

# POLÍTICA

## PO-RRHH-001

### PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



ACONCAGUA INGENIERIA

| Elaboró          | Revisó         | Aprobó           | Versión | Fecha      | Detalle                                                          |
|------------------|----------------|------------------|---------|------------|------------------------------------------------------------------|
| Fiorella Saldaña | Emilio López   | Andrés Rodríguez | 00      | 06/05/2024 | Emisión Inicial                                                  |
| Fiorella Saldaña | Emilio López   | Andrés Rodríguez | 01      | 24/07/2024 | Actualización según Ley 27942 y su reglamento                    |
| Leticia Chavez   | Allison Ayllón | Andrés Rodríguez | 02      | 15/04/2026 | Actualización en responsabilidades y número de canal de atención |

## I. OBJETIVO

---

Mediante la presente Política, ACONCAGUA INGENIERÍA S.A.C. (en adelante, ACONCAGUA INGENIERÍA o la Empresa), se compromete en proporcionar ambientes sanos y saludables para su equipo de trabajo, implementando acciones que prevengan el hostigamiento sexual y rechazando todo tipo de acto que menoscabe la dignidad humana de trabajadores/as de nuestra Empresa.

## II. ALCANCE

---

La presente política es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en ACONCAGUA INGENIERIA a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, sin importar el régimen contractual; y a quienes se encuentren de visita en la empresa, dentro de lo establecido por la Legislación Aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

## III. DEFINICIONES

---

N/A

## IV. REFERENCIAS

---

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley No. 29430, Ley que modificó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto que modifica el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, entre otras, forman parte de la normatividad de protección de los derechos de las mujeres

## V. RESPONSABILIDADES

---

- Gerente General
- Gestión Humana / Bussiness Partner

## VI. GENERALIDADES

---

### 6.1. Configuración del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual se configura mediante una conducta sexual o sexista del hostigador, no deseada por quien la recibe o a quien se le dirige, y que puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones que afecten el trabajo de una persona y que interfieran en el rendimiento de esta, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

No se exige un “rechazo” de la víctima ni la reiteración de la conducta; sin embargo, este último podría ser un elemento indiciario que ayude a establecer, durante la investigación, que efectivamente se configura una situación de hostigamiento sexual.

## VII. DESARROLLO

---

### 7.1. Manifestación del hostigamiento sexual

El siguiente listado ejemplifica algunas formas o manifestaciones de hostigamiento sexual:

#### a) Conductas escritas y verbales

- Propositiones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, que pueden ser directas, como invitaciones a incurrir en actos sexuales de cualquier tipo; o indirectas, como invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes.
- Bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como se viste, camina, etc. Están incluidas las preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas.
- Promesas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

## b) Conductas no verbales

- Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos.
- Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas (fotos, calendarios, fondos de pantalla, etc.) o frases de contenido o connotación sexual a través de cualquier medio a la víctima.
- Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.

También se considerarán supuestos de hostigamiento sexual las conductas o conceptos que encajen en la definición de hostigamiento sexual detallado en el punto 5.1 de la presente política, es decir, que implique una conducta sexual o sexista hacia la víctima

## 7.2. Procedimiento de investigación y sanción ante actos de hostigamiento sexual

Todo trabajador/a que se considere hostigado/a sexualmente, o que conozca de hechos que califiquen como hostigamiento sexual según esta política, está facultado/a para iniciar el trámite interno que se describe a continuación. ACONCAGUA INGENIERÍA garantiza que este procedimiento se realizará con total confidencialidad, bajo sanción a los responsables de la difusión de la información objeto de investigación.

El procedimiento también podrá iniciarse a pedido de tercero, o de oficio cuando ACONCAGUA INGENIERÍA conozca por cualquier medio de hechos que presuntamente constituyan hostigamiento sexual.

### 7.2.1. Presentación de la queja

El área de Gestión Humana es el órgano de ACONCAGUA INGENIERÍA encargado de recibir las denuncias respecto de hechos que califiquen como hostigamiento sexual, según esta Política.

La queja puede ser verbal o escrita y deberá cumplir, en la medida que sea posible, con los elementos de convicción elementales sobre la existencia de los hechos acusados que califican como hostigamiento sexual.

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Queja verbal  | El área de Recurso Humanos podrá completarla directamente o podrá trasladar el formato de queja contenido en el Anexo 1 a la persona denunciante a fin de que lo complete de forma clara, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por en dicho formato. |
| Queja escrita | La persona que denuncia deberá completar el formato de queja contenido en el Anexo 1, con información fidedigna, amplia y con letra clara y legible.                                                                                                                                 |

En ambos casos los hechos deben ser expresados de manera clara y detallada.

ACONCAGUA INGENIERIA dispone de los siguientes canales para reporte y atención de cualquier situación

- Línea telefónica: Allison Ayllón +51 922 640 576
- Atención personal al correo electrónico: comunicaciones@aconcaguaingenieria.com
- Página web: <https://aconcaguaingenieria.com/buzon-de-sugerencias/>

El área de Recursos Humanos será la encargada de absolver cualquier interrogante que se tuviera con relación al contenido del formato de queja o respecto a una pregunta formulada. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el/la presunto/a hostigador/a.

Cuando la denunciante se trate de la víctima, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Dicha acta debe ser firmada por la/el denunciante, de manera que conste que ha sido debidamente informado/a sobre los derechos que la asisten, principalmente el ofrecimiento de atención médica y psicológica.

### 7.2.2. Contenido de la queja

- a) La queja debe cumplir con el siguiente contenido:
- b) Nombre del/la presunto/a hostigador/a.
- c) Cargo y función del/la presunto/a hostigador/a.
- d) Narración de los hechos (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias, entre otros).
- e) Hechos relevantes para investigar.
- f) Relación entre la víctima y el/la presunto/a hostigador/a.
- g) Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados. Los medios probatorios pueden ser: declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, chats, fotografías, impresiones de pantalla, objetos, videos, o cualquier medio probatorio idóneo para esclarecer los hechos.
- h) Medidas de protección a favor del denunciante, de la víctima, o testigos.

La información que brinda la/el denunciante de los actos de hostigamiento sexual en la sección sobre “datos de la persona contra quien se formula la denuncia”, debe ser especialmente completa y detallada.

El área de Gestión Humana es el órgano encargado de recibir y verificar el cumplimiento del contenido de la queja. En caso la queja no contenga información relevante relativa al presunto hostigador/a o carezca de los elementos elementales de convicción sobre la existencia de los hechos

acusados que califican como hostigamiento sexual, podrá determinar el archivamiento de esta

### 7.2.3. Traslado de la queja, atención médica y medidas de protección

En caso la queja sea recibida por el jefe directo o un área distinta a Gestión Humana, deberá comunicarse inmediatamente a esta última. La queja deberá ser trasladada por parte del área de Gestión Humana al Comité en un plazo no mayor de un (01) día hábil.

En el mismo plazo, el área de Gestión Humana deberá poner a disposición de la víctima los canales internos de atención médica física y/o psicológica, o derivarla a los servicios de salud. El ofrecimiento de atención de dichos servicios figura en el “Acta de derechos de la persona denunciante”, por lo que en caso de aceptarlos o renunciar a ellos, debe hacerlo constar con su firma física o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

El área de Gestión Humana deberá dictar y ejecutar las medidas de protección en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de recibida la queja, y deberá comunicar al Ministerio de Trabajo que ha recibido la queja en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles. Las medidas de protección podrán incluir a los testigos ofrecidos por cualquiera de las partes involucradas.

Entre las medidas de protección que el área de Gestión Humana puede adoptar, las cuales se deberán ajustar a la intensidad, proporcionalidad y necesidad del caso, se encuentran:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, a solicitud de esta.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de orden de impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar comunicación alguna con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El área de Gestión Humana también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

### 7.2.4. Etapa de investigación

La etapa de investigación tendrá un plazo máximo de quince (15) días calendario de recibida la queja por el Comité, para realizar las investigaciones respectivas, recabar los descargos del presunto hostigador y emitir el Informe.

Recibida la queja, el Comité comunicará al presunto hostigador acerca de la misma en un plazo no mayor de cuatro (04) días calendario. El presunto hostigador tendrá cuatro (04) días calendario para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas pertinentes al Comité.

Si el Comité lo considera conveniente, las comunicaciones que se realicen en esta etapa podrán ser por medios virtuales, si ello facilita la celeridad de la respuesta, en atención a los breves plazos que deben cumplirse.

Concluidas las investigaciones y dentro de los quince (15) días calendario, el Comité deberá emitir un Informe, que contenga la descripción de los hechos, la valoración de las pruebas, la propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar futuros casos de hostigamiento.

El Informe será trasladado al área de Recursos Humanos en el plazo máximo de un (01) día hábil de emitido.

#### 7.2.5. Etapa de sanción

El área de Recursos Humanos tiene un plazo de diez (10) días calendario para emitir una decisión de sanción contados desde el momento de recepción del Informe por parte del Comité.

Recibido el informe, el área de Recursos Humanos lo pondrá en conocimiento inmediato de las partes (presunto hostigador y víctima). A ambas partes les concederá un plazo máximo de tres (03) días calendario para presentar sus alegatos finales. Estos alegatos serán presentados el área de Recursos Humanos.

Si el área de Recursos Humanos lo considera conveniente, las comunicaciones que se realicen en esta etapa podrán ser por medios virtuales, si ello facilita la celeridad de la respuesta, en atención a los breves plazos que deben cumplirse.

Dentro del plazo de diez (10) días calendario, el área de Recursos Humanos deberá emitir una decisión final que ponga fin al procedimiento interno. Dicha Decisión, que será debidamente sustentada, declarará fundada o infundada la queja, determinará la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Asimismo, la Empresa adoptará medidas adicionales para evitar que la víctima o el resto del personal enfrenten nuevamente situaciones de hostigamiento sexual, así como medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del trabajador/a afectado y asegurar que la conducta no volverá a ocurrir.

Finalmente, no se tolerará ninguna forma de represalia contra una persona que reporte, presente, testifique o participe en una investigación o procedimiento, que sea testigo de un acoso sexual. Los trabajadores/as que se involucren en cualquier acto de represalia estarán sujetos a acción disciplinaria que pueda

incluir hasta la suspensión sin goce de remuneraciones e inclusive con el despido.

No habrá represalia contra cualquier persona que, de buena fe, denuncie tal conducta, aún si la investigación produce insuficiente corroboración de evidencia o si las quejas no pueden ser probadas. Sin embargo, la acción disciplinaria podría tomarse contra las personas que hagan alegatos falsos, riesgosos o maliciosos de acoso u otra conducta ofensiva.

Finalmente, todos los actos realizados por parte del área de Recursos Humanos y el Comité en el marco de procedimiento de atención e investigación de actos de hostigamiento sexual de deben ser documentados de forma detallada

#### 7.2.6. 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 empresa, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la empresa o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento igual continuará y se dictarán las medidas que correspondan

#### 7.2.7. Casos de Renuncia o término de la relación contractual

Es obligación de la Empresa informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la queja y las medidas preventivas adoptadas a la supuesta víctima y/o testigos, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la queja. Asimismo, de comunicar la Decisión emitida por el área de Recursos Humanos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los seis (06) días hábiles siguientes de haberse emitido.

### 7.3. Procedimiento de investigación ante casos que involucran a empresas terceras

Si el presunto/a hostigador/a es personal destacado o desplazado por terceros y la víctima es trabajador/a de ACONCAGUA INGENIERÍA, la denuncia se presentará ante el área de Recursos Humanos, la cual pondrá esa denuncia en conocimiento de la Empresa de intermediación laboral o tercerización de servicios, dentro de un (01) día hábil de recibida. La investigación estará a cargo de la ACONCAGUA INGENIERÍA. En caso el Informe contenga recomendaciones de sanción y otras para evitar nuevos casos de hostigamiento, el Informe se remitirá a la empresa de intermediación laboral o tercerización de servicios, para que esta última adopte las medidas que considere pertinentes.

De igual manera se procederá en caso el presunto hostigador/a es trabajador/a de ACONCAGUA INGENIERÍA y la víctima es personal destacado o desplazado por terceros, la queja también deberá ser interpuesta ante el área de Recursos Humanos de ACONCAGUA INGENIERÍA y se seguirá el procedimiento estipulado en el párrafo anterior.

Si el presunto hostigador y la presunta víctima laboran para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro de ámbito de control o con ocasión del servicio que presta a ACONCAGUA INGENIERÍA, ésta traslada la queja o denuncia a la Empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida. El procedimiento de investigación y sanción estará a cargo de la Empresa de tercerización o de intermediación de servicios.

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta involucrando locadores de servicios o personal con convenios sujetos a la Ley de modalidades formativas laborales, se seguirá el procedimiento descrito en esta Política, sin que ello implique el reconocimiento de un vínculo laboral

#### 7.4. Consecuencias en caso de “falsa queja”

Frente a una falsa queja, la Empresa podrá imponer las sanciones correspondientes como amonestación, suspensión o despido, dependiendo de la gravedad de falta cometida teniendo en cuenta la responsabilidad de la persona que interpuso la falsa queja.

Adicionalmente, el hostigador podrá interponer las demandas judiciales de indemnización, conforme lo contempla la legislación vigente

ACONCAGUA INGENIERÍA se compromete a:

- Fomentar entornos libres de discriminación, hostigamiento y conductas de coerción.
- Prevenir conductas de hostigamiento y acoso de cualquier tipo.
- Respetar los derechos de los trabajadores/as, mantener trato digno y respetuoso de todo el equipo de trabajo.
- Establecer estrategias encaminadas a mantener un clima laboral adecuado.
- Realizar campañas de sensibilización o capacitaciones periódicas a todos los/as trabajadores/as sobre las normas de prevención del hostigamiento y acoso de cualquier tipo.
- Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, para presentar la queja y la información básica del procedimiento.

La aplicación, cumplimiento, interpretación y difusión de la política aquí descrita recaen sobre el área de Gestión Humana, proceso encargado de velar por el correcto cumplimiento de funciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo (en adelante, el Comité).

El Comité será el encargado de garantizar el cumplimiento de una objetiva investigación, en los casos en que sea necesario, conforme las disposiciones establecidas en el procedimiento SP-RRHH-003. El comité se encuentra conformado por dos (02) representantes de los trabajadores y dos (02) representantes de la Empresa.

En caso de que la queja se dirija contra algún miembro del Comité deberá abstenerse de participar en la investigación y el responsable de Gestión Humana y la Gerencia General se encargarán de designar al reemplazante.

Revisado con fecha: 14/08/2026



Andrés Jonatan RODRIGUEZ  
Gerente General  
Aconcagua Ingeniería S.A.C.

ANDRES JONATAN RODRIGUEZ  
GERENTE GENERAL

## VIII. ANEXOS

Anexo 1 – Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual – ámbito laboral sector privado

### **FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PRIVADO**

....., ..... de ..... de 20....

Señor/a Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos o equivalente

Empresa: .....

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 de actos de hostigamiento sexual**

|                                                                |       |          |                    |
|----------------------------------------------------------------|-------|----------|--------------------|
| Nombres y apellidos                                            |       |          |                    |
| Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte) |       |          |                    |
| Domicilio                                                      |       |          |                    |
| Teléfono                                                       | Fijo: | Celular: | Correo electrónico |
| Cargo o 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 o servicio o modalidad formativa que desempeña    |                      |  |                         |
| Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X) | Superior Jerárquico: |  | Mismo nivel jerárquico: |
|                                                         | Subordinado/a:       |  | Proveedor/a:            |
|                                                         | Cliente:             |  | 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) |       |          |                    |
| Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña           |       |          |                    |
| Dirección, Oficina o Área                                      |       |          |                    |
| Teléfono                                                       | Fijo: | Celular: | Correo electrónico |

#### **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)**

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |



|  |
|--|
|  |
|  |

**V. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)**

|    |       |
|----|-------|
| 1. | _____ |
| 2. | _____ |
| 3. | _____ |
| 4. | _____ |

**VI. Medidas de protección para la víctima**

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

|                                                                                                                                            |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a                                                                               |  |
| 2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a                                                                                      |  |
| 3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado                                                                |  |
| 4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella |  |
| 5. Atención médica, física y mental o psicológica                                                                                          |  |
| 6. Otras medidas de protección (especificar)                                                                                               |  |

(\*) 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.

Sin otro particular,

TERI  
FAU

-05:00

|                      |                |
|----------------------|----------------|
|                      |                |
| Firma                | Huella Digital |
| Nombres y Apellidos: |                |

8-  
1

5:00

<sup>1</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.