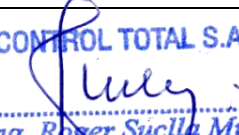




POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2026

	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombre	Paula Suella	Franco Rojas	Roger Suella
Cargo	GTH	Jefe SSOMA	Gerente General
Fecha	04/06/2026	05/06/2026	08/06/2026
Firma			 CONTROL TOTAL S.A.C. Ing. Roger Suella Muñoz GERENTE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO CORPORATIVO

La empresa **CONTROL TOTAL** reafirma su compromiso institucional de "**Tolerancia Cero**" frente al hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones. Esta prohibición es de carácter absoluto y obligatorio en todas las unidades de la organización, incluyendo oficinas administrativas, campamentos mineros y frentes de operación.

Bajo nuestra visión de cumplimiento normativo y excelencia operativa, el hostigamiento sexual es reconocido como una vulneración a la dignidad humana y un **riesgo psicosocial** crítico dentro del marco de Seguridad y Salud en el Trabajo. CONTROL TOTAL garantiza un ambiente laboral digno, seguro y libre de violencia, adoptando medidas de debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar ejemplarmente cualquier conducta que atente contra la integridad física o moral de nuestro capital humano.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos preventivos, regular el procedimiento de investigación y determinar el régimen sancionador destinado a erradicar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral de CONTROL TOTAL. La política busca asegurar una respuesta inmediata y eficaz ante denuncias, garantizando la protección de la víctima y el cumplimiento de los estándares exigidos por las autoridades sociolaborales (SUNAFIL).

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de la presente política son de cumplimiento imperativo para:

- Todos los trabajadores directos de CONTROL TOTAL, sin distinción de cargo, jerarquía o régimen.
- Personal bajo modalidades formativas laborales (practicantes).
- Personal de empresas de tercerización de servicios e intermediación laboral (contratistas) destacados en las sedes o frentes de operación.
- Proveedores y locadores de servicios que desempeñen actividades en los centros de trabajo de la empresa.

 Control Total Líderes en Automatización y Mantenimiento Industrial	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: SIG - POL - 04 Versión: 01 Fecha: 04/06/2026 Página: 3 de 7
---	--	--

4. BASE LEGAL

El presente documento se estructura conforme a la normativa peruana vigente:

- **Ley N° 27942**, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- **Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP**, Reglamento de la Ley N° 27942.
- **Ley N° 30364**, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su Reglamento.
- **Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** de CONTROL TOTAL.

5. DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO

- **Hostigamiento Sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante. **No se requiere acreditar la reiterancia ni el rechazo expreso de la víctima.** Se configura independientemente de la jerarquía o de si ocurre fuera de la jornada o del centro de trabajo.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Actos físicos, verbales, gestuales o virtuales de connotación sexual (insinuaciones, miradas lascivas, tocamientos, roces, proposiciones o exhibición de material pornográfico).
- **Conducta sexista:** Comportamientos que promueven o refuerzan estereotipos de género que suponen la subordinación de un sexo respecto al otro.
- **Relación de Autoridad / Situación Ventajosa:** Poder de dirección o influencia de una persona sobre otra, incluyendo casos entre pares donde existe un poder de influencia (situación ventajosa).

6. PRINCIPIOS RECTORES

El procedimiento se rige estrictamente por los siguientes principios:

- **Dignidad y Defensa de la Persona:** El respeto a la persona es el fin supremo.
- **No Revictimización:** Se prohíben careos, declaraciones reiterativas de los hechos, confrontaciones con el presunto hostigador o cuestionamientos a la vida personal de la víctima.
- **Debido Procedimiento e Impulso de Oficio:** Garantía de defensa para las partes; la empresa debe impulsar el proceso sin necesidad de solicitud de parte.
- **Informalismo:** Las normas deben interpretarse de la forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja, evitando formalismos que impidan la justicia.
- **Confidencialidad:** Reserva absoluta de la información bajo sanción disciplinaria.

7. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CONTROL TOTAL cuenta con un Comité encargado de investigar y emitir recomendaciones de sanción.

- **Estructura:** está integrado por 4 miembros (2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores), asegurando la paridad de género en ambos grupos.
- **Requisitos:** Ser trabajador vigente, mayor de 18 años, no registrar antecedentes penales, policiales ni judiciales, y no tener sentencias o denuncias por violencia familiar o de género.
- **Voto y Decisiones:** Los acuerdos se adoptan por **mayoría simple**. El voto dirimente corresponde al representante de la Gerencia de Gestión del Talento & SSOMA.
- **Vigencia:** El mandato tendrá una duración de hasta dos (2) años.

 Control Total Líderes en Automatización y Mantenimiento Industrial	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: SIG - POL - 04 Versión: 01 Fecha: 04/06/2026 Página: 5 de 7
---	--	--

8. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN: CRONOGRAMA LEGAL

Etapa / Acción	Responsable	Plazo Máximo
Traslado de la queja: Informar al Comité y notificar al denunciado para sus descargos.	Gestión del Talento	1 día hábil
Atención médica / psicológica: Poner los servicios de salud a disposición de la víctima.	Gestión del Talento	1 día hábil
Medidas de protección: Dictar y ejecutar medidas (rotación, suspensión, etc.).	Gestión del Talento	3 días hábiles
Aviso al MTPE: Informar sobre la denuncia y medidas de protección adoptadas.	Gestión del Talento	6 días hábiles
Investigación e Informe: El Comité recibe descargos (3 días calendario) y emite informe.	Comité de Intervención	15 días calendario
Traslado para Alegatos: Las partes presentan argumentos tras conocer el informe.	Gestión del Talento	3 días calendario
Resolución Final: Emisión de la decisión final y aplicación de la sanción.	Gestión del Talento	10 días calendario
Comunicación Final MTPE: Informar al Ministerio el resultado de la resolución.	Gestión del Talento	6 días hábiles

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y VALORACIÓN PROBATORIA

Tras la denuncia, se podrán ejecutar medidas como:

1. Rotación del presunto hostigador.
2. **Suspensión imperfecta de labores** del presunto hostigador (con goce de haber, recuperable o descontable si se confirma la falta).
3. Impedimento de acercamiento a la víctima o su entorno familiar.

 Control Total Líderes en Automatización y Mantenimiento Industrial	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: SIG - POL - 04 Versión: 01 Fecha: 04/06/2026 Página: 6 de 7
---	--	--

Valoración de la prueba: Conforme a la Ley N° 30364, la declaración de la víctima es prueba fundamental y puede desvirtuar la presunción de inocencia si es verosímil, persistente y no presenta incredibilidad subjetiva, considerando su situación de vulnerabilidad.

10. RÉGIMEN DE SANCIONES

La determinación de la sanción se basa en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y gravedad, considerando la intensidad de los actos y el impacto en la víctima.

- **Amonestación escrita.**
- **Suspensión de labores (sin goce de haber).**
- **Despido (por falta grave).**

11. SITUACIONES ESPECIALES

- **El Empleador como Hostigador:** Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, accionista o director, la víctima puede optar por dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de la indemnización por despido arbitrario, sin necesidad de cursar la carta previa de cese de hostilidad (Art. 35 LPCL).
- **Empresas Contratistas:** Si el denunciado pertenece a una contratista, CONTROL TOTAL informará a la empresa cliente en **1 día hábil**. No obstante, el Comité de CONTROL TOTAL liderará la investigación y emitirá las recomendaciones de sanción que la contratista está obligada a ejecutar.
- **Quejas Falsas:** Si se acredita judicialmente la mala fe y la denuncia es declarada infundada por resolución firme, el denunciante estará obligado a indemnizar al afectado. CONTROL TOTAL podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo del denunciante por falta grave.

12. CANALES DE DENUNCIA

Cualquier incidente debe reportarse de inmediato por los siguientes canales:

- **Gestión del Talento Humano & SSOMA:** Oficina central.

 Control Total Líderes en Automatización y Mantenimiento Industrial	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: SIG - POL - 04 Versión: 01 Fecha: 04/06/2026 Página: 7 de 7
---	--	--

- **Supervisores de Campo en Unidad Minera:** Obligados a canalizar la queja en menos de 24 horas.
- **Canal Digital:** sección exclusiva para este tipo de denuncias en nuestra página Web: <https://www.controltotal.com.pe/complaints>

La renuncia o cese del vínculo laboral de los involucrados no impide la continuación del procedimiento hasta su resolución final.

13. CUADRO DE CONTROL DOCUMENTARIO

Versión	Fecha	Descripción de Modificación	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
001	04/06/2026	Emisión inicial de la política.	Gestión del Talento Humano	SSOMA	Gerencia General