

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

1. OBJETIVO

La presente Política busca prevenir, atender, corregir y encauzar -para su reporte- cualquier situación o conducta que comporte un acto de hostigamiento sexual, anticipando las medidas preventivas que se realizarán y las reglas que se aplicarán durante el procedimiento de investigación y sanción; así como las vías de acción previstas en nuestra legislación.

2. ALCANCE

La presente Política aplica a todos quienes prestan servicios para Distribuidora Cummins Perú SAC (en adelante DCP), (trabajadores directos y personas sujetas a modalidad formativa laboral), así como a aquellos trabajadores de las empresas de tercerización e intermediación que sean desplazados a nuestras instalaciones, e incluso, a quienes brinden algún servicio independiente con ocasión del cual, establezcan contacto con los trabajadores de DCP.

El hostigamiento sexual en el trabajo será evaluado en función de las circunstancias en que se produzcan, aún y cuando se manifiesten fuera de la jornada o centro laboral.

3. RESPONSABILIDAD

La Dirección de Gestión Humana: órgano encargado de recibir los reportes a través de la Línea Ética implementada por DCP a para estos casos, así como de llevar a cabo actividades preventivas y medidas de protección, emitir la Resolución de Investigación y aplicar las sanciones que correspondan, así como de implementar las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité): es el órgano colegiado que desarrolla la investigación, emite recomendaciones de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Está conformado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos de conformidad con las disposiciones que la Compañía emita a tal efecto.

En la designación de sus representantes, DCP podrá incorporar a su Comité a alguno de los ejecutivos que les brindan asesoría corporativa en el ámbito de las relaciones laborales.

Asimismo, el Comité podrá solicitar el apoyo y la asesoría técnica de los especialistas que estime pertinentes, así como la de trabajadores que laboren en las diversas locaciones de DCP, quienes actuarán como líneas de apoyo durante la investigación.


En resguardo de la confidencialidad, transparencia e integridad del procedimiento de investigación que exige la Ley, los miembros del Comité, así como quienes se integren a éste para brindar apoyo y asesoría en el transcurso de la investigación, deberán guardar reserva absoluta sobre la misma y de la información a la que tengan acceso, de igual forma deberán comprometerse a actuar con total objetividad y ética durante todo el proceso, para lo cual cada miembro del Comité deberá firmar la DJ de Confidencialidad y Conflicto de Intereses **AGGH_PK_034_FR_001**.

De tomar conocimiento directo de un caso de Hostigamiento Sexual que no haya sido reportado a través de la Línea Ética, este deberá informar a la SBU Cumplimiento y Gestión de Riesgos Legales a través del correo de Cumplimiento (cumplimiento@kmp.com.pe) inmediatamente de conocido para que el Especialista en Gestión de Riesgos registre y monitoree el avance del proceso. La Gerencia de Relaciones Laborales y Bienestar y/o el Director de la BU deberá mantener informado sobre el avance de la investigación, compartir el informe y actas correspondientes, así como la evidencia de las medidas disciplinarias y planes de acción que se deriven, según corresponda.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Reglamento Interno de Trabajo DCP (RIT).

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

5. DEFINICIONES

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

Será sexual, toda conducta -explícita o implícita- que se encuentre orientada a manifestar algún tipo de interés sexual.

Será sexista, todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos atribuidos a mujeres y los hombres, así como roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

5.2. Manifestaciones: El hostigamiento sexual podría incluir, pero no está limitado a:

La promesa implícita o expresa de conceder algún beneficio o trato preferente (actual o futuro) a cambio de favores sexuales.

Cualquier tipo de amenaza mediante la cual se exija en forma implícita o explícita una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada que atente o agrave su dignidad.

Cualquier comportamiento escrito, verbal, físico y/o visual de connotaciones sexuales o sexistas, tales como: insinuaciones o propuestas 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.

Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

Las conductas ofensivas, hostiles o cualquier acto de represalia ejecutado en contra de la persona que rechazó alguna de las conductas señaladas.

Cualquier otra conducta que pueda encontrarse comprendida en la definición conceptual de hostigamiento sexual.

6. DESARROLLO

6.1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DCP está comprometida con la promoción de un ambiente de trabajo seguro, libre de cualquier forma de discriminación y de violencia de género, en el que prime el respeto, la dignidad, la libertad individual y el tratamiento igualitario de todas las personas que integran su organización, rechazando y condenando todo comportamiento que constituya hostigamiento sexual.

Mediante la presente Política, DCP hace explícito su compromiso con:

- No permitir ni tolerar comportamientos o situaciones que configuren hostigamiento sexual.
- Recibir y tramitar con celeridad y reserva todos los reportes por hostigamiento sexual que sean planteadas a través de la Línea Ética establecida para tal efecto.
- Rechazar todo tipo de represalias en contra de quienes reporten algún acto de hostigamiento sexual y/o de cualquier otra persona que participe o haya participado de algún procedimiento de investigación.
- Sancionar con razonabilidad y proporcionalidad a quienes cometan algún acto de hostigamiento sexual, garantizando una respuesta coherente frente a su ocurrencia.

6.1.1. MEDIDAS PREVENTIVAS:

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

CANALES DE REPORTE - LÍNEA ÉTICA

DCP provee a los Colaboradores un sistema de comunicación de reportes denominado Línea Ética, inclusive pudiendo realizarse la misma de manera independiente y de carácter confidencial, a fin de proteger a la persona que provee la información y asegurar la confidencialidad del reporte.

La Línea Ética involucra, entre otras situaciones, que el reporte pueda ser formulada en forma escrita o verbal, pudiendo ser ésta inclusive de forma anónima. Asimismo, quien realice el reporte 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 los medios de prueba que estime pertinente.

Los reportes que se formulen de manera anónima serán previamente evaluadas por La Dirección de Gestión Humana o área responsable, quien activará un proceso célere de relevamiento de información. De advertir la existencia de indicios relacionados con la configuración de actos de hostigamiento sexual, DCP instaurará una investigación de oficio.

Asimismo, DCP alienta a todos sus Colaboradores a reportar estos casos y realizar los reportes cuando corresponda, y, además, fomenta un ambiente de estricta confidencialidad respecto de la información brindada, así como alejar de esta situación cualquier tipo de hostilidad, represalia o persuasión, lo que de suceder será debidamente sancionado. Para garantizar la investigación, es importante que los reportes se realicen en la forma más detallada posible.

Los reportes se canalizarán a través de:

- EthicsPoint: www.yoishigoto.ethicspoint.com
- Línea telefónica gratuita (0800 74726).
- Comité de Integridad: comitedeintegridad@kmmp.com.pe

Los canales recibirán información las 24 horas del día y los 365 días del año de manera reservada. La información recibida será analizada por un área independiente y por personal especializado y, asimismo, esta información será remitida al Comité de Integridad para la evaluación correspondiente.

El procedimiento de atención y sanción del reporte se detalla en el siguiente punto.

La Dirección de Gestión Humana informará a la SBU Cumplimiento y Gestión de Riesgos Legales cuando reciba un caso de hostigamiento sexual por un canal distinto a la Línea Ética, asimismo, SBU Cumplimiento estará a cargo de supervisar que Gestión Humana implemente las recomendaciones que surja en la Resolución que emite la Dirección de Gestión Humana y el Comité de Integridad.

CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN

Plan Anual de Capacitaciones actualizado según Ley vigente que promueva la toma de conciencia, el cual debe contener:

- 1.1. Capacitación anual especializada al área de Gestión Humana
- 1.2. Capacitación anual especializada al Comité de intervención.
- 1.3. Capacitación a Grupo de Líderes
- 1.4. Capacitación a todos los colaboradores/as al inicio de la relación laboral

ESTRATEGIA COMUNICACIONAL

Esta consiste en realizar actividades de comunicación en Hostigamiento Sexual y cualquier tipo de violencia de género, las cuales fomenten la prevención en el lugar de trabajo y promuevan un ambiente de trabajo saludable y respetuoso. Para dicha estrategia se puede considerar: Correos corporativos, videos corporativos, mensajes al celular, redes sociales, talleres, Número WhastApp.

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

CAMPAÑAS DE DETECCIÓN

Esta consiste en realizar actividades de detección, a través de encuestas, buzón de sugerencias y de asegurar que el procedimiento para reportar y sancionar el hostigamiento sexual y los canales de reporte (1) EthicPoint (2) Línea telefónica gratuita 0800 74726 y (3) Comité de integridad, hayan sido difundidos al personal y colocados en lugares visibles.

6.2. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE REPORTE:

Interpuesto el reporte, a La Dirección de Gestión Humana:

- Pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física, mental o psicológica a los que podrá acudir, dentro del plazo de un (1) día hábil, debiendo llevar un registro correspondiente.
- Adoptará, de oficio o a solicitud de parte, las siguientes medidas de protección para la víctima, dentro del plazo de tres (3) días hábiles:
 - ✓ Rotación o cambio de lugar del reportado.
 - ✓ Suspensión imperfecta de labores del reportado.
 - ✓ Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ésta.
 - ✓ Solicitud al órgano 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 misma.
 - ✓ El otorgamiento de vacaciones para la víctima, solo en los casos en los que ésta lo haya solicitado.

Estas medidas podrán ser sustituidas o ampliadas en atención a las circunstancias de cada caso y estarán vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación.

Asimismo, para garantizar la colaboración de los testigos con la investigación, se dictará alguna de las medidas de protección a favor de estos.


Finalmente, podrá establecer –en la decisión correspondiente– medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

- Correrá traslado del reporte al reportado y al Comité para el inicio del procedimiento de investigación, dentro del plazo máximo de un (1) día hábil.
- Informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre los reportes recibidos, las medidas de protección que hubiere otorgado, así como las resoluciones que dan fin al procedimiento de investigación, dentro del plazo previsto por ley.

6.3. TRÁMITE DE LA INVESTIGACIÓN:

- Notificado con el reporte, el reportado podrá presentar sus descargos por escrito al Comité dentro del plazo de cinco (5) días calendario, con una exposición clara de los hechos y pruebas que desvirtúen el reporte en su contra.
- Durante esta etapa, el Comité, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de haber recibido el reporte, deberá investigar los hechos, actuar los medios probatorios ofrecidos por las partes y emitir un informe con las conclusiones de su investigación.
- El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante la investigación para determinar la existencia o configuración del acto de hostigamiento sexual reportado.
- Los medios probatorios que podrán aportarse a la investigación, 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, únicamente si es que esta es solicitada por la víctima.

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

- 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.
- El Comité designará un interlocutor con quien el reportante, si así lo requiera, tratará directamente todos los aspectos vinculados al trámite de su reporte.
- El informe final del Comité deberá ser remitido a La Dirección de Gestión Humana dentro del plazo máximo de un (1) día hábil de emitido el mismo y deberá contener –como mínimo- la siguiente información:
 - a) Descripción de los hechos.
 - b) Valoración de medios probatorios.
 - c) Propuesta de sanción o de archivamiento del reporte debidamente motivado.
 - d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

6.4. CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN:

Recibido el informe final, La Dirección de Gestión Humana correrá traslado del mismo a la persona reportante y al reportado, otorgándoles un plazo de tres (3) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

Con o sin los alegatos de las partes, La Dirección de Gestión Humana, dentro del plazo de diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité, emitirá su decisión final.

De declararse la existencia de responsabilidad, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al trabajador reportado utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta.

Las sanciones podrán consistir en:

- Una amonestación escrita.
- Una suspensión de labores sin goce de haber.
- El despido.

Las amonestaciones o suspensiones podrán estar acompañadas de otras medidas de protección para la víctima (como el traslado de centro de trabajo o reasignación de puesto o funciones), junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.

De no poder determinarse si el hostigamiento sexual tuvo lugar, La Dirección de Gestión Humana podrá establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

En caso el reporte por hostigamiento sexual fuere declarada infundada y quedará acreditada la mala fe del reportante, se procederá de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo respecto a las medidas disciplinarias por incumplimiento de cualquier norma y procedimiento de la compañía. Asimismo, la persona afectada podrá interponer las acciones judiciales que considere pertinente, en la vía civil o penal.

Asimismo, la Dirección de Gestión Humana enviará a la SBU Cumplimiento y Gestión de Riesgos Legales los planes de acción identificados, los cuales deben estar en el formato "Reporte Planes de Acción KMMP" y el sustento de las sanciones, de corresponder.

6.5. RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL

La renuncia o término de la relación contractual de la víctima con DCP, no constituye un impedimento para iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción correspondiente.

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

Del mismo modo, si durante el procedimiento de investigación o como resultado del mismo, el reportado dejara de pertenecer a la organización o finalizara su vínculo contractual, la Compañía continuará con el procedimiento y dictará las medidas que correspondan.

6.6. REPORTES QUE INVOLUCRAN AL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

Los reportes por hostigamiento sexual que involucren a personal de una empresa de intermediación o tercerización de servicios, serán tramitados de conformidad con el procedimiento que se detalla a continuación:

a) Cuando la persona reportada labore para una empresa de intermediación o de tercerización de servicios y quien reporta forme parte de DCP

El reporte se formula a través de la Línea Ética implementada por la Compañía, debiendo La Dirección de Gestión Humana, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la misma o de conocidos los hechos, informar sobre el reporte a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

El procedimiento de investigación estará a cargo del Comité de la Compañía, el cual emitirá el informe correspondiente y se pronunciará sobre las medidas de protección.

El informe final del Comité que incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, será remitido a la La Dirección de Gestión Humana y ésta -a su vez- trasladará el informe a la empresa de tercerización de servicios.

b) Cuando quien reporta el hostigamiento sexual labore para una empresa especial de intermediación o de tercerización de servicios y la persona reportada forme parte de DCP

El reporte se deberá interponer a través de la Línea Ética de la Compañía debiendo la La Dirección de Gestión Humana, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la reporte o de conocidos los hechos, informar sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

KMMP deberá llevar a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo al procedimiento establecido para tal efecto, garantizando que el trabajador o trabajadora de la empresa de intermediación o tercerización de servicios pueda reportar o presentar el reporte contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

c) Cuando la persona reportada y quien reporte laboren para una empresa de intermediación o de tercerización de servicios y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que presta a DCP


La persona reportante puede interponer el reporte ante la empresa de intermediación o tercerización de servicios o ante la Compañía, mediante la Línea Ética implementada para dicho efecto.

En este último caso, La Dirección de Gestión Humana traslada el reporte a la empresa de intermediación o tercerización de servicios a la que pertenece la persona reportada en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la misma.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con La Dirección de Gestión Humana.

En cualquiera de los casos antes indicados, el procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la persona reportada, o de la persona reportante con la Compañía.

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
Política	Código:	AGGH_PK_034
	Categoría:	Estratégico
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

6.7. ACTUACIÓN EN CASOS DE INDICIO DE DELITO

Si, como consecuencia de las actividades desarrolladas en el procedimiento de investigación, se advirtieran indicios de la comisión de algún delito –poniendo especial atención, pero sin limitarse, a los regulados en los artículos 176-B y 176-C del Código Penal-, La Dirección de Gestión Humana, con conocimiento de la persona afectada, informará de estos hechos a la Policía Nacional del Perú o al Ministerio Público.

6.8. DISPOSICIÓN FINAL

La regulación contenida en la presente Política sustituye cualquier otro lineamiento y/o disposición interna referida a la prevención y sanción del hostigamiento sexual que se encuentre contenida en cualquier otro instrumento normativo de la Compañía.

7. DOCUMENTOS, REGISTROS Y CONTROLES ASOCIADOS

- Declaración Jurada de Confidencialidad y Conflicto de Intereses AGGH_PK_034_FR_001
- Formato de Reporte
- Acta De Instalación De Comité De Intervención
- Acta de Derechos


8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Sección/Item	Cambio realizado
0	24/11/2025	Código	Actualización del código ARRH_PK_021 a AGGH_PK_034

	Nombre	Cargo	Fecha
Elaboración	Luis Arellano Mori	GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y BIENESTAR	24/11/2025
Revisión	Susana Zarate Leon	GERENTE DE CONTROL INTERNO Y RIESGOS	28/11/2025
	Eduardo Romero Guimet	CCO & DIRECTOR LEGAL	5/02/2026
	Masunori Ogawa	EVP BUSINESS SUPPORT	1/12/2025
Aprobación	Erick Ruiz Caro	GERENTE GENERAL CUMMINS	6/02/2026

*Susana Zarate aprueba como Directora de Gestión Humana interino.

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

FORMATO DE REPORTE

MODELO DE QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Señor/a: Luis Arellano Mori
Cargo: Gerente de Relaciones Laborales
Empresa: Komatsu

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____ cuya relación de trabajo conmigo es la de _____¹.


I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Pruebas (Documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, entre otros)

¹ Jefe/ Jefa
 Compañero/compañera de trabajo
 Proveedor/proveedora, cliente/clienta
 Otro (especificar)

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
Política	Código:	AGGH_PK_034
	Categoría:	Estratégico
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su Reglamento que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. Medidas Cautelares

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:


- a. Rotación del presunto/presunta hostigador /hostigadora
- b. Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora
- c. Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada
- d. Impedimento de acercarse al hostigado o la hostigada o a su familia
- e. Otras (especificar) _____

Por lo antes expuesto **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMIDES.

LOCALIDAD Y FECHA: Lugar, xx de xx de xxxx

FIRMA

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Código:	AGGH_PK_034
Política Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

ACTA DE INSTALACIÓN DE COMITÉ DE INTERVENCIÓN

ACTA DE INSTALACIÓN DE COMITÉ DE INTERVENCIÓN

Siendo las _____ (Hora) _____ de _____ (Fecha) _____, en la empresa **DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ S.A.C.** el/la _____ (Cargo) _____, señor / señora _____ (nombre) _____, convocó al Comité de Intervención de un presunto caso de Hostigamiento Sexual relacionado al/a la trabajador(a) _____ (nombre) _____ (cargo) contra el/la señor(a) _____ (nombre) _____ (Cargo), el cual queda conformado por las siguientes personas:

- Representante de la empresa 1
- Representante de la empresa 2
- Representante de los trabajadores 1
- Representante de los trabajadores 2


En este acto, las personas antes citadas aceptan la designación y se comprometen a realizar un trabajo eficiente y riguroso, enmarcado dentro de los estándares de respeto, protección y confidencialidad.

Se dispone que dicho Comité de Intervención convoque a las partes involucradas para tomarles su manifestación, con el objetivo de realizar las investigaciones que considere pertinentes para esclarecer los hechos materia del presente caso.

El reportante ya cuenta con medidas de soporte psicológico y en este acto del Comité acuerda tomar las manifestaciones al reportante y reportado.

Siendo el día _____, se levanta la sesión.

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos

	Versión:	00
	Política	Código:
Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral DCP	Categoría:	Estratégico
	Clasificación:	Público
	Fecha de Aprobación:	6/02/2026

ACTA DE DERECHOS

Acta de Derechos

Yo _____ identificada con DNI _____ con celular _____ quien labora como _____ en la empresa _____, ha recibido la información respecto a sus derechos en un proceso de investigación sobre hostigamiento y acoso sexual, los cuales se señalan a continuación:

Derechos

- A tener en un plazo no mayor a un (1) día hábil de presentado el reporte, los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente la empresa. De no contar con dichos servicios, se deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- A recibir las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o reportantes puedan asistir a centros de salud, reportar o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
- A recibir medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o reporte y que estarán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata y pueden ser:
 - a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
 - c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - d) Solicitud al órgano 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 y asegurar el bienestar de la víctima que no sea imponerle vacaciones.
- A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- A recibir una copia del informe con las conclusiones de la investigación para poder presentar sus alegatos.

Adicionalmente, cuenta con los siguientes derechos:

- Derecho al debido proceso: exige que el desarrollo del proceso se realice respetando las condiciones legales establecidas. Asimismo, implica que el resultado se ajuste a los estándares de una decisión justa, es decir, no arbitraria, desproporcionada o irrazonable.
- Derecho de defensa: consiste en la posibilidad de presentar y exigir la actuación de medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.
- Derecho a una decisión motivada: se refiere al derecho a obtener una decisión final con sustento legal y/o probatorio. Es una exigencia al órgano decisor de arribar a una decisión debidamente sustentada en hechos y derecho.
- Derecho a la confidencialidad: consiste en la protección y reserva de aquella información (medios probatorios, registros, documentos, certificados, declaraciones, etc.) que pueda afectar su intimidad y privacidad. Este derecho resulta exigible a todos los órganos o personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, incluyendo, sin que sea limitativo, a las partes, testigos, terceros involucrados, miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, equipo de la Dirección de Gestión Humana, o la que haga sus veces, quienes intervienen en el proceso.
- Derecho a la no revictimización: recae en la parte reportante o potencialmente afectada por los actos de hostigamiento sexual y exige que no se la coloque en escenarios / condiciones que reproduzcan la situación reportada.
- Finalmente, nuestra empresa le brinda atención médica o psicológica. Marque si opta por la atención:

Atención	Marque
Médica	
Psicológica	
Física	
No deseo atención médica, psicológica y física	

Firmo en señal de constancia de que he sido debidamente informada de los derechos que me asisten en el marco del procedimiento

Si tiene una impresión de este documento verifique su vigencia en la intranet o con el responsable del control de documentos