



**POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO
PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL TRABAJO**

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

1. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

La política aplica, en el marco de su responsabilidad social empresarial a todas las actividades comerciales desarrolladas por **SOLEIL METALS SA** y sus empresas relacionadas en el Perú, y sus trabajadores (en adelante, colectivamente, “**SOLEIL METALS**”).

SOLEIL METALS reafirma su compromiso con el respeto irrestricto de los derechos fundamentales laborales, particularmente reconoce que los actos de hostigamiento sexual dañan la dignidad e integridad de las personas, y en salvaguarda de ellos y ellas, se implementa medidas necesarias para prevenirlos e investigarlos, así como para determinar el grado de responsabilidad del hostigador(a), impedir su cercanía a la persona hostigada y sancionar al hostigador(a) con las respectivas medidas disciplinarias, incluyendo el cese de la relación laboral, ya que la hostilización sexual es una falta muy grave.

2. OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo definir y establecer los lineamientos y procedimientos que la gerencia, las jefaturas de áreas, trabajadores (as), deben de cumplir como condición necesaria para la correcta aplicación sobre la normativa de prevención y Sanción del Hostigamiento sexual en el ámbito laboral, los cuales deben ser de conocimiento dentro o fuera de las instalaciones del **SOLEIL METALS**, durante o terminada la jornada laboral y sin importar el grado de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.

3. ALCANCE

Esta política y procedimiento aplica a todo el personal operativo y administrativo que labora dentro de la empresa, así como a todo su personal de dirección y de confianza, Jefaturas de áreas y socios estratégicos; contratistas, proveedores, locadores de servicios y visitantes.

4. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú de 1993: Respeto a la dignidad (Art. 1). Libertad e intimidad (art. 2). Trabajo (art. 3).
- Decreto Supremo N° 010-2003, que aprueba la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Resolución N° 319-2019-SUNAFIL: Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual.
- Resolución Ministerial N° 115-2020-TR: Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP: Modificación del Reglamento Ley N° 27942
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Ética

5. PRINCIPIOS

SOLEIL METALS es una empresa jurídica, dedicada al procesamiento de mineral, beneficio y comercialización de oro, se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respecto y dignidad. Por lo cual nos comprometemos:

- Cumplir con la normativa legal pertinente en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Implementar Comité contra el Hostigamiento Sexual.
- Implementar la política de Hostigamiento Sexual en el marco de una responsabilidad social empresarial.
- Promover el respeto a la dignidad e integridad de los trabajadores de la organización.
- Charlas de sensibilización a los trabajadores para la prevención del Hostigamiento Sexual.
- Prohibir la violencia, acoso sexual contra el hombre o la mujer, en todas sus formas.
- Brindar espacios de ayuda y confianza de las y los afectados en el caso de Hostigamiento sexual.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su reglamento.
- Incorporar esta política en el Reglamento Interno de Trabajo.

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

- Publicar la presente Política en espacios abiertos de acceso a todos los miembros de la organización minera.

CAPÍTULO I.

DE LAS OBLIGACIONES DE LA PLANTA DE BENEFICIO

1. PREVENCIÓN

El empleador realizará evaluaciones y diagnósticos anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estos se produzcan dentro de la del proyecto minero. Estas evaluaciones se incluirán en la evaluación del clima laboral. Los cuestionarios incluirán preguntas que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual. Los cuestionarios garantizarán el respeto al derecho a la intimidad del encuestado.

2. CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN

Los empleadores deben brindar dos capacitaciones:

- Una capacitación al inicio de la relación laboral/ formativa/ contractual en la cual la empresa debe informar de manera integral el problema del acoso sexual en el trabajo, a fin de que el personal pueda reconocer y denunciar este tipo de casos. El propósito es sensibilizar sobre el tema, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de quejas.
- Una capacitación anual especializada para el personal de Recursos Humanos y para el personal que conforma el Comité de intervención. El propósito de esta capacitación es informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento de investigación, y valorar la prueba sin caer en estereotipos de género.

3. DIFUNDIR INFORMACIÓN

Además de las capacitaciones, los empleadores deben:

- Brindar **material** que facilite la identificación de **situaciones** que califiquen como acoso sexual, así como de las posibles sanciones que la empresa podría adoptar.
- Difundir los **canales de denuncia** implementados en la empresa para reportar casos de acoso sexual e información general sobre el procedimiento de denuncia.
- Poner a disposición **los formatos de queja** de denuncia de acoso sexual.

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

iv. La información básica sobre el procedimiento.

4. PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de Revictimización, como:

- i. La declaración reiterativa de los hechos,
- ii. Careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal,
- iii. 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. COMITÉ DE INTERVENCIÓN

5.1. Conformación

- i. Las empresas **con más de 20 trabajadores** deben conformar un **comité de intervención** frente al hostigamiento sexual (en adelante el Comité). Las empresas **con menos de 20 trabajadores** deberán escoger un delegado contra el acoso sexual.
- ii. Este comité se encargará de recibir las quejas de acoso sexual, dictar medidas de protección, investigar las denuncias formuladas y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- iii. El Comité estará compuesto por **4 miembros: dos** representantes de los trabajadores y **dos de empleador**. Cada parte deberá designar un representante hombre y mujer.

5.2. Actuación del comité

- El Comité, se comunicará con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- Todo el procedimiento será documentado por escrito u otro medio idóneo al que las partes puedan tener acceso.
- El Comité guardará la debida reserva de la identidad del presunto hostigado y del que

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

presenta la queja frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos igualmente se mantendrá en reserva, si así fuese solicitado por ellos.

- Recibida la queja el Comité otorgará un plazo de cinco (05) días útiles al presunto hostigador para que presente sus descargos,
- Adjuntando las pruebas que considere son pertinentes, siendo éstas las mismas a las que se refiere el numeral 20 del presente procedimiento. Copia del descargo, luego de recibido, se entrega a la víctima dentro del plazo de tres (03) días útiles.
- El informe emitido por el Comité con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:
 - Descripción de los hechos;
 - Valoración de los medios probatorios;
 - Propuesta de sanción; y, de ser el caso,
 - Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- El informe se remite a la Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda, en el plazo de un (01) día hábil de emitido el informe.

5.3. Procedimiento para conformación del comité de intervención frente al hostigamiento sexual.

- Los representantes de los trabajadores se elegirán, en lo posible, juntamente con la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su mandato será de un (01) año prorrogable por un (01) año más.
- Los requisitos para ser designado o elegido miembro del comité son los siguientes:
 - Ser trabajador/a del empleador.
 - No registrar antecedentes policiales, penales y/o judiciales;
 - No haber sido sancionado por el **TITULAR**, por actos de hostigamiento sexual; y,
 - No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
 - Los representantes del Empleador, **ante** el Comité son nombrados de la siguiente forma: un representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

veces y uno (01) que empleador designe.

- Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

CAPÍTULO II.

PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Los procedimientos de investigación de acoso sexual de investigación de acoso sexual serán atendidos por el área de **Recursos Humanos** (o quien haga sus veces) y el **Comité de Intervención** frente al hostigamiento sexual (o el delegado), de acuerdo con el siguiente detalle: (Revisar el flujograma: Anexo N° 2 y Anexo N° 3):

1.1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia por:
 - Queja de la víctima,
 - A solicitud de un tercero, que conoce del hecho,
 - Por la empresa, de oficio, cuando conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- La queja puede ser presentada de forma verbal o escrita, al comité del Hostigamiento sexual, al Canal de Denuncias o al área de Recursos Humanos, según corresponda, en el término de un (01) día.
- Si el presunto hostigador es responsable de la gerencia o jefatura de Recursos Humanos, la queja, se interpone ante el inmediato superior. En tal caso el presunto hostigador no participa en la investigación.
- El formato para presentar la queja por parte de la víctima se encuentra en el anexo 1 de la presente política.
 - En caso la queja sea presentada al Comité de Hostigamiento sexual, éste debe ponerla en conocimiento a la Gerencia, al Consejo de Administración y al área Recursos Humanos, según corresponda, en el término de un (01) día.

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

- Asimismo, cualquier denuncia recibida por la Jefatura/ Área de Recursos Humanos, según corresponda, debe ser puesta en conocimiento al Comité de Hostigamiento sexual, así como de la gerencia, en caso la misma constituya o pueda constituir un delito penal.

1.2. REQUISITOS DE LA QUEJA

1.2.1. La queja, como mínimo, tendrá el siguiente contenido:

1. Nombre del hostigador;
2. Cargo del hostigador;
3. Narración de los hechos;
4. Hechos relevantes a ser investigados;
5. Relación existente entre ambos; y,
6. Pruebas y testigos que aporta.

1.2.2. Se pueden aportar las siguientes pruebas:

1. Declaración de testigos;
2. Documentos;
3. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónico, fotografías, objetos, entre otros;
4. Cualquier otro medio probatorio idóneo que resulte pertinente.

2. ETAPA DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1 La Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja, la pone en conocimiento del Comité de Hostigamiento sexual, Frente al Hostigamiento Sexual y del quejado.
- 2.2 El Comité de Hostigamiento sexual investiga y elabora un informe con los resultados de la investigación. En el proceso de investigación se emplaza al denunciado para que presente descargos. Plazo: 15 días calendariodesde que recibe la queja.

3. ETAPA DE SANCIÓN

- 3.1 La Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda, emite la sanción que corresponda en un plazo no mayor de diez (10) días calendario, contados desde que recibe el informe.

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

- 3.2** Dentro de dicho plazo Jefatura Recursos Humanos, según corresponda, pone en conocimiento de la víctima y del quejado el contenido del informe presentado por el Comité a fin de que presenten su conformidad o no con los resultados de la investigación (alegatos), los mismos que deberán ser presentados dentro del plazo de tres (03) días útiles.
- 3.3** La decisión que adopte la Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda, contendrá la sanción que a su juicio deba aplicarse al quejado, de ser ello pertinente, y las medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos.
- 3.4** En los casos en que se concluya que existe responsabilidad del quejado, se podrá aplicar, dependiendo de la gravedad de la falta, la sanción disciplinaria de suspensión o la de despido; en este último caso, conforme a la regulación establecida en la norma sobre la materia.
- 3.5** No se podrá aplicar como sanción una medida que favorezca al quejado, ni considerar la medida de protección impuesta como una forma de sanción.
- 3.6** La sanción aplicada será comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dentro de los seis (06) días hábiles de emitida ésta.

CAPÍTULO III.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

1. MEDIDAS DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

- 1.1.** La Jefatura de Recursos Humanos en el plazo de un (01) día hábil, computado desde que conoce la queja, otorgará las facilidades del caso a la víctima para que pueda concurrir a los servicios públicos o privados de salud que ella decida. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.
- 1.2.** Asimismo, dicta y ejecuta las medidas de protección que considere pertinentes en un plazo de tres (03) días útiles, computados desde que se interpuso la queja.
- 1.3.** Las medidas de protección que se pueden adoptar en favor de la víctima son las siguientes:
- Rotar o cambiar del lugar al presunto hostigador;
 - Suspensión temporal del hostigador, con goce de remuneraciones, salvo que se

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

demuestre que es culpable, en cuyo caso se descuentan los días pagados;

- Rotar o cambiar de lugar a la víctima, siempre que lo solicite;
- Gestionar orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar comunicación con ella; y,
- Otras medidas que aseguren el bienestar y protección de la víctima.

1.4. Las medidas dispuestas en favor de la víctima pueden ser ampliadas o sustituidas, dependiendo de las circunstancias siempre que sea razonable, justificada, proporcional y beneficiosa para la misma.

1.5. Las medidas de protección se mantienen hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento. No obstante, lo indicado, temporalmente puede mantenerse alguna medida de protección.

1.6. También se podrán dictar medidas de protección en favor de los testigos siempre que sea estrictamente necesario para garantizar su colaboración en la investigación.

1.7. Se prohíbe realizar cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja.

CAPÍTULO IV.

CONSIDERACIONES ADICIONALES

1. RESPONSABILIDAD DE LOS COLABORADORES

Si un colaborador/a es testigo o sospecha de algún caso de hostigamiento sexual en el centro de labores, el mismo puede tener un rol muy importante para contribuir con la buena convivencia y fomentar la justicia entre las personas afectadas realizando las siguientes acciones:

- a) Iniciar el mismo/a un procedimiento formal ante un caso de hostigamiento sexual: la normativa le permite poner una denuncia y garantiza las medidas de protección.
- b) Contribuir con el testimonio durante el procedimiento de investigación. Si tiene algunas pruebas, serán muy útiles para evaluar el caso
- c) Fomentar que, entre los colaboradores, no se estigmatice de las personas que se encuentran investigadas: evitar chismes, bromas, tratos hostiles, etc.; y, conversar con las personas que lo hagan para que no tengan esas conductas.

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

d) Se debe tratar con empatía y respeto a las personas que están siendo investigadas:

- Evitar preguntarles cómo se sienten o cómo va el caso si es que les incomoda
- Procurar tener la predisposición a ayudarlas cuando se necesite y comprender si es que su desempeño laboral no es el mismo durante esos días.
- Fomentar, entre los colaboradores el diálogo acerca del hostigamiento sexual, sus consecuencias y la forma de prevenirlo.

2. TRATAMIENTO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRA A EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS:

- 2.1. En el caso que el Hostigador labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima es trabajador/a del **EMPLEADOR**.
- 2.2. La denuncia se formula ante EL EMPLEADOR, quien, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre ella a la empresa que presta el servicio de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
- 2.3. EL EMPLEADOR (la empresa usuaria) llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quien emitirá el informe correspondiente conforme a lo establecido en el presente procedimiento; pronunciándose, además, sobre medidas de protección.
- 2.4. Si el informe recomienda aplicar una sanción y medidas de protección para evitar nuevos casos de hostigamiento, el informe se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que proceda conforme corresponda de acuerdo a Ley y a lo establecido en este Manual de Políticas sobre Hostigamiento Sexual y Procedimientos de Investigación y Sanción.
- 2.5. Víctima de hostigamiento sexual labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador trabaja para EL EMPLEADOR (empresa usuaria).
- 2.6. La queja se interpone ante EL EMPLEADOR (empresa usuaria), quien, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre ella a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

medidas que considere pertinentes.

- 2.7.** EL EMPLEADOR (la empresa usuaria) lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo con lo establecido en el presente procedimiento, garantizando que la víctima pueda presentar su queja por los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- 2.8.** 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 del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan al EMPLEADOR (empresa usuaria).
- 2.9.** La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante EL EMPLEADOR (la empresa usuaria). En este último caso, EL EMPLEADOR traslada la queja a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida.
- 2.10.** El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente al EMPLEADOR.

3. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

La Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda, en el plazo de seis (06) días hábiles de recibida la queja, comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja y que ha iniciado el procedimiento de investigación y que ha dispuesto otorgar medidas de protección.

4. DENUNCIA POLICIAL.

Cuando en la investigación de un caso de hostigamiento sexual laboral se advierta indicios de la comisión de un delito **EL EMPLEADOR** interpondrá la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú o cualquier otra Institución que tenga competencia de acuerdo con las normas legales vigentes, con conocimiento de la presunta víctima.

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

CAPÍTULO V.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

En lo no previsto por el presente Manual de Políticas sobre Hostigamiento Sexual y Procedimientos de Investigación y Sanción, se estará a lo dispuesto por el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el D. S. N° 014-2019-MIMP de 19 de julio de 2019 y demás normas complementarias, o en su caso modificatorias, aplicables que se encuentren vigentes.

En caso se presente alguna contradicción, que en este momento no se advierte, entre lo dispuesto por las Políticas contenidas en el presente Manual y las disposiciones legales que se encuentren vigentes se preferirán y aplicarán estas últimas.

CAPÍTULO VI.

ANEXOS

ANEXO 1: FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

ANEXO 2: ETAPA DE PROTECCIÓN

ANEXO 3: ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
		
Jefatura de Gestión Humana	Director de Operaciones	Directorio de SOLEIL METALS
SOTO BARRIOS, Ana Paola	LEONARDO RIOFRIO, Marco	MATHIOT, Laurent SALAS GARCIA, Ivan DENTROUX, Maxime
Fecha: 26/09/2025	Fecha: 26/09/2025	Fecha: 26/09/2025

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

ANEXO 1

“FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN SOLEIL METALS S.A.

..... de..... de
20.....

Señor(es): Jefe Senior de Recursos Humanos o equivalente / Comité

.....

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 y detallando los medios probatorios 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	N Pasaporte		
Área / Departamento					
Cargo					
Domicilio					
Teléfono Fijo:		Celular:		Correo	

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

				electrónico	
--	--	--	--	-------------	--

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

Nombres y apellidos	
Cargo	

Relación con la persona afectada

Superior Jerárquico	Subordinado /a		Cliente	
Mismo nivel jerárquico	Proveedor/a		Otro (especificar)	

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	N Pasaporte		
Área / Departamento					
Cargo					
Domicilio					
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)

--

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	

V. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*) actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.-
2.-
3.-
4.-

*) 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.

Medios probatorios

- 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."

VI. Medidas de protección para la víctima

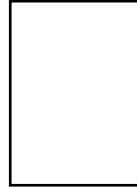
Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

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)

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,

	POLÍTICA SOCIAL				SOLEIL METALS
	P&P DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.				
	ÁREA:	GESTION HUMANA	VERSIÓN: FECHA:	19/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-009-V1-2025	PÁGINA:	20	



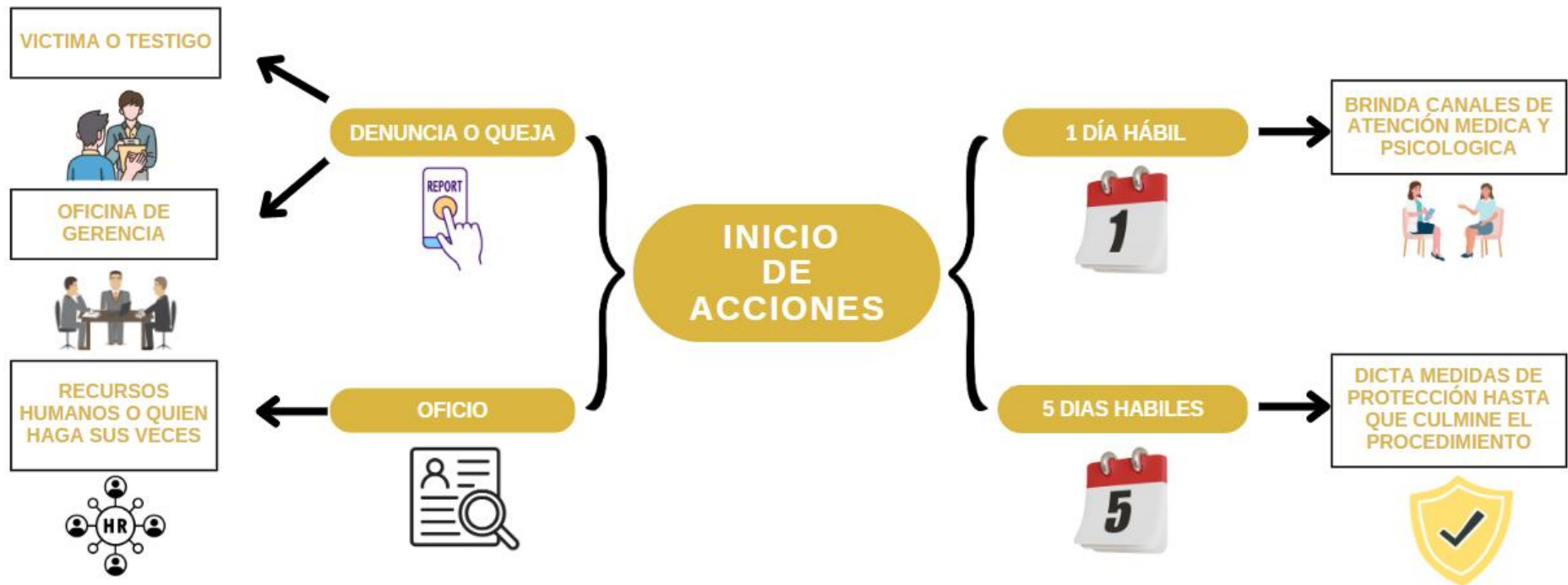
Apellidos y Nombres:

Huella digital

DNI:

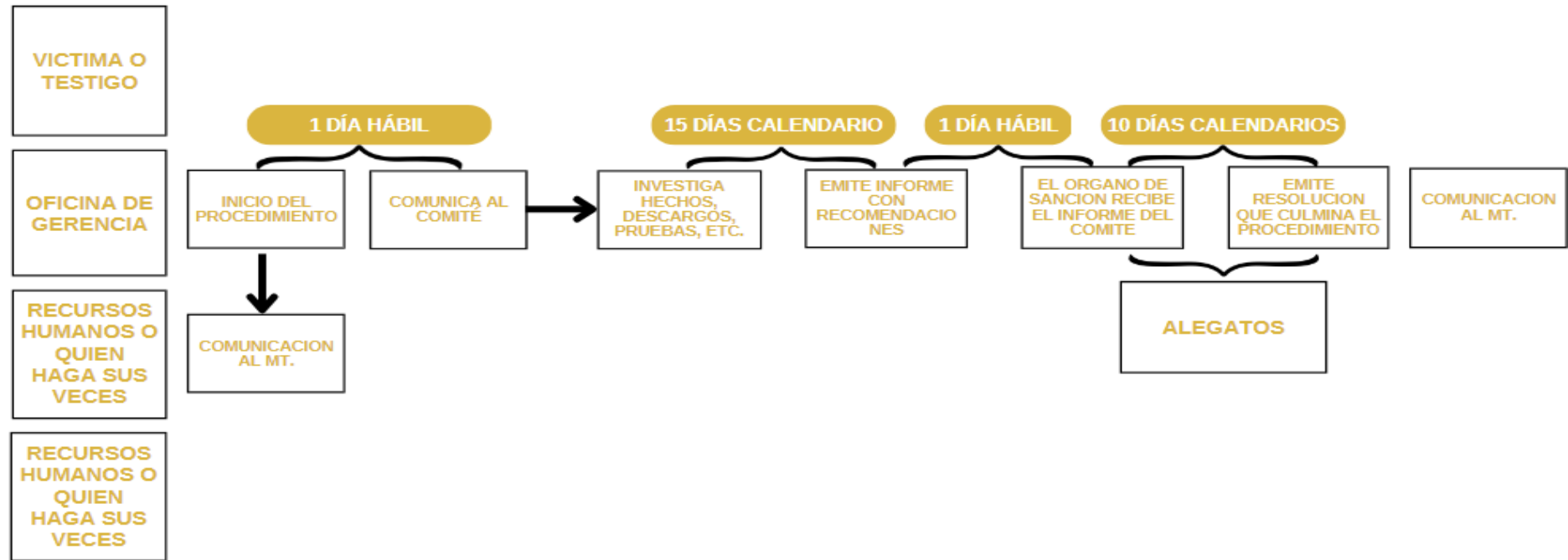
ETAPA DE PROTECCIÓN

ANEXO 2



ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN

ANEXO 3



MT. Ministerio de Trabajo.