



Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Violencia Laboral

Introducción

El presente protocolo tiene como objetivo establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso y violencia laboral en CORPORACION HODELPE S.A.C. Este protocolo se ajusta a la normativa legal vigente en Perú: Ley N° 27942 ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Este documento busca garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los colaboradores.

1. Definiciones

Acoso Laboral: Se entiende como cualquier conducta abusiva que tenga por objeto o por efecto atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, que pueda generar un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador.

Violencia Laboral: Se refiere a cualquier acción, conducta, amenaza o comportamiento que afecte la integridad física, psicológica o moral de un trabajador, poniendo en riesgo su salud y seguridad laboral.

Hostigamiento sexual típico o chantaje Sexual: Se refiere a la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista, reiterada, no deseada o rechazada. Realizada por persona que aprovecha su posición de autoridad o jerarquía.

Hostigamiento sexual ambiental: Se refiere a la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista, con prescindencia de jerarquía, cargo y función, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Sometimiento: Se refiere a que la víctima accede, mantiene o modifica situación laboral.

Rechazo: Se refiere a que se tomen decisiones que afectan a la víctima en situación laboral (**no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia**)

Conducta de hostigador: Se refiere a que afecte al trabajo de la víctima interfiriendo en su rendimiento y/o creando un ambiente hostil.

Acoso: De forma reiterada, continua o habitual y por cualquier medio, vigila persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto.



Difusión de imágenes, material audiovisual o audios de contenido sexual: Vigila persigue hostiga, asedia o busca establecer contacto sin el consentimiento para llevar a cabo actos de connotación sexual.

Chantaje sexual: Amenazar o intimidar, por cualquier medio, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.

2. Compromiso de Tolerancia Cero a la Discriminación y Violencia Laboral

En CORPORACION HODELPE S.A.C estamos comprometidos con la creación y mantenimiento de un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos nuestros colaboradores. Reconocemos que la discriminación, acoso y la violencia laboral son inaceptables y van en contra de nuestros valores fundamentales de equidad, diversidad y dignidad humana.

Por lo tanto, nos comprometemos solemnemente a adoptar una política de **tolerancia cero** hacia cualquier forma de discriminación y violencia laboral en nuestra organización. Esto incluye, pero no se limita a:

- ✓ No tolerar ningún tipo de discriminación basada en la raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, edad u otra característica protegida por la ley.
- ✓ No permitir ningún tipo de acoso, ya sea físico, verbal, emocional o sexual, en el lugar de trabajo.
- ✓ Respetar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, independientemente de sus diferencias individuales.
- ✓ Proporcionar un entorno donde todos los colaboradores se sientan seguros para expresar sus opiniones, preocupaciones y denunciar cualquier incidente de discriminación o violencia laboral sin temor a represalias.
- ✓ Investigar de manera imparcial y confidencial todas las denuncias de discriminación y violencia laboral, tomar medidas disciplinarias apropiadas contra los infractores y proporcionar el apoyo necesario a las víctimas.
- ✓ Sensibilizar y capacitar regularmente a nuestros colaboradores sobre la importancia de la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo en el lugar de trabajo.



Este compromiso no solo es un requisito ético, sino también un imperativo legal y empresarial. Creemos firmemente que un ambiente laboral donde se promueva la diversidad, se respete la dignidad de cada individuo y se fomente la colaboración y el entendimiento mutuo, es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de nuestra organización.

3. Declaración de Prohibición de Acoso Sexual y No Sexual

En CORPORACION HODELPE S.A.C, reafirmamos nuestro compromiso con la creación y mantenimiento de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso. Reconocemos que el acoso, ya sea de naturaleza sexual o no sexual, es una violación grave de los derechos humanos, contraria a nuestros valores fundamentales de confidencialidad, trabajo en equipo, honradez, respeto mutuo, compromiso y respeto por las leyes.

Por lo tanto, declaramos de manera explícita y categórica la prohibición absoluta de cualquier forma de acoso, incluyendo, pero no limitado a:

- Acoso Sexual: Se prohíbe cualquier comportamiento, comentario, gesto o avance sexual no deseado que tenga el propósito o efecto de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante o incómodo para la persona afectada. Esto incluye solicitudes sexuales, insinuaciones, comentarios inapropiados sobre la apariencia física, tocamientos no deseados, entre otros.
- Acoso No Sexual: Además del acoso sexual, también prohibimos cualquier forma de acoso que no esté relacionada con aspectos sexuales. Esto incluye cualquier comportamiento, comentario o acción que tenga el propósito o efecto de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante o discriminatorio basado en la raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, edad u otras características protegidas por la ley.

4. Medidas Preventivas

- ✓ Fomentar un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, la equidad y la tolerancia.
- ✓ Promover la comunicación abierta y el trabajo en equipo.
- ✓ Realizar capacitaciones periódicas sobre el acoso y la violencia laboral, sus consecuencias y cómo prevenirlos.
- ✓ Establecer canales de comunicación confidenciales para denunciar casos de acoso o violencia laboral.

5. Procedimiento de Actuación

- ✓ Recepción de denuncias: Cualquier colaborador que sea víctima o testigo de acoso o violencia laboral puede presentar una denuncia de manera confidencial al departamento de Recursos Humanos o a la instancia designada (comité de hostigamiento) para este fin mediante el correo: libredeacoso@corporacionhodelpe.pe
- ✓ Investigación: Se llevará a cabo una investigación imparcial y confidencial sobre la denuncia presentada.
- ✓ Medidas preventivas: En caso de ser necesario, se tomarán medidas preventivas para proteger la integridad del denunciante y garantizar un ambiente laboral seguro durante la investigación.
- ✓ Resolución: Una vez concluida la investigación, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes en caso de comprobarse el acoso o la violencia laboral.
- ✓ Seguimiento: Se realizará un seguimiento del caso para garantizar que no se repitan situaciones similares en el futuro y para brindar apoyo al denunciante en caso de ser necesario.

6. Sanciones en Caso de Hostigamiento y Acoso Sexual

En **CORPORACION HODELPE S.A.C** tomamos muy en serio cualquier forma de hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo. Entendemos que estas acciones no solo violan los derechos fundamentales de nuestros colaboradores, sino que también socavan la confianza, el respeto y la integridad de nuestra comunidad laboral. Por lo tanto, hemos establecido sanciones claras y proporcionales para aquellos que sean encontrados culpables de tales comportamientos inaceptables.

De acuerdo a la investigación del comité y el tipo de gravedad de la acusación se procederá con las siguientes sanciones;

1. Suspensión Temporal: En casos más graves o recurrentes de hostigamiento o acoso sexual, el perpetrador puede ser suspendido temporalmente de sus funciones laborales, mientras se lleva a cabo una investigación completa del incidente. Durante este período, se espera que el colaborador infractor coopere plenamente con la investigación.
2. Terminación del Contrato Laboral: En situaciones especialmente graves o persistentes de hostigamiento o acoso sexual, o cuando se determina que el comportamiento viola



gravemente nuestras políticas y valores, la empresa se reserva el derecho de terminar el contrato laboral del perpetrador de manera inmediata y sin previo aviso. Esta medida se aplicará de acuerdo con las leyes laborales aplicables y después de una investigación exhaustiva y justa.

Además de estas sanciones formales, aquellos que sean encontrados culpables de hostigamiento o acoso sexual pueden estar sujetos a otras medidas correctivas, como la participación obligatoria en programas de capacitación sobre prevención de acoso, asesoramiento profesional, o cualquier otra acción que se considere necesaria para prevenir futuros incidentes y garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos.

Instamos a todos los colaboradores a familiarizarse con nuestras políticas y procedimientos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual, y a reportar cualquier incidente que presencien o del que sean víctimas. Prometemos investigar todas las denuncias de manera imparcial y tomar medidas adecuadas para abordar y prevenir tales comportamientos inaceptables en nuestra empresa.

7. Confidencialidad y Protección

Se garantizará la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier información relacionada con la denuncia, en la medida de lo posible y según lo permita la ley.

Se tomarán medidas para proteger al denunciante de represalias o retaliaciones por haber presentado una denuncia de acoso o violencia laboral.

8. Divulgación y Concientización

Este protocolo será difundido a todos los colaboradores de la empresa.

Se realizarán actividades periódicas de concientización sobre el acoso y la violencia laboral.

LUIGI FORTI MARTINEZ
DNI: 07967507
CORPORACION HODELPE S.A.C.