
	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
Fecha de Aprobación		18/09/24	
Página 1 de 19			
INTERNO			

# Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral

## Grupo BDO Perú

	Elaborado por:	Revisado y Aprobado por: Aprobado por:
Nombre	Verónica Mesones	Liliana Córdova
Cargo	Directora Corporativa de Gestión de Personas, Sostenibilidad y Comunicaciones	Managing Partner
Fecha	17/09/2024	18/09/24
Firma		


BDO Perú S.A.C. , una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

	<b>Información documentada</b> <b>Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral</b> <b>Grupo BDO Perú</b>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
Fecha de Aprobación		18/09/24	
Página 2 de 19			
<b>INTERNO</b>			

### HISTORIAL DE CAMBIOS


Versión	Acción	Fecha de Acción	Descripción de la acción	Responsable de la acción	Aprobado por
1.0	C	24/06/19	Versión inicial del documento.	Marisol Iriarte Jefe de Gestión Humana y Marketing Corporativo	Socio Director de cada Línea de Servicios
2.0	M	02/09/24	Modificación del documento	Marisol Iriarte Jefe de Gestión Humana y Marketing Corporativo	Socio Director de cada Línea de Servicios
3.0	M	17/09/24	Adaptación a una sola política para todo el Grupo BDO Perú.	Verónica Mesones Directora Corporativa de Gestión de Personas, Sostenibilidad y Comunicaciones	Liliana Córdova Managing Partner

[C] = Creado; [M] = Modificado

	<b>Información documentada</b> <b>Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral</b> <b>Grupo BDO Perú</b>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
<b>INTERNO</b>		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 3 de 19	

## Contenido

1. OBJETIVO .....	4
2. LINEAMIENTOS GENERALES .....	4
2.1. Alcance .....	4
2.2. Vigencia .....	4
2.3. Responsabilidades .....	4
2.4. Actualización y revisión de la política .....	4
3. BASE LEGAL Y NORMATIVA .....	5
4. DEFINICIONES .....	5
5. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y SANCIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	7
5.1. Principios básicos .....	8
5.2. Manifestaciones de Hostigamiento Sexual .....	8
5.3. Obligaciones de BDO en medidas de prevención, identificación y sanción del Hostigamiento Sexual .....	9
5.4. Responsabilidades de los colaboradores de BDO .....	11
6. CANALES DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y EQUIPOS INVOLUCRADOS .....	11
7. PROCEDIMIENTO - CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE COLABORADORES O PERSONAL SUJETO A CUALQUIER MODALIDAD FORMATIVA .....	12
8. PROCEDIMIENTO - CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE CLIENTES .....	15
9. FALSA QUEJA .....	15

 <b>INTERNO</b>	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 4 de 19	

## 1. OBJETIVO

Nuestra Firma rechaza cualquier comportamiento, práctica o procedimiento que sea interpretado como hostigamiento sexual, según nuestra legislación vigente. Esta política tiene como objetivo principal prevenir cualquier acto de hostigamiento sexual, reafirmando nuestro compromiso de mantener un ambiente laboral donde todos los colaboradores se sientan valorados y respetados. Al establecer protocolos claros y procedimientos detallados de atención, investigación y sanción en caso se denuncie o tome conocimiento de una conducta que podría calificar como Hostigamiento Sexual, buscamos garantizar que nuestro entorno de trabajo sea seguro y libre de cualquier tipo de discriminación.

## 2. LINEAMIENTOS GENERALES

### 2.1. Alcance

Esta política deberá aplicarse a todo personal y personal sujeto a cualquiera de las modalidades formativas reguladas por la Ley No. 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas, de las siguientes empresas que conforman el Grupo BDO Perú (en adelante BDO o La Firma):

Línea de Servicio	Razón Social
Auditoría	Córdova, Petrozzi, Coronado S. Civil de R. L.
Tax	BDO Consultores Tributarios y Legales S.A.C.
Consultoría	BDO Consulting S.A.C.
BSO - Outsourcing	BDO Outsourcing S.A.C.
Corporativo	BDO Perú S.A.C

### 2.2. Vigencia


La política entra en vigencia desde el día siguiente de la fecha de su aprobación.

### 2.3. Responsabilidades

- Dirección de la Firma
- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- Comité de Ética
- Gestión Humana Corporativo

### 2.4. Actualización y revisión de la política

- Esta política será revisada anualmente por la Dirección Corporativa de Gestión Humana para asegurar su relevancia, precisión y efectividad.
- La Política y el protocolo podrán ser modificadas unilateralmente por BDO en cualquier momento, a efectos de concordarla con los dispositivos normativos que sean aplicables, para lo cual deberá informar debidamente a su personal. Cabe señalar que la presente política y el protocolo serán aplicables en BDO incluso por encima de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo u otro documento, salvo disposición expresa de la empresa en contrario y debidamente informada a su personal.

	<p style="text-align: center;">Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú</p>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
<p style="text-align: center;">INTERNO</p>		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 5 de 19	

### 3. BASE LEGAL Y NORMATIVA

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias (Ley N°29430 y Decreto Legislativo N°1410).
- Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público, aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.
- Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado, aprobados por Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP.
- Código de Ética y Conducta, BDO Perú. Versión: agosto 2024.

### 4. DEFINICIONES


Para la aplicación del presente documento, se utilizará el Glosario de Términos previsto en el artículo 3 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual contempla, entre otras, las siguientes definiciones:

- **Conducta de naturaleza sexual:** comportamiento 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 visual, entre otras de similar naturaleza.
- **Conducta sexista:** comportamiento 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.
- **Hostigamiento Sexual:** forma de violencia que se configura a través de una Conducta de Naturaleza Sexual o Conducta 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 en BDO, aunque no se requiere necesariamente que estas últimas consecuencias se presenten para que se configure el Hostigamiento Sexual.


Para que se configure un caso de Hostigamiento Sexual no se requiere acreditar el rechazo ni el carácter reiterado de la conducta. No obstante, la reiteración de la conducta puede ser considerada como un elemento indiciario.

Cualquier persona puede ser víctima de Hostigamiento Sexual o ser Hostigador, independientemente de su sexo, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro factor, así como independientemente de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, o de si existe una Relación de Autoridad o Relación de Sujeción entre las personas involucradas.

El Hostigamiento Sexual en el trabajo será evaluado en función de las circunstancias en que se produzca, y podrá configurarse aun cuando ocurra fuera de la jornada de trabajo o de las oficinas de BDO.

	<p style="text-align: center;">Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú</p>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
<p style="text-align: center;">INTERNO</p>		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 6 de 19	


- **Hostigado(a):** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador(a):** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Gestión Humana Corporativo:** órgano encargado de revisar y analizar las quejas o denuncias de hostigamiento sexual, establecer las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Estará liderada por el Socio líder de Corporación.
- **Comité de Ética de BDO Perú:** órgano encargado de asistir al Área de Gestión Humana Corporativo en el desempeño de sus funciones. Asimismo, se encarga de revisar y analizar todas las quejas o denuncias que atentan contra el Código de Ética y Conducta de BDO Perú, las cuales son ingresadas por el canal de Línea Ética de BDO Perú.
- **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS):** órgano encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar casos de hostigamiento sexual. Estará conformado por cuatro miembros: dos trabajadores y dos representantes del empleador, siendo requisito indispensable no registrar antecedentes penales o judiciales, ni haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y/o integrantes del grupo familiar.
- **Queja o denuncia:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual, con el objeto de que el CIHS realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Quejado(a) o Denunciado(a):** persona contra la que se presenta una queja o denuncia por Hostigamiento Sexual.
- **Quejoso(a) o Denunciante:** persona que presenta una queja o denuncia por Hostigamiento Sexual.
- **Relación de autoridad:** todo vínculo existente entre dos personas en virtud de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o ejerce cualquier tipo de autoridad sobre ella.
- **Relación de sujeción:** todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
Fecha de Aprobación		18/09/24	
Página 7 de 19			
<b>INTERNO</b>			

## 5. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y SANCIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

BDO ha establecido como objetivo de la organización brindar sus servicios con adecuados estándares de seguridad y eficiencia, teniendo presente que su capital más importante son sus colaboradores. En tal sentido, constituye una prioridad de la Firma prevenir, identificar y sancionar el Hostigamiento Sexual, así como mantener al personal motivado y comprometido con la prevención de dichas conductas, para lo cual ha establecido las siguientes políticas:

- a. Proteger a sus colaboradores frente a cualquier acto de Hostigamiento Sexual, y sancionar a sus responsables.
- b. Cumplir estrictamente las obligaciones legales en materia de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
- c. Reconocer que la prevención del Hostigamiento Sexual es responsabilidad de todos los colaboradores de BDO.
- d. Identificar, investigar y, de ser el caso, sancionar cualquier conducta que implique Hostigamiento Sexual, siendo ello una prioridad.
- e. Promover el respeto por la persona y su dignidad, promoviendo el derecho a laborar en un ambiente sano y seguro, preservando su salud física y mental, así como su desarrollo y desempeño profesional, libre de cualquier tipo de Hostigamiento Sexual.
- f. Implementar acciones de mejora continua para la prevención, identificación y sanción del Hostigamiento Sexual.
- g. Garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS)
- h. Actuar de manera inmediata y oportuna cuando se tome conocimiento de cualquier acto que pudiera ser considerado como Hostigamiento Sexual, brindando medidas de protección adecuadas, respetando el principio de confidencialidad, el debido procedimiento, celeridad, informalismo, no revictimización e impulso de oficio.
- i. Proteger a las víctimas de Hostigamiento Sexual frente a cualquier tipo de represalia contra las personas que denuncien este tipo de conductas.

	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
Fecha de Aprobación		18/09/24	
Página 8 de 19			
<b>INTERNO</b>			

## 5.1. Principios básicos


En la aplicación del presente documento se deberán tener en consideración los siguientes principios básicos:

- a. Principio de dignidad y defensa de la persona. - Se debe actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, y asegurando su protección.
- b. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso. - Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género. - Se deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d. Principio de respeto de la integridad personal. - Se deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e. Principio de intervención inmediata y oportuna. - Se debe intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de Hostigamiento Sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f. Principio de confidencialidad. - La información contenida en los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

## 5.2. Manifestaciones de Hostigamiento Sexual

El Hostigamiento Sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a. Promesa implícita o expresa 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. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- d. 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.

	<b>Información documentada</b> <b>Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral</b> <b>Grupo BDO Perú</b>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
Fecha de Aprobación		18/09/24	
Página 9 de 19			
<b>INTERNO</b>			

- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en la definición de Hostigamiento Sexual señalada en el capítulo 4 de la presente Política


Las acciones 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 ropa, apariencia física, edad, vida privada, vida sexual de la víctima, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas de contenido sexual; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; invitaciones que sugieren un encuentro sexual; insultos, bromas, comentarios o amenazas 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 (mensajes, fotos, imágenes, videos, memes u otros) de contenido sexual, explícito o sugestivo, mediante cualquier plataforma o forma de comunicación vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, o etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.
- d. Cualquier otra acción que encaje en la definición de Hostigamiento Sexual señalada en el capítulo 4 de la presente Política.


### 5.3. Obligaciones de BDO en medidas de prevención, identificación y sanción del Hostigamiento Sexual

Para garantizar un ambiente laboral libre de Hostigamiento Sexual, así como para cumplir con los objetivos y principios del presente documento, BDO es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual:

- Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de Hostigamiento Sexual o riesgos de que éstas sucedan dentro del ámbito de sus actividades. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación incluirán preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del Hostigamiento Sexual; garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados y entrevistados.

 <b>INTERNO</b>	<b>Información documentada</b> <b>Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral</b> <b>Grupo BDO Perú</b>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 10 de 19	

- Al inicio de la relación laboral o formativa se brindará una inducción a los nuevos trabajadores de la Firma con la finalidad de que tomen conocimiento de la presente Política. De dicho modo, se sensibilizará a los nuevos ingresos sobre la importancia de combatir el Hostigamiento Sexual, se les enseñará a identificar dichas situaciones, se les brindará información sobre las medidas que se toman en la Firma y se detallarán los canales de atención de las quejas o denuncias. También se remitirá una copia física o virtual de los formatos necesarios para presentar una queja o denuncia de hostigamiento sexual. La charla será presentada a través de una capacitación online o presencial. El Área de Gestión Humana Corporativo es el área responsable de cumplir con el procedimiento.
- Realizar una (1) capacitación anual especializada para las áreas de Gestión Humana Corporativo, Gestión Humana de las Líneas de Servicio, los CIHS y los demás involucrados en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, con el objetivo de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento de investigación, así como la aplicación de los principios básicos previstos en el capítulo 5 de la presente política.
- Difundir periódicamente, a través de los medios que se consideren apropiados, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de Hostigamiento Sexual y las sanciones aplicables.
- Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de Hostigamiento Sexual.
- Poner a disposición de los colaboradores los formatos para la presentación de la queja o denuncia sobre Hostigamiento Sexual, así como la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Garantizar a los denunciantes medidas idóneas para la protección de sus derechos y evitar represalias, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
- Constituir un CIHS por cada Línea de Servicio, los cuales investigarán y propondrán recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual en sus áreas. Los CIHS tienen como finalidad garantizar, entre otros, la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, “MTPE”) si se ha recibido una queja o se ha iniciado de oficio una investigación por Hostigamiento Sexual, e informar acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles de recibida. Asimismo, se informará al MTPE su decisión respecto a la denuncia dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
- Establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja o denuncia en caso sea víctima de Hostigamiento Sexual.
- Investigar, proponer y dictar las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.

	<p style="text-align: center;">Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú</p>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
<p style="text-align: center;">INTERNO</p>		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 11 de 19	

- Poner en conocimiento de los trabajadores el procedimiento establecido por la Firma para la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Cuando durante o como resultado del procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, se adviertan indicios de la comisión de delitos, BDO pondrá a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

#### 5.4. Responsabilidades de los colaboradores de BDO


Todos y cada uno de los colaboradores/as de BDO deberán asumir las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, personal tercerizado, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan calificar como Hostigamiento Sexual.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven y, al existir indicios de un Hostigamiento Sexual, formular una denuncia ante los canales de atención descritos en el capítulo 6 de la presente Política.

## 6. CANALES DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y EQUIPOS INVOLUCRADOS

A continuación, se detallan los diversos Canales de Atención encargados de recibir las denuncias:

- Gestión Humana Corporativo** - puedes escribir al correo [gestionhumana\\_denuncias@bdo.com.pe](mailto:gestionhumana_denuncias@bdo.com.pe)
- Gestión Humana de la Línea de Servicios** - la comunicación del suceso puede realizarse a la persona a cargo de Gestión Humana de la Línea de Servicios a la que pertenece la víctima.
- Jefe directo/Socio a cargo de la línea de servicios** - la comunicación del suceso puede realizarse al jefe directo, al socio a cargo de la Línea de Servicios a la que pertenece la víctima o a cualquier Socio de la Firma.
- Línea ética BDO Perú** - La comunicación es a través de:
  - Línea telefónica gratuita 0800 00626 / Fijo (511) 622 3103
  - Plataforma web: <https://bdolineaetica.smartsys.com.pe/bdoperu>
  - Correo electrónico: [lineaetica@bdo.com.pe](mailto:lineaetica@bdo.com.pe)

	<b>Información documentada</b> <b>Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral</b> <b>Grupo BDO Perú</b>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
INTERNO		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 12 de 19	

A continuación, se detallan los equipos involucrados y sus principales funciones/responsabilidades:

**a. Gestión Humana Corporativo:**

- Recibe denuncias y/o centraliza las denuncias recibidas por otros canales y adopta medidas de protección.
- Concluidas las investigaciones por parte del CE y del CIHS, interpone la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos

**b. Comité de Ética (CE):**

- Recibe las denuncias que provienen por el canal de la Línea ética BDO Perú.
- Asiste a Gestión Humana Corporativo en el cumplimiento de sus funciones.
- Está conformado por 4 Socios titulares (1 por cada línea de servicio) y 4 Socios suplentes (1 por cada línea de servicio), conformado en la actualidad de la siguiente manera:

REPRESENTANTE BDO	TITULARES	SUPLENTES
AUDITORÍA	Liliana Córdova	Luis Gómez
TAX & LEGAL	Pilar Rojo	Pablo Llamoca
CONSULTORÍA	Alfredo Nusser	Miguel López de Romaña
BSO	Walter Suni	Carlo Bereche


**c. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS):**

- BDO cuenta con 1 Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por cada Línea de Servicio.
- Cada CIHS está compuesto por cuatro (4) miembros titulares y cuatro (4) miembros suplentes: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador para cada uno de los casos - uno de los cuales debe pertenecer al área de Gestión Humana y otro que BDO designe, garantizando en ambos casos la paridad de género.
- Los acuerdos de los CIHS se adoptarán por mayoría simple, siendo que el voto dirimente corresponde al representante del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- Los CIHS desarrollan la investigación y proponen medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos.


## 7. PROCEDIMIENTO - CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE COLABORADORES O PERSONAL SUJETO A CUALQUIER MODALIDAD FORMATIVA

**1. Presentación de la denuncia:**

- Al realizar la denuncia se debe tener en consideración:
  - Identificar a las personas involucradas: hostigador y hostigado.
  - Hechos: casos específicos indicando dónde, cómo y cuándo sucedió.
  - Pruebas: es recomendable contar con evidencia del suceso o sucesos.
- El denunciante deberá hacer uso del formato para la presentación de la queja o denuncia (ver anexo 1) habilitado en la intranet o solicitar al área de Gestión Humana Corporativo.

	<p style="text-align: center;">Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú</p>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
<b>INTERNO</b>		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 13 de 19	

- La denuncia se recibe a través de los canales de atención mencionados en el capítulo 6 de la presente Política.
  - De corresponder, dichos canales de atención deberán derivar la queja o denuncia reportada ante Gestión Humana Corporativo y al Comité de Ética de BDO Perú en un plazo no mayor a un (01) día hábil de ingresada.
2. Comunicación al CIHS
- En un plazo no mayor a un (01) día hábil de haber tomado conocimiento de la queja o denuncia, Gestión Humana Corporativo y el Comité de Ética deberán trasladarla al CIHS para que inicien las investigaciones pertinentes.
3. Canales de apoyo a la víctima:
- En un plazo no mayor a un (01) día hábil de haber tomado conocimiento de la queja o denuncia, Gestión Humana Corporativo, con la asistencia de la Gerencia General correspondiente a la Línea de Servicio a la cual pertenece el hostigado(a) pondrá a disposición de éste los canales de servicios públicos o privados de atención médica, física, mental o psicológica a los que pudiera acudir.
4. Medias de protección:
- En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de ingresada la queja o denuncia, Gestión Humana Corporativo, con la asistencia de la Gerencia General correspondiente a la Línea de Servicio a la cual pertenece el hostigado(a) ejecutará las medidas de protección que resulten idóneas para protegerlo(a), siendo dichas medidas las siguientes:
    - Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador/a.
    - Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que esta lo haya solicitado.
    - Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a (suspensión imperfecta).
    - 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.
    - Otorgamiento de vacaciones a la víctima, siempre que esta lo haya solicitado.
    - Atención médica, física y mental o psicológica
    - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
  - Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes, del presunto hostigador y víctima, manteniendo la confidencialidad durante todo el proceso.
5. Comunicación al MTPE:
- En un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de ingresada la queja o denuncia, se deberá poner de conocimiento del MTPE, mediante plataforma instaurada o de manera escrita, la recepción de la queja o denuncia o el inicio de oficio de una investigación por hostigamiento sexual y la adopción de algunas de las medidas de protección detalladas en el apartado anterior.

	<b>Información documentada</b> <b>Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral</b> <b>Grupo BDO Perú</b>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
<b>INTERNO</b>		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 14 de 19	

6. Recopilación de información:

- Junto con la presentación de la queja o denuncia, se solicitará que la víctima presente los hechos y las pruebas de las que disponga con la finalidad de que el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y demás involucrados puedan proceder con la investigación exhaustiva del caso y validar la información brindada.

7. Traslado de denuncia:


- Se deberá trasladar la denuncia al presunto/a hostigador/a, en un plazo no mayor a tres (03) días calendario de presentada la denuncia, para que pueda hacer su descargo; tiene un plazo de cinco (05) días calendario, contados desde la fecha en que toma conocimiento de la denuncia para presentar las pruebas que considere necesarias y acorde a su defensa.

8. Informe del CIHS:

- En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deberá emitir un informe con las conclusiones de la investigación, el mismo que deberá contener, como mínimo, lo siguiente:
  - Descripción de los hechos
  - Valoración de medios probatorios.
  - Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente fundamentada.
  - Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Emitido dicho informe, deberá ser puesto a disposición del Área de Gestión Humana Corporativo y del Comité de Ética de BDO Perú dentro del día hábil siguiente.

9. Sanción:

- En un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del CIHS, Gestión Humana Corporativo, con la asistencia del Comité de Ética de la Firma, emitirá una decisión final sobre la denuncia ingresada. Dicha decisión contendrá la sanción a aplicar, de ser el caso, así como las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Para dichos efectos, dentro de los dos (02) días calendario de recibido el informe del CIHS, Gestión Humana Corporativo y/o el Comité de Ética de la Firma pondrá de conocimiento de la víctima y del hostigador/a el informe en mención, para efectos que presenten sus alegatos, los cuales deberán ser ingresados dentro de los dos (02) días calendario siguientes, contados desde la fecha en que toman conocimiento del informe. Dicha información será revisada y analizada por el Área de Gestión Humana Corporativo y el Comité de Ética. A partir de ello, el Área de Gestión Humana Corporativo, con la asistencia del Comité de Ética, actualizará la resolución y rectificará o no la sanción y se cerrará el proceso.

 <b>INTERNO</b>	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 15 de 19	

#### 10. Comunicación final al MTPE:

- La decisión adoptada por Gestión Humana Corporativo deberá ser comunicada al MTPE dentro de los seis días (06) hábiles siguientes a su emisión. El Área de Gestión Humana Corporativo y/o el Comité de Ética de BDO se encargarán de realizar dicha comunicación.

#### 11. Comunicación a autoridades estatales:


- Si se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, la Firma deberá interponer una denuncia ante el Ministerio Público, Policía Nacional u otras instituciones competentes, con conocimiento de la persona afectada. La presente deberá ser realizada dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de conocidos tales indicios.

### 8. PROCEDIMIENTO - CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE CLIENTES

- En el caso que la presunta víctima de hostigamiento sexual labore en la Firma y el presunto hostigador/a forme parte del cliente al cual se encuentra destacado, se interpone la queja o denuncia ante el cliente. La gerencia del cliente, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida, informa sobre ella al Área de Gestión Humana Corporativo al Comité de Ética de la Firma para que tomen las medidas que consideren pertinentes. Será el cliente quien lleve a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- A pesar de que la investigación será realizada por el cliente, el Área de Gestión Humana Corporativo y el Comité de Ética de BDO Perú se preocuparán de otorgar las medidas de protección aplicables en estas circunstancias. Adicionalmente, se solicitará al cliente que proceda diligentemente con los procedimientos definidos en la legislación sobre Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

### 9. FALSA QUEJA

- En caso el juez declare infundada la queja o demanda de hostigamiento por resolución firme y queda acreditada la mala fe del quejoso o demandante, la persona a quien se le imputan los hechos tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.
- Adicionalmente, en ese caso, BDO puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el colaborador quejoso o imponer otras sanciones, respetando los procedimientos de ley.

 <b>INTERNO</b>	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 16 de 19	

## ANEXO 1 - FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA

### Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual


San Isidro, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_

Señores **Indicar Razón Social correspondiente,**

Por el presente documento, me dirijo a ustedes con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, 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 mediante el 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, PASAPORTE)				
DOMICILIO				
TELÉFONO	FIJO		CELULAR	
CORREO ELECTRÓNICO				
CARGO O SERVICIO O MODALIDAD FORMATIVA QUE DESEMPEÑA				
DIRECCIÓN, OFICINA O ÁREA				


	<b>Información documentada</b> <b>Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral</b> <b>Grupo BDO Perú</b>	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
INTERNO		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 17 de 19	

## II. DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE FORMULA LA QUEJA O DENUNCIA

NOMBRES Y APELLIDOS				
CARGO O SERVICIO O MODALIDAD FORMATIVA QUE DESEMPEÑA				
RELACIÓN CON LA PERSONA AFECTADA (MARCAR CON UN ASPA X)	SUPERIOR JERÁRQUICO		MISMO NIVEL JERÁRQUICO	
	SUBORDINADO/A		PROVEEDOR/A	
	CLIENTE		OTRO: _____	

## 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, PASAPORTE)				
CARGO O SERVICIO O MODALIDAD FORMATIVA QUE DESEMPEÑA				
DIRECCIÓN, OFICINA O ÁREA				
TELÉFONO	FIJO		CELULAR	
CORREO ELECTRÓNICO				

 <b>INTERNO</b>	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 18 de 19	

**IV. DETALLE DE LOS HECHOS MATERIA DE LA QUEJA O DENUNCIA (PRECISANDO CIRCUNSTANCIAS, FECHA O PERÍODO, LUGAR/ES, AUTOR/ES, PARTÍCIPES, CONSECUENCIAS LABORALES, SOCIALES O PSICOLÓGICAS, ENTRE OTROS)**

Escribe aquí la queja o denuncia:

...

 <b>INTERNO</b>	Información documentada Política y Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Grupo BDO Perú	Código	CORP-GH-100-04
		Versión	3.0
		Fecha de Aprobación	18/09/24
		Página 19 de 19	

**V. MEDIOS PROBATORIOS<sup>1</sup> OFRECIDOS O RECADADOS QUE PERMITAN LA VERIFICACIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENUNCIADOS (\*)**

1.
2.
3.
4.

**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. Rotación o cambio de lugar de la víctima	
3. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a (suspensión imperfecta)	
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. Otorgamiento de vacaciones a la víctima	
7. Otras medidas de protección (especificar)	

(\*) **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. 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,

<b>Firma</b>	<b>Huella Digital</b>
Nombres y apellidos	

<sup>1</sup> Entiéndase por medios de prueba a los siguientes:

- 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