

# POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Alta Dirección de la Sociedad Concesionaria Anillo Vial S.A.C. (en adelante, “AVP”), en el marco de sus competencias generales e innegables de determinar las políticas y las estrategias para AVP, ha aprobado la presente Política para la Prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual (en adelante, la “Política”).

El objeto de esta Política es definir y establecer los principios que rigen las actuaciones en materia del hostigamiento sexual.

## **1. Finalidad.**

AVP es la adjudicataria para el diseño, financiamiento, construcción, operación, explotación y mantenimiento del Proyecto Anillo Vial Periférico de Lima y Callao, una autopista de 34.8 km de longitud, desde el Óvalo 200 Millas ubicado en la Provincia Constitucional del Callao hasta la Avenida Circunvalación, en el distrito de San Luis en la Provincia de Lima.

El compromiso y liderazgo de AVP para asegurar la satisfacción de los trabajadores se centra en la capacidad de establecer un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario; previniendo, investigando, sancionando y rechazando cualquier práctica o conducta sexual discriminatoria y hostigadora en los trabajadores.

## **2. Ámbito de aplicación.**

El alcance de la presente Política comprende y es de aplicación obligatoria para todo el personal de AVP de todas las sedes. También, es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en cualquier sede, a través de cualquier modalidad o relación contractual y a quienes se encuentren de visita, dentro de lo establecido por la legislación aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía de las empresas prestadoras de servicios.

## **3. Documentos de referencia (base legal)**

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430 (en adelante, la Ley).
- c) Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- d) Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

- e) Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (en adelante, el Reglamento).
- f) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- g) AVP-RHU-POL-001 Política de Gestión de Personas ANILLO VIAL.

#### 4. Principios Generales.

- 4.1 **Tolerancia cero:** ANILLO VIAL rechaza cualquier expresión de hostigamiento sexual y violencia, sin importar quién sea la persona hostigadora u hostigada, ni cual sea su nivel jerárquico. Por ello, ANILLO VIAL está comprometido en prevenir, atender, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. No es necesario que las acciones de hostigamiento sexual se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo ni acreditar que la conducta del hostigador sea reiterada. Asimismo, tampoco se requiere el rechazo expreso de la víctima. Una sola acción puede constituir hostigamiento sexual.
- 4.2 **Entorno laboral digno:** Para ANILLO VIAL es prioridad garantizar un ambiente laboral y profesional libre de hostigamiento sexual y cualquier tipo de violencia.
- 4.3 **Protección a las víctimas:** Se garantizarán medidas cautelares y de apoyo para proteger a las personas afectadas, evitando represalias o revictimización.
- 4.4 **Confidencialidad:** En ninguna circunstancia se expondrá a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.
- 4.5 **Imparcialidad:** Las denuncias serán investigadas de manera objetiva, justa y transparente, respetando el debido proceso y los derechos de todas las partes. 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 laboral, o si ocurre o no en el lugar de trabajo.
- 4.6 **Prevención y capacitación:** ANILLO VIAL implementará capacitaciones periódicas obligatorias para todos los trabajadores sobre prevención de hostigamiento, acoso y violencia laboral, así como campañas de sensibilización para promover una cultura de respeto.
- 4.7 **Cumplimiento legal:** ANILLO VIAL se compromete a cumplir rigurosamente las normas peruanas vigentes, cooperando con las autoridades competentes cuando sea necesario. La presente Política no limita el ejercicio de acciones de carácter civil, penal o administrativa por parte de la presunta víctima.
- 4.8 **Responsabilidad de la línea jerárquica:** Los gerentes y jefes de ANILLO VIAL tienen la responsabilidad directa de implementar, promover y hacer cumplir esta política

en sus respectivas áreas. Esto incluye identificar riesgos, fomentar un ambiente laboral respetuoso, actuar ante cualquier indicio de hostigamiento sexual, y garantizar que las denuncias sean tratadas con seriedad, confidencialidad y celeridad. El incumplimiento de estas responsabilidades será considerado una falta grave.

## **5. Definición y manifestaciones**

- 5.1 A efectos de esta Política, se entiende por hostigamiento sexual toda conducta de naturaleza sexual o sexista, no deseada por la persona a la que va dirigida, que pueda generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que condicione de manera indebida el acceso, permanencia o desarrollo en el empleo, de acuerdo con la Ley N° 27942 y su reglamento.
- 5.2 El hostigamiento sexual puede manifestarse, a través de las siguientes conductas:
- a) Promesa implícita o expresa a la presunta víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
  - b) Amenazas o actos mediante los cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la presunta 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 presunta víctima.
  - d) 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.
  - e) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el hostigado/a.
  - f) Amenazas de despido al hostigado/a por negarse a acceder a una propuesta de naturaleza sexual.
  - g) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
  - h) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual, recogido en el artículo 4 de la Ley N° 27942 y su reglamento.

## **6. Reglas comunes durante el procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual**

6.1 Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben cumplir las siguientes pautas:

- a) Guardar debida reserva y confidencialidad de los medios probatorios otorgados por la presunta víctima o por un tercero; así como mantener la confidencialidad de toda la información que se obtenga con ocasión del procedimiento de investigación.
- b) Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de un procedimiento de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual, consistente en revelar o difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será pasible de ser sancionada disciplinariamente.
- c) Asegurar que la víctima y el presunto hostigador gocen de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento, tales como el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas; y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable.
- d) Garantizar la igualdad y no discriminación por razones de género de la presunta víctima y el presunto hostigador.
- e) El área de Gestión de Personas, el Comité de Intervención contra el Hostigamiento sexual ("CIHS") y todas las personas involucradas en el proceso de investigación deben asegurarse no exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, ya sea solicitando una declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos de su conducto o de su vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.
- f) Los 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.

## **7. Del procedimiento de Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual**

- 7.1 En el procedimiento se establecen los lineamientos y las acciones para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, en cumplimiento a la normativa vigente relacionada con la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430 (en adelante, la Ley), así como sus normas complementarias y su Reglamento, con el propósito de promover y garantizar un entorno laboral y social, respetuoso e integro y de no tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual en sus distintas formas.

Esta Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual ha sido aprobada el día 15 de octubre del 2025.

*Aprobado por:* Gerente General