



**INTELIGO**  
SAB

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

GERENCIA LEGAL

---

## 1. Objetivo

- La presente Política tiene por objeto prevenir, corregir y encauzar para su sanción las diversas manifestaciones de hostigamiento sexual. Ello de conformidad con lo regulado por la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y normas modificatorias.

## 2. Ámbito

- La presente Política se aplica a todos/as quienes prestan servicios para INTELIGO SOCIEDAD AGENTE DE BOLSA S.A., en adelante “INTELIGO SAB” (colaboradores directos, practicantes, jóvenes en formación laboral juvenil, etc.). Asimismo, conforme a lo dispuesto en la normativa sobre la materia, y en lo que resulte pertinente, algunas disposiciones de este serán también aplicables cuando alguna de las partes involucradas en un caso de hostigamiento sexual laboral preste servicios para una empresa contratista o de intermediación laboral.

## 3. Responsabilidades

- Para la consecución efectiva del compromiso asumido por INTELIGO SAB, así como del objetivo de esta Política, INTELIGO SAB exige que todos/as y cada uno de sus colaboradores/as y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, asuman las siguientes responsabilidades:
  - Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
  - Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
  - Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en esta Política.

- Por su parte, INTELIGO SAB es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual:
  1. Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual.
  2. Difundir entre todos sus colaboradores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos a tal efecto.
  4. Contar con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
  5. Capacitar a los/as colaboradores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual.
  6. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.

## 4. Definiciones

### 4.1 Hostigamiento Sexual

Toda conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral.

Para que se configure un caso de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Cualquier persona puede ser víctima o acosador/a de hostigamiento sexual, independientemente de su edad, cargo, sexo, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro factor.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o centro laboral.

#### 4.2 Conducta de naturaleza sexual

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

#### 4.3 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.

#### 4.4 Manifestaciones

El hostigamiento sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) 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 víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley N° 27942, "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual".

Las acciones a través de las cuales el hostigamiento sexual se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

- a) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- b) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- c) No verbal, los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como en no virtuales, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente; mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.

## 5. Procedimiento de Investigación

- El procedimiento interno de investigación que activa INTELIGO SAB en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la víctima.

### 5.1 De la denuncia

- a) El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando INTELIGO SAB tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

En la medida que INTELIGO SAB se encuentra en la obligación de iniciar una investigación de oficio en cualquier caso que tome conocimiento de un presunto caso, las denuncias anónimas que se reciban por cualquiera de los canales habilitados también serán materia de investigación. No obstante lo anterior, se incentiva la identificación de quien formula la denuncia para facilitar la etapa de investigación,

garantizándose la confidencialidad de la presunta víctima y de quien efectúa la denuncia, en caso se trate de personas distintas.

- b) La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al hostigamiento sexual. En cualquier caso, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Cuando el/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 N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Dicha acta debe ser firmada por el/la denunciante utilizando formatos físicos o virtuales.

- c) Los canales de denuncia son: Presencial o por escrito, por medios físicos o virtuales al Gerente de Gestión y Desarrollo Humano de INTELIGO SAB, o en su defecto, de Inteligo Perú Holdings S.A.C., o de la empresa con la que INTELIGO SAB haya en el futuro tercerizado el servicio de gestión y desarrollo humano (en adelante “GDH”).

En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano o persona que recibe la denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a, es decir, ante el Gerente General. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

## 5.2 Atención Médica y psicológica

GDH en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se interpuso la denuncia, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. 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 informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

### 5.3 Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, GDH, de oficio o a solicitud del/la denunciante, y con el objetivo de asegurar la eficacia de la decisión final podrá dictar e implementar medidas cautelares, las cuales deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso y podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal imperfecta del/de la presunto/a hostigador/a. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

GDH 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.

### 5.4 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

INTELIGO SAB comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y 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 la denuncia.

Asimismo, una vez culminado el procedimiento, INTELIGO SAB comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

## 5.5 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- a) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité) es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b) El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.
- c) El Comité tiene una duración de dos (2) años, por lo que sus miembros deberán ser elegidos cada dos (2) años, pudiendo estos ser reelegidos.
- d) Los miembros del Comité deberán cumplir con los siguientes requisitos de idoneidad:
  - i) No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales.
  - ii) No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- e) El Comité designará un interlocutor de GDH de Inteligo Perú Holdings S.A.C. o de la empresa con la que INTELIGO SAB haya en el futuro tercerizado el servicio de GDH, con quien la víctima, si así lo considera, tratará directamente.
- f) Los integrantes del Comité serán responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la víctima sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieron acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será sancionado.
- g) Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al él/la representante de GDH.



## 5.6 Etapas y Plazos

- a) GDH en un plazo no mayor a un (1) día hábil, correrá traslado de la denuncia al Comité para el inicio de la investigación y pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.

Asimismo, en un plazo no mayor a 3 días hábiles de recibida la denuncia, GDH dicta y ejecuta las medidas de protección indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.

- b) Una vez recibida la denuncia, el Comité de intervención tiene un plazo máximo de 15 días calendario para:

- Correr traslado de la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. El descargo del denunciado debe ser puesto en conocimiento de la víctima dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que fue recibido por el Comité.
- Realizar cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere pueden aportar información relevante.
- Emitir un informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. El informe debe ser puesto en conocimiento de GDH en un plazo máximo de un (1) día hábil.

- c) Culminada la etapa de investigación y recepcionado el informe emitido por el Comité, GDH tiene un plazo máximo de 10 días calendario para:

- Trasladar el informe del Comité a el denunciado/a y a él/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
- Emitir una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

### 5.7 Valoración de Medios Probatorios

El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso u hostigamiento sexual denunciado por el/la denunciante.

Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo, incluida la confrontación entre las partes que podrá ser solicitada por la víctima.

Los testigos ofrecidos por las partes contarán con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

### 5.8 Finalización del Procedimiento

De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta.

Las sanciones podrán consistir en:

- Llamada de atención verbal o escrita (severa).
- Suspensión sin goce de haber.
- Despido.

Las llamadas de atención o suspensiones podrán estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como traslado de centro de trabajo o reasignación de puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas

conductas.

Si de las investigaciones realizadas, no puede determinarse que el hostigamiento sexual tuvo lugar, GDH podrá establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el/la colaborador/a a quien se le imputaron los hechos tendrá derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Por su parte, GDH podrá recomendar la resolución del contrato de trabajo con la parte denunciante, siempre que exista sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual.

#### 5.9 Excepción al Procedimiento

En caso de que el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

#### 5.10 Casos de Renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con INTELIGO SAB, 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 INTELIGO SAB o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento igual continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

## **6. Casos de Hostigamiento Sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios**

### **6.1. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de INTELIGO SAB**

Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de INTELIGO SAB, la denuncia se formula ante INTELIGO SAB, el cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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.

INTELIGO SAB lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Asimismo, se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de INTELIGO SAB incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que:

- Traslade el informe del Comité a él/la denunciado/a y a él/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
- Emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como

otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

**6.2. Supuesto en el cual la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de INTELIGO SAB**

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de INTELIGO SAB, se interpone la denuncia ante INTELIGO SAB, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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.

INTELIGO SAB lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo con lo establecido en el acápite V del presente Reglamento, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

**6.3. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios**

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 INTELIGO SAB, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante INTELIGO SAB. En este último caso, INTELIGO SAB 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 correspondiente con INTELIGO SAB.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la denunciado/a, o del/de la denunciante con INTELIGO SAB.

## **7. CONSECUENCIAS EN CASO DE “FALSA QUEJA”**

Si la queja de hostigamiento sexual a que se refiere este procedimiento fuera declarada infundada por la decisión adoptada por GDH, y siempre que quede acreditada la mala fe del/la denunciante, INTELIGO SAB 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.

## **8. INTELIGO SAB promueve un ambiente de trabajo libre de acoso sexual**

INTELIGO SAB busca contar con ambientes de trabajos seguros y libres de violencia de género. Es por ello por lo que, en INTELIGO SAB tenemos una política de tolerancia cero hacia el hostigamiento sexual y fomentamos espacios de trabajo en los cuales se respete y valore las diferencias individuales de nuestros/as colaboradores/as.