	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: GH-P005
		Versión: 01
		Aprobación: 30.03.2020
		Página: 1 de 22

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Gerente de Gestión Humana	Comité de ética	Gerente General

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 respeto en las relaciones laborales.

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

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.



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.

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°28518 - Ley sobre Modalidades Formativas (Ley N°28518).
- 3.7. Código de Ética
- 3.8. 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 ambiente¹ intimidatorio, hostil o humillante, que puede afectar la actividad o situación laboral².

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.

¹ 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.

² 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.



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. Hostigado/a

Toda persona que es víctima de 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

Compromisos de CAASA a través de la presente política interna

5.1. 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.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: GH-P005
		Versión: 01
		Aprobación: 30.03.2020
		Página: 6 de 22

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 SANCION 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.

La presunta víctima 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

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. GARANTIAS 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 INTERMEDIACION 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:



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código: GH-P005

Versión: 01

Aprobación: 30.03.2020

Página: 14 de 22

- 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 fue aprobada por el Gerente General de Corporación Aceros Arequipa S. A. el 30 de marzo del 2020. La presente Política está vigente desde la fecha de su aprobación.



ANEXOS

1. FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL³:

➤ **Denunciante:**

➤ **DNI:**

➤ **Empresa a favor de la que usted presta servicios:**

➤ **Denunciado(s):**

➤ **Empresa a favor de la que el denunciado(s) presta(n) servicios:**

➤ **Relación entre denunciante / denunciado⁴:**

Declara encontrarse debidamente informado(a) en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, reconociendo la importancia de que su manifestación se ajuste, de manera precisa, a los hechos que la motivan:

SÍ	___FIRMA___
___FECHA___	

³ Las conductas que pueden denunciarse son las siguientes:

- Sexuales: comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros, de connotación sexual.
- Sexistas: 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 de otro.

⁴ Las posibilidades son:

- De subordinación / dependencia: la conducta sexual o sexista proviene de un superior en grado directo (jefe inmediato) o indirecto (de nivel superior, aunque no trabaja directamente con usted).
- Del mismo rango: la conducta sexual o sexista proviene de un trabajador de su mismo nivel o categoría.
- De rango inferior: la conducta sexual o sexista proviene de un trabajador de grado inferior a aquel en que usted se desempeña.
- No vinculado: la conducta sexual o sexista proviene de un tercero que no es trabajador de la Empresa pero que presta servicios frecuentes / ocasionales en las instalaciones; o con quien usted debe tratar con ocasión de la prestación de sus servicios.

* De forma adicional, cualquier persona que tenga conocimiento de actos que podrían calificar como de hostigamiento sexual pueden promover una denuncia en cuyo caso podrán detallar que se encuentran dentro de la categoría de N/A, por no tratarse de un afectado directo.



I. Descripción de los hechos:

Sobre el particular procedo a describir los hechos⁵:

II. Medios de prueba:

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios⁶:

- a)
- b)
- c)

⁵ De ser necesario, usted puede solicitar espacio adicional para narrar, de forma detallada y precisa, todas las situaciones vinculadas a su denuncia. Agradeceremos desarrollar aspectos como: (i) conductas / términos utilizados y que justifican su denuncia, (ii) canales a través de los que se realizaron (presencial, correo electrónico, llamada, mensajes, entre otros), (iii) espacios en los que estos se dieron (dentro de la empresa / fuera de la empresa) y (iv) cualquier otro de interés. En caso usted no fuese el afectado directo, precisar los canales en virtud de los cuales tomó conocimiento de la forma más clara y precisa posible.

⁶ Algunos de los que puede presentar, sin ser limitativos, son: testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración escrita de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, informes psicológicos, informes médicos, entre otros. Recuerde que este punto no es obligatorio.



III. Medidas de protección:

He sido debidamente informado por mi empleador sobre la posibilidad de que se me otorguen la(s) siguiente(s) medida(s) de protección; las mismas que solicito para que sean evaluadas⁷:

- a)
- b)
- c)

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta DENUNCIA de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP y la Política Interna de la Empresa.

2. FORMATO DE INFORME DEL COMITÉ FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

⁷ Rotación o cambio de lugar del presunto quejado.

- Suspensión temporal del denunciado.
- Rotación o cambio de mi lugar de trabajo.
- Solicitud al órgano competente para emitir una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar del quejado de acercarse a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Cualquier otra que estime pertinente para mi o para mis testigos.

* En caso usted, como denunciante, no sea el afectado directo, puede omitir este punto.

Habiendo sido notificados con fecha _____, de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por _____, en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité Frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, CIHS), dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Descripción sintética de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora (cuando sea de oficio). En esta parte se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

Se procura que la descripción sea objetiva y sin incorporar juicios de valor.

II. Descargos

Ante los hechos denunciados, con fecha _____ el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja. En esta parte se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de del denunciado(a).

Se procura que la descripción sea objetiva y sin incorporar juicios de valor.

En caso estos no se hubiesen ofrecido, precisar que, pese a la debida notificación, el denunciando optó por no ejercer su derecho de defensa.

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes procedieron a presentar medios de prueba que estimaron pertinentes.

El CIHS ha efectuado una valoración interna, determinando que los siguientes son idóneos para analizar el presente caso:

*Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio
que se le otorga a cada medio.*

IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aprobados, el CIHS ha arribado a las siguientes conclusiones:

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados. Las opciones son: (i) HA LUGAR la denuncia sobre hostigamiento sexual, (ii) IMPROCEDENTE la denuncia de hostigamiento sexual.

En este punto, además, deberá detallarse la propuesta de sanción, de corresponder.



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACION
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: GH-P005

Versión: 01

Aprobación: 30.03.2020

Página: 21 de 22

(Se debe realizar una exposición clara de la relación de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y el aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación).

MEDIOS PROBATORIOS:

Indicar las pruebas que se ofrecen para cada caso en particular.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

EN CASO NO SE CUENTE CON LA PRUEBA FÍSICA, declaro bajo juramento que la autoridad....., la tiene en su poder, la cual se detalla a continuación:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

SOLICITO MEDIDAS DE PROTECCION

Lima, del mes de de 20

(firma del quejoso/a o denunciante)

Nombres y Apellidos:

Nº de DNI:



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACION
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código: GH-P005

Versión: 01

Aprobación: 30.03.2020

Página: 22 de 22

Puede presentarse los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otro similares.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.