigados.
  - Recabar medios sustentatorios idóneos (declaración de testigos, documentos públicos y/o privados, grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros similares, pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas; análisis biológicos, químicos, o cualquier otro medio probatorio idóneo), que serán evaluados por los miembros del Comité con el fin de determinar la comisión del hecho denunciado.
  - Otros.
- La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.
- CAASA guardará 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.

### 5.10. Situaciones especiales

En garantía de la objetividad e imparcialidad del procedimiento de investigación y sanción, CAASA prevé medidas adecuadas en las siguientes situaciones:

- **En caso alguno de los miembros del CIHS esté involucrado en una denuncia de hostigamiento sexual:**  
El comité analizará el caso excluyendo de la reunión al miembro o miembros involucrados y se solicitará, de darse el caso, reemplazo temporal.
- **En el caso que la denuncia involucre a un gerente:**  
El caso debe ser revisado e investigado con soporte además del Comité de ética de la Empresa.
- **En el caso que la denuncia involucre a algún miembro de la Alta Gerencia:**  
El caso debe ser reportado al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio.
- **En el caso que la denuncia involucre a algún miembro del Comité de Auditoría y Riesgos:**  
En este tipo de supuestos, es obligación informar del hecho al pleno del Directorio.

### 5.11. Ámbito extendido del procedimiento: casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios

El presente procedimiento será de aplicación, inclusive, cuando las dos partes involucradas en la investigación no sean trabajadores de la misma empresa. En consecuencia, deberá difundirse y capacitarse al personal de terceros, sin que ello implique la configuración de indicios de desnaturalización de las relaciones de trabajo.

Los escenarios y consideraciones a tener en cuenta son los siguientes:

#### **A. Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forma parte de CAASA**

- La denuncia se formula ante CAASA, la cual en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

- CAASA lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, emitiendo el informe correspondiente y pronunciándose sobre las medidas de protección.
- Cuando el informe final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de CAASA, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, éste se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que apliquen la sanción o medida disciplinaria.

**B. Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forma parte de CAASA:**

- Se interpone la queja o denuncia ante CAASA, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
- Para estos efectos, se garantiza que la presunta víctima pueda interponer la denuncia directamente sin ninguna limitación.
- CAASA lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo con la presente política, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiere sufrido.

**C. Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a CAASA:**

- La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios directamente o ante CAASA. En este último caso, CAASA traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

- El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación y seguimiento correspondiente.
- El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con CAASA.

## 6. VIGENCIA Y DEROGACIONES

La presente Política Corporativa actualizada fue comunicada al CIHS y aprobada por el Gerente General de Corporación Aceros Arequipa S. A. el 17 de mayo del 2022. La presente Política actualizada, está vigente desde la fecha de su aprobación.



**A. Formato o modelo de queja o denuncia**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**·Gerencia de Gestión Humana o la que haga sus veces****CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A.:**

Por el 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 N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

**I. Datos de la víctima**

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo	Celular	Correo
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

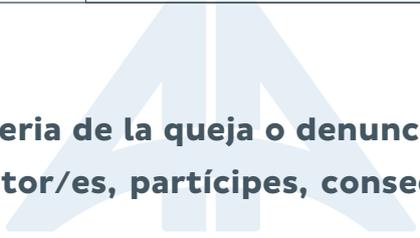
**II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia**

Nombres y apellidos			
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Cliente:
	Mismo nivel jerárquico:		Proveedor /a
	Subordinado /a:		Otro:

**III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)**

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo	Celular	Correo
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

**IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros).**



**ACEROS  
AREQUIPA**

## V. Medios probatorios<sup>3</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)

1.
2.
3.
4.
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 N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014- 2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.

Asimismo, declaro haber recibido la información necesaria para formular mi denuncia dentro de los alcances de la ley en la materia.

Sin otro particular,

Firma	Huella digital
Apellidos y nombres	

<sup>3</sup>

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos y/o privados.
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio idóneo.

## B. Formato de Acta de Lectura de los derechos de la persona denunciante

### ACTA DE LECTURA DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE – PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Conste por el presente documento, el Acta de lectura de los derechos de la persona denunciante en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que suscriben:

- CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A. con RUC N° y domicilio en \_\_\_\_\_, debidamente representada por el señor \_\_\_\_\_ en calidad de representante de la Gerencia de Gestión Humana o la que haga sus veces, a quien en adelante se le denominará "CAASA".
- \_\_\_\_\_, identificado/a con DNI No. \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, distrito de \_\_\_\_\_, provincia y departamento de \_\_\_\_\_, a quien en adelante se le denominará "EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADORA".

EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADORA, quien actualmente tiene el cargo de [\*] con fecha [\*] interpuso una denuncia de hostigamiento sexual a través de [\*]. Habiéndose recibido la denuncia, en cumplimiento a lo regulado por el Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual aprobado por DS N° 014-2019-MIMP que establece la lectura de los derechos de la persona denunciante de un posible acto de hostigamiento sexual, CAASA da lectura, con carácter enunciativo, de los siguientes derechos:

- Derecho al debido proceso: exige que el desarrollo del proceso se realice respetando las condiciones legales establecidas. Asimismo, implica que el resultado se ajuste a los estándares de una decisión justa, es decir, no arbitraria, desproporcionada o irrazonable.
- Derecho de defensa: consiste en la posibilidad de presentar y exigir la actuación de medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.

- Derecho a una decisión motivada: se refiere al derecho a obtener una decisión final con sustento legal y/o probatorio. Es una exigencia al órgano decisor de arribar a una decisión debidamente sustentada en hechos y derecho.
- Derecho a la confidencialidad: consiste en la protección y reserva de aquella información (medios probatorios, registros, documentos, certificados, declaraciones, etc.) que pueda afectar su intimidad y privacidad. Este derecho resulta exigible a todos los órganos o personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, incluyendo, sin que sea limitativo, a las partes, testigos, terceros involucrados, miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, equipo de la Gerencia de Gestión Humana, o la que haga sus veces, quienes intervienen en el proceso.
- Derecho a la no revictimización: recae en la parte denunciante o potencialmente afectada por los actos de hostigamiento sexual y exige que no se la coloque en escenarios / condiciones que reproduzcan la situación denunciada. Con carácter especial, en la etapa de investigación, debiendo evitarse careos o interrogatorios frente a la persona denunciada.

En este mismo, CAASA pone a disposición de EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADORA los siguientes canales de atención física, psicológica y física:

- [\*]

En consecuencia, habiéndose cumplido con la lectura legalmente exigida, se suscribe la presente Acta en señal de conformidad y aceptación del contenido impartido en la misma.

-----  
LA EMPRESA

-----  
EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADORA