

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 120-2025-GG-EPS EMAPAVIGS S.A.

Nasca, 10 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Informe Técnico N° 005-2025-EMAPAVIGS S.A.-SST, de fecha 04 de julio de 2025; Informe N° 282-2025-GAF-EPS EMAPAVIGS S.A., de fecha 07 de junio de 2025; Informe N° 200-2025-EPS EMAPAVIGS S.A.-GG/GAJ, de fecha 11 de julio de 2025; Informe N° 056-2025-GG-EPS EMAPAVIGS S.A., de fecha 21 de julio de 2025, Acta de Sesión Ordinaria N° 007-2025, de fecha 24 de julio de 2025; Memorando N° 110-2025-EMAPAVIGS S.A.-GG, de fecha 4 de setiembre de 2025, sobre la aprobación de la "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la EPS EMAPAVIGS S.A."; y,



CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPAVIGS S.A. es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de Sociedad Anónima; cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por la Municipalidad Provincial de Nasca, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión, incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo de OTASS a través de su Sesión N° 019-2016 de fecha 06 de setiembre del 2016, segundo acuerdo, que fue ratificado mediante el artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 345-2016-VIVIENDA, de fecha 06 de octubre del año 2016, por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual; asimismo, en el artículo 2° del referido Reglamento, establece que su aplicación se da en las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos;



Que, el numeral 7.2 del artículo 7° del referido Reglamento, señala que las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el indicado Reglamento;



Que, el Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A. aprobado con Resolución de Gerencia General N° 014-2025-GG-EPS EMAPAVIGS S.A., el 11 de febrero de 2025, señala en su artículo 65° "Todo trabajador de la EPS EMAPAVIGS S.A. está prohibido de: (...) u) Realizar actos de hostigamiento o acoso sexual". De igual modo, ha regulado la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual a través de su Capítulo XIX, en donde ha establecido las manifestaciones del hostigamiento sexual, interposición de queja, investigación, medidas de protección, entre otros, aspectos relevantes al caso de autos;



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 120-2025-GG-EPS EMAPAVIGS S.A.

Que, mediante Informe Técnico N° 005-2025-EMAPAVIGS S.A.-SST, de fecha 04 de julio de 2025, la Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A., señala que es importante implementar una "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la EPS EMAPAVIGS S.A."; a fin de erradicar la violencia sexual en el ámbito laboral, mediante acciones como capacitaciones, difusión de información clara, conformación de comités de intervención y aplicación de sanciones proporcionales; por lo que, recomienda que se apruebe dicha política vía acto resolutivo; ello, ha sido avalado por la Gerenta de Administración y Finanzas, a través del Informe N° 282-2025-GAF-EPS EMAPAVIGS SA, de fecha 07 de junio de 2025;

Que, mediante Informe N° 200-2025-EPS EMAPAVIGS S.A.-GG/GAJ, de fecha 11 de julio de 2025, la Gerencia de Asesoría Jurídica, opina que se apruebe la política antes citada, ya que se debe prevenir las acciones referidas al hostigamiento sexual; debiendo proteger a las víctimas; el mismo que ha sido elevado con Informe N° 056-2025-GG-EPS EMAPAVIGS S.A., de fecha 21 de julio de 2025 por el Gerente General de la EPS al Presidente de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPAVIGS S.A., para su aprobación;

Que, mediante Acta de Sesión Ordinaria N° 007-2025 Sesión Ordinaria de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPAVIGS S.A., llevada a cabo el día 24 de julio de 2025; luego de previa evaluación y deliberación, la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPAVIGS S.A., acuerda por unanimidad aprobar la "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la EPS EMAPAVIGS S.A."; y, dispone que la Gerencia General emita el acto resolutivo que formalice dicha aprobación;

Que, mediante Memorando N° 110-2025-EMAPAVIGS S.A.-GG, de fecha 4 de setiembre de 2025, el Gerente General, dispone que se formalice mediante acto resolutivo la aprobación de la "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la EPS EMAPAVIGS S.A.";

Que, resulta necesario formalizar vía acto resolutivo el Acuerdo N° 6 contenido en el Acta de Sesión Ordinaria N° 007-2025 Sesión Ordinaria de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPAVIGS S.A., de fecha 24 de julio de 2025, que aprueba por unanimidad la "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la EPS EMAPAVIGS S.A.";

Que, estando a las facultades y competencias de la Gerencia General, con el visto bueno de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas, Equipo de Recursos Humanos y Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- FORMALIZAR la aprobación de la "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la EPS EMAPAVIGS S.A."; la misma que se anexa y forma parte de la presente resolución.

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 120-2025-GG-EPS EMAPAVIGS S.A.**

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO toda disposición normativa que se oponga y/o contradiga a la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR al Equipo de Recursos Humanos y a la Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo difundir y hacer cumplir la "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la EPS EMAPAVIGS S.A."; debiendo además, cumplir con todos los procedimientos y canales establecidos en dicha política.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER a la asistente administrativo de la Gerencia General, remita la presente resolución y su anexo al Presidente de la Comisión de Dirección Transitoria – CDT de la EPS EMAPAVIGS S.A., para su conocimiento y fines competentes.

ARTICULO QUINTO.- DISPONER que la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, proceda a publicar la presente resolución y su anexo en el Portal Institucional de la EPS EMAPAVIGS S.A. www.emapavigssa.com.pe.

ARTICULO SEXTO.- NOTIFICAR la presente resolución a las Gerencias de Línea, de Apoyo, de Asesoramiento, Equipo de Recursos Humanos, Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás instancias competentes involucradas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE



Ing. Alberto M. Santaria Soto
GERENTE GENERAL
EPS EMAPAVIGS S.A.

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
	Código: EMPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual

EMAPAVIGS S.A. reafirma su compromiso con la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro, libre de cualquier forma de discriminación y violencia de género, donde prevalezcan el respeto, la dignidad, la libertad individual y el trato igualitario para todas las personas que integran nuestra organización. En consecuencia, EMAPAVIGS S.A. rechaza y condena de manera absoluta toda conducta que constituya hostigamiento sexual.

Mediante la presente Política, EMAPAVIGS S.A. declara expresamente su voluntad de:

- **Tolerancia cero:** No permitir ni tolerar ningún comportamiento o situación que constituya hostigamiento sexual en cualquiera de sus formas.
- **Canales accesibles y confidenciales:** Recibir y tramitar con celeridad y absoluta reserva todas las denuncias de hostigamiento sexual que se presenten a través de los canales institucionales establecidos para tal fin.
- **Protección contra represalias:** Rechazar y sancionar todo tipo de represalias contra quienes denuncien actos de hostigamiento sexual o colaboren en cualquier etapa del procedimiento de investigación.
- **Sanción proporcional y justa:** Imponer sanciones razonables y proporcionales a quienes infrinjan esta política, garantizando una respuesta coherente y oportuna frente a cada caso, de conformidad con la legislación vigente y los valores de la empresa.

1. OBJETIVO

El objetivo de la presente política es establecer un marco normativo y procedimental que permita prevenir, identificar, investigar y sancionar cualquier conducta que constituya hostigamiento sexual dentro de EMAPAVIGS S.A., en concordancia con la normativa legal vigente (Ley N.º 27942 y su reglamento). Asimismo, busca promover un entorno laboral basado en el respeto, la equidad,

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
	Código: EMPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

la dignidad y la no discriminación, garantizando la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que laboran o se relacionan con la entidad.

Esta política contempla medidas preventivas, canales seguros de denuncia, acciones inmediatas de protección para las víctimas y mecanismos de sanción proporcionales que aseguren justicia y reparación.

2. ALCANCE

La presente política es de cumplimiento obligatorio y aplica a:

- Todo el personal con vínculo laboral con EMPAVIGS S.A., ya sea a plazo indeterminado o determinado.
- Personal en formación laboral (practicantes preprofesionales o profesionales).
- Personal externo que realice actividades bajo cualquier modalidad de contratación civil (locadores).
- Trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas o de tercerización que operen dentro o en nombre de EMPAVIGS S.A.
- Proveedores y visitantes que tengan interacción directa con el personal de la entidad.

Aplica a todos los espacios físicos de la empresa, así como cualquier otro entorno donde se desarrollen actividades relacionadas con sus funciones, incluso si están fuera de las instalaciones o del horario laboral.

3. DEFINICIONES

Hostigamiento sexual:

Toda conducta física, verbal, escrita o visual de connotación sexual no deseada, que crea un ambiente intimidante, hostil o humillante para la persona afectada, o que condiciona el acceso, permanencia o ascenso en el trabajo o en el sistema de formación, capacitación o evaluación a la aceptación de tales conductas. No



Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
	Código: EMPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

se requiere que exista reiteración ni que la víctima exprese rechazo para configurarlo.

Ejemplos de hostigamiento sexual:

Comentarios obscenos o insinuaciones de carácter sexual.

Promesas o amenazas relacionadas con favores sexuales.

Contacto físico no deseado.

Envío de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual sin consentimiento.

Exhibición de imágenes o lenguaje sexual inapropiado en espacios laborales.

Persona hostigadora:

Individuo que incurre en las conductas antes descritas. Hasta que no se determine su responsabilidad, será considerada "persona denunciada".

Persona hostigada:

Cualquier persona que se identifique como víctima de hostigamiento sexual.

Relación de autoridad o sujeción:

Existe cuando una persona tiene capacidad de influir o decidir sobre las condiciones laborales o formativas de otra, como en relaciones jefe-subordinado, supervisor-practicante, etc.

Denuncia:

Comunicación verbal o escrita mediante la cual se da aviso de un posible acto de hostigamiento sexual a través de los canales dispuestos por la entidad.

4. PRINCIPIOS RECTORES

Los procedimientos y actuaciones derivadas de esta política se rigen por los siguientes principios:

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
	Código: EMPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

a. Dignidad humana: Toda persona debe ser tratada con respeto, independientemente de su sexo, género, orientación sexual o identidad de género.

b. Igualdad y no discriminación: Se prohíbe cualquier forma de discriminación basada en género, identidad u orientación sexual.

c. Confidencialidad: Toda denuncia y procedimiento será tratado de forma reservada. La identidad de las personas involucradas no será divulgada.

d. Debido proceso: Se garantiza el derecho de defensa de todas las partes. Las decisiones deben estar basadas en pruebas y emitidas dentro de plazos razonables.

e. Intervención oportuna e inmediata: Las medidas de protección deben aplicarse sin dilaciones para evitar que se agraven los daños a la víctima.

f. No revictimización: En ningún momento se someterá a la víctima a situaciones que reproduzcan el daño sufrido.

g. Celeridad: Se prioriza la pronta atención y resolución de los casos, evitando trámites innecesarios.

h. Enfoque de género, interculturalidad y derechos humanos: Se considerarán las distintas formas de discriminación estructural que afectan a ciertos grupos, como mujeres, población LGTBIQ+, pueblos indígenas, personas con discapacidad, entre otros.

5. RESPONSABILIDADES

Gerencia General

- Aprobar, promover y garantizar la implementación efectiva de esta política.
- Fomentar una cultura institucional de respeto y tolerancia cero frente al hostigamiento sexual.

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
 EMAPAVIGS S.A. EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "PROYECTO DE CANTALUPÉ DEL SUR"	Código: EMPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

Oficina de Recursos Humanos

- Diseñar y ejecutar campañas de prevención y capacitación permanente.
- Implementar y supervisar los canales de denuncia.
- Adoptar medidas de protección inmediatas y razonables.
- Aplicar sanciones disciplinarias cuando corresponda.

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- Integrado de forma paritaria (50% representantes de la empresa y 50% del personal).
- Investiga las denuncias y emite un informe con conclusiones y recomendaciones.
- Guarda estricta reserva sobre los hechos y las identidades involucradas.

Todo el personal

- Cumplir esta política.
- Denunciar cualquier hecho de hostigamiento sexual del que tenga conocimiento.
- Participar en las acciones de capacitación institucional.

6. ACCIONES DE PREVENCIÓN

- **Capacitación obligatoria anual:** A todo el personal sobre derechos laborales, género y hostigamiento sexual.
- **Campañas internas:** Carteles, boletines, charlas de sensibilización trimestrales.
- **Difusión de canales de denuncia:** Señalizados en lugares visibles, accesibles y confidenciales.
- **Evaluaciones internas:** Para detectar posibles focos de riesgo y actualizar procedimientos.

7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
	Código: EMAPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

7.1 Presentación de la denuncia

- Puede ser verbal o escrita, directa o anónima.
- Ante Recursos Humanos o el Comité de Intervención.
- Si el denunciado pertenece a la Gerencia, la denuncia va a la Junta General de Accionistas o al Órgano de Control Institucional.

7.2 Medidas de protección inmediatas (plazo máximo: 3 días hábiles)

- Cambio de lugar o turno.
- Suspensión temporal del presunto hostigador.
- Prohibición de contacto entre denunciado y denunciante.

7.3 Investigación (plazo máximo: 15 días calendario)

- Se Reciben pruebas, testimonios y documentos.
- Las partes pueden presentar sus alegatos.
- Se garantiza el respeto a la privacidad y derechos de ambas partes.

7.4 Informe final del Comité

- Incluye hechos investigados, valoración de pruebas y recomendación de sanción o archivo.
- Se entrega a Recursos Humanos.

7.5 Decisión final

- Recursos Humanos emite resolución motivada dentro de 10 días calendario.
- Si se prueba responsabilidad, se aplican sanciones proporcionales.

8. SANCIONES

Las sanciones serán proporcionales a la gravedad del hecho, conforme a la normativa laboral:

- Amonestación verbal o escrita.

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
	Código: EMPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

- Suspensión temporal sin goce de haber.
- Despido por falta grave (Ley N.º 728).
- Denuncia ante el Ministerio Público, si se configura delito penal.

9. DENUNCIAS FALSAS

Las denuncias presentadas con mala fe, con fines de venganza o manipulación, serán sancionadas según el Reglamento Interno y el Código Penal, en caso corresponda.

10. MECANISMOS COMPLEMENTARIOS Y EXTERNOS

La persona afectada puede, en paralelo o si no obtiene respuesta adecuada, acudir a:

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
- Ministerio Público o Policía Nacional del Perú

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

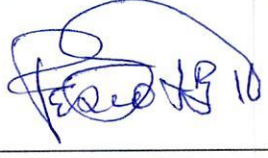
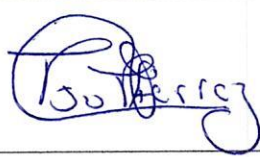
Recursos Humanos presentará un informe anual sobre la implementación de esta política, detallando:

- Número de denuncias recibidas.
- Acciones preventivas implementadas.
- Sanciones aplicadas.
- Recomendaciones de mejora.

12. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
01	03/06/25	Emisión inicial de la política	Oficina de RR.HH.

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual		
 EMAPAVIGS S.A. EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "MUNICIPIO DE GUADALUPE DEL TOL"	Código: EMAPAVIGS S.A.- SST-PPSHS-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	03/06/25

Áreas responsables	Nombres y Apellidos	Firma:
Elaborado por: Analista de seguridad y salud en el trabajo	Connie Aglin Cruzado Herrera	
Aprobado por:		
Gerencia General		
Comité de prevención y sanción del hostigamiento sexual:		
Miembro titular	Vicente Alfredo Rodríguez Maldonado	
Miembro suplente	Heriberto Braggian Burgos Flores	
Miembro titular	Pedro Wilfredo Tubillas Quiroz	
Miembro suplente	Teresa Magnolia Gutierrez Velarde	

Fecha	Descripción del cambio	Responsable
30/06/25.	Aprobación de la política	GG / Comité de Hostigamiento Sexual
	Resolución de formalización	Gerencia general