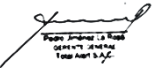


	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	1 de 12

Política de Hostigamiento Sexual **GRUPO TITAN**

CONTROL DE EMISIÓN Y DE CAMBIOS DEL PRESENTE DOCUMENTO:					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
01	03-01-2025	---	 Encargado SIG	Gerente De Recursos Humanos y Legal	 Gerente General
02	17-07-2026				

	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	2 de 12

Contenido

OBJETIVO	3
ALCANCE	3
MARCO LEGAL	3
DEFINICIONES	4
CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	5
DEBER DE PROTECCIÓN	6
COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
CANAL DE DENUNCIAS	7
MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	8
PROC. PARA LA ATENCION DE QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL	9
ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CENTROS DE TRABAJO DE LOS CLIENTES	11
ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA PERSONAL TITAN DESTACADO	12

	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	3 de 12

OBJETIVO

La presente Política tiene por objeto prevenir, prohibir, atender, investigar y sancionar toda forma de hostigamiento sexual que pudiera producirse en el ámbito laboral de GRUPO TITAN, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia.

Su aplicación comprende los actos de hostigamiento sexual que ocurran dentro o fuera de las instalaciones de GRUPO TITAN, durante o fuera de la jornada laboral, siempre que se encuentren vinculados a la relación de trabajo, independientemente del cargo, nivel jerárquico o vínculo existente entre la persona hostigada y la presunta persona hostigadora.

ALCANCE

La presente Política es de aplicación obligatoria para todas las personas que mantienen una relación laboral o de cualquier otra naturaleza con GRUPO TITAN, comprendiendo, entre otros, al personal operativo y administrativo, personal de dirección y de confianza, directores, accionistas, practicantes, contratistas, proveedores, locadores de servicios, personal destacado, intermediarios, clientes, visitantes y cualquier otra persona que, con ocasión de sus actividades, interactúe en el ámbito de la organización.

Todas las personas comprendidas en el presente alcance tienen la obligación de conocer, leer y cumplir las disposiciones contenidas en esta Política, así como de contribuir a la prevención del hostigamiento sexual y al mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia.

MARCO LEGAL

La presente Política se sustenta en las siguientes disposiciones:

Normativa externa

- Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N.º 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N.º 27942.
- Decreto Supremo N.º 021-2021-MIMP y demás normas modificatorias, complementarias o sustitutorias que resulten aplicables.

Normativa interna

- Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
- Código de Ética y Conducta, de ser aplicable.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), en lo que corresponda.
- Demás políticas, procedimientos y lineamientos internos relacionados con la prevención, atención e investigación del hostigamiento sexual

 GRUPO TITAN	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	4 de 12

DEFINICIONES

Para efectos de la presente Política, se entiende por:

Colaborador(a): Toda persona que presta servicios para GRUPO TITAN, independientemente de la modalidad de contratación, cargo o nivel jerárquico. Comprende al personal operativo, administrativo, de dirección, de confianza, practicantes y cualquier otra persona que mantenga una relación laboral con la empresa.

Conductas de connotación sexual: Comportamientos físicos, verbales, escritos, gestuales, digitales o de cualquier otra naturaleza con contenido o connotación sexual, realizados sin el consentimiento de la persona receptora, que resulten no deseados y que tengan por objeto o efecto afectar su dignidad, generar intimidación, humillación, hostilidad, degradación o un ambiente ofensivo.

Denuncia: Comunicación formal presentada por la presunta persona hostigada o por un tercero legitimado, mediante la cual se pone en conocimiento de GRUPO TITAN la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de que se active el procedimiento de investigación correspondiente.

Queja: Comunicación presentada por cualquier persona que pone en conocimiento de GRUPO TITAN hechos que podrían constituir hostigamiento sexual, aun cuando no se formalice una denuncia o no se cuente inicialmente con todos los elementos de prueba.

Hostigamiento sexual: Forma de violencia que se configura mediante una o más conductas de naturaleza o connotación sexual no deseadas por la persona contra quien se dirigen, que tienen por objeto o efecto vulnerar su dignidad, afectar sus derechos fundamentales o generar un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante, independientemente de que exista o no una relación de subordinación.

Medidas preventivas: Acciones implementadas por GRUPO TITAN para prevenir la ocurrencia del hostigamiento sexual, promover una cultura de respeto, sensibilizar al personal y reducir los riesgos asociados a este tipo de conductas.

Persona hostigada: Persona que presuntamente ha sido víctima de una o más conductas constitutivas de hostigamiento sexual.

Persona hostigadora: Persona a quien se atribuye la realización de una o más conductas que podrían constituir hostigamiento sexual, independientemente de su cargo, modalidad de contratación o vínculo con GRUPO TITAN.

Procedimiento de investigación: Conjunto de actuaciones desarrolladas por GRUPO TITAN para la recepción, atención, investigación y resolución de las denuncias por hostigamiento sexual, garantizando el debido procedimiento, la confidencialidad, la imparcialidad, el respeto de los derechos de las partes y la observancia de la normativa vigente.

 GRUPO TITAN	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	5 de 12

Represalia: Toda acción u omisión que tenga por finalidad o efecto perjudicar, intimidar, sancionar, discriminar o afectar a una persona por haber presentado una denuncia o queja, participado como testigo, brindado información o colaborado en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual.

Revictimización: Actos u omisiones que, durante la atención, investigación o resolución de una denuncia, ocasionan a la presunta víctima una nueva afectación a su dignidad, integridad o bienestar, mediante cuestionamientos injustificados, trato discriminatorio, exposición innecesaria, desprotección o cualquier actuación que incremente el daño sufrido.

Sujetos del procedimiento: Comprende a la persona hostigada, la persona hostigadora, los testigos, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o quien haga sus veces, el área de Recursos Humanos, así como cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento conforme a la normativa vigente.

CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual constituye una forma de violencia que se configura mediante una o más conductas de naturaleza o connotación sexual no deseadas por la persona a quien se dirigen, las cuales tienen por objeto o efecto vulnerar su dignidad, afectar sus derechos fundamentales o generar un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante.

Para la configuración del hostigamiento sexual **no es necesario** que:

- La conducta sea reiterada o permanente.
- La persona hostigada haya manifestado de manera expresa su rechazo.
- Existe una relación de subordinación, dependencia o jerarquía entre la persona hostigada y la persona hostigadora.

Asimismo, el hostigamiento sexual puede producirse dentro o fuera del centro de trabajo, durante o fuera de la jornada laboral, siempre que los hechos se encuentren vinculados al ámbito laboral. Comprende, entre otros, aquellos actos ocurridos en las instalaciones de GRUPO TITAN, en las instalaciones de clientes, durante comisiones de servicio, capacitaciones, reuniones, eventos corporativos, actividades sociales organizadas por la empresa o mediante cualquier medio de comunicación, incluyendo llamadas telefónicas, correos electrónicos, aplicaciones de mensajería, redes sociales u otras plataformas digitales utilizadas en el contexto de la relación laboral.

Constituyen manifestaciones de hostigamiento sexual, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

- Prometer, de forma expresa o implícita, un trato preferente, beneficios laborales, ascensos, incrementos remunerativos, continuidad laboral o cualquier otra ventaja a cambio de favores sexuales.

	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	6 de 12

- Amenazar, presionar, coaccionar o condicionar el acceso, permanencia o condiciones de trabajo para obtener conductas de naturaleza sexual no deseadas.
- Realizar comentarios, bromas, insinuaciones, proposiciones, invitaciones persistentes, preguntas sobre la vida íntima o expresiones verbales de naturaleza o connotación sexual que resulten ofensivas, humillantes o incómodas.
- Emitir silbidos, sonidos, miradas lascivas, gestos obscenos, señas o cualquier otra manifestación no verbal de contenido sexual.
- Remitir, exhibir o difundir imágenes, videos, audios, mensajes, memes, fotografías, dibujos, enlaces o cualquier otro material con contenido sexual sin el consentimiento de la persona destinataria, por cualquier medio físico o digital.
- Realizar acercamientos físicos no consentidos, roces, abrazos, besos, caricias, tocamientos, bloqueos del paso o cualquier otro contacto corporal de naturaleza sexual.
- Invadir el espacio personal o perseguir a una persona con fines de naturaleza sexual.
- Formular represalias, intimidaciones, amenazas, actos de discriminación o cualquier trato desfavorable como consecuencia del rechazo a conductas de naturaleza sexual o de la presentación de una queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- Cualquier otra conducta de naturaleza o connotación sexual que, atendiendo a las circunstancias del caso, tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona o generar un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante.

La valoración de las conductas deberá realizarse considerando el contexto en que ocurrieron, su impacto en la persona afectada y los criterios establecidos en la normativa vigente sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual.

DEBER DE PROTECCIÓN

GRUPO TITAN garantiza a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Política el derecho a desempeñar sus labores en un ambiente de trabajo seguro, digno, respetuoso y libre de hostigamiento sexual.

Ante el conocimiento de una queja o denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual, la empresa actuará de manera inmediata, diligente, confidencial e imparcial, adoptando las medidas necesarias para proteger a la presunta persona hostigada, prevenir la continuación de los hechos denunciados y garantizar el desarrollo adecuado del procedimiento de investigación.

	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	7 de 12

Durante la tramitación del procedimiento, GRUPO TITAN podrá disponer, según las circunstancias del caso y respetando los derechos de las partes, medidas de protección tales como:

- Rotación o cambio temporal del puesto o lugar de trabajo.
- Modificación temporal del horario de trabajo.
- Suspensión temporal del presunto hostigador, cuando corresponda conforme a la normativa vigente.
- Restricción del contacto entre las partes.
- Trabajo remoto u otras modalidades de prestación de servicios, cuando resulten viables.
- Cualquier otra medida idónea y proporcional destinada a salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la presunta persona hostigada.

Las medidas de protección no constituyen un adelanto de sanción ni implican un pronunciamiento sobre la responsabilidad de las partes, manteniéndose vigentes mientras subsistan las circunstancias que motivaron su adopción o hasta la culminación del procedimiento.

GRUPO TITAN garantizará el respeto al debido procedimiento, la confidencialidad de la información y la prohibición de cualquier acto de represalia contra las personas que presenten una queja o denuncia o participen en la investigación.

COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

GRUPO TITAN cuenta con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conformado de acuerdo con la Ley N.º 27942 y su Reglamento, integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores respetando la paridad de género.

El Comité tiene a su cargo la investigación de las denuncias por hostigamiento sexual y la emisión de las recomendaciones correspondientes respecto de las medidas y sanciones aplicables, garantizando la objetividad, imparcialidad, confidencialidad y el respeto del derecho de defensa de las partes.

CANAL DE DENUNCIAS

Toda persona que considere haber sido víctima de hostigamiento sexual o que tome conocimiento de hechos que pudieran constituir dicha conducta podrá presentar una queja o denuncia mediante los canales habilitados por GRUPO TITAN.

	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	8 de 12

Las denuncias podrán presentarse:

- Por escrito, mediante el Formato de Queja o Denuncia por Hostigamiento Sexual, remitiéndose al correo electrónico canaldedenuncias@grupotitan.pe, o mediante el siguiente QR:



- De manera verbal, ante el área de Legal, quien brindará el apoyo necesario para formalizar la queja o denuncia conforme al procedimiento establecido.

La empresa garantizará la confidencialidad de la identidad de las personas involucradas y la protección frente a cualquier forma de represalia.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Con la finalidad de prevenir el hostigamiento sexual y promover un ambiente de trabajo basado en el respeto y la igualdad de oportunidades, GRUPO TITAN implementará, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Brindar capacitación obligatoria sobre prevención del hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa o de cualquier otra relación de autoridad o dependencia, así como realizar una capacitación anual especializada dirigida al área de Recursos Humano, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y a las personas involucradas en la atención e investigación de denuncias.
- b) Difundir de manera permanente información sobre las conductas que constituyen hostigamiento sexual, las consecuencias disciplinarias de su comisión y los mecanismos de prevención existentes.
- c) Publicar y mantener visibles los canales habilitados para la presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual.

 GRUPO TITAN	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	9 de 12

d) Contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual conformado conforme a la normativa vigente, encargado de investigar las denuncias y emitir las recomendaciones correspondientes.

e) Mantener vigente el Protocolo para la Prevención, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como los formatos y documentos necesarios para la adecuada tramitación de las quejas o denuncias.

f) Poner a disposición de los colaboradores y del público en general los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica sobre el procedimiento interno.

g) Cumplir con las obligaciones de información y comunicación a las autoridades competentes, cuando corresponda conforme a la legislación vigente.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

GRUPO TITAN garantiza que toda queja o denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual será atendida con diligencia, confidencialidad, imparcialidad y respeto al debido procedimiento, de conformidad con la Ley N.º 27942, su Reglamento y demás normas aplicables.

1. Presentación de la queja o denuncia

Toda persona que considere haber sido víctima de hostigamiento sexual, o que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir dicha conducta, podrá presentar una queja o denuncia por cualquiera de los siguientes medios:

- Mediante el Formato de Queja o Denuncia por Hostigamiento Sexual, remitiéndose al correo electrónico habilitado por GRUPO TITAN.
- De manera verbal ante el Área legal, la cual brindará el apoyo necesario para formalizar la denuncia.

Recibida la queja o denuncia, el Área legal registrará su recepción y activará inmediatamente el procedimiento correspondiente.

2. Atención inicial y medidas de protección

Dentro del plazo previsto por la normativa vigente, el Área legal pondrá a disposición de la presunta persona hostigada los canales de atención médica, psicológica y cualquier otro servicio de apoyo que resulte necesario.

Asimismo, evaluará y dispondrá, de oficio o a solicitud de parte, las medidas de protección que correspondan, las cuales podrán comprender, entre otras:

- Rotación temporal del presunto hostigador.
- Cambio temporal del lugar o modalidad de trabajo.

 GRUPO TITAN	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	10 de 12

- Rotación de la persona denunciante, únicamente cuando esta lo solicite.
- Restricción de contacto entre las partes.
- Suspensión temporal del presunto hostigador, cuando resulte procedente conforme a la normativa vigente.
- Protección de testigos.
- Facilidades para la asistencia a centros de salud, diligencias administrativas o judiciales.
- Cualquier otra medida idónea destinada a proteger la integridad física, psicológica y laboral de la presunta persona hostigada.

En ningún caso podrá imponerse como medida de protección el otorgamiento obligatorio de vacaciones o licencias a la persona denunciante sin su consentimiento.

3. Comunicación a las autoridades competentes

El Área legal realizará las comunicaciones que resulten exigibles ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y pondrá la denuncia en conocimiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dentro de los plazos establecidos por la normativa vigente.

4. Investigación

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual conducirá la investigación observando los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, objetividad, debido procedimiento y prohibición de revictimización.

Durante la investigación el Comité podrá:

- Recibir declaraciones de las partes y de los testigos.
- Solicitar y actuar los medios probatorios pertinentes.
- Requerir información adicional cuando resulte necesaria.
- Garantizar el derecho de defensa de la persona denunciada.
- Evitar cualquier actuación que implique revictimización de la presunta persona hostigada.

La persona denunciada tendrá la oportunidad de presentar sus descargos y los medios probatorios que considere pertinentes dentro del plazo establecido por la normativa aplicable.

Concluida la investigación, el Comité emitirá un Informe Final que contendrá, como mínimo:

- Descripción de los hechos investigados.
- Valoración de los medios probatorios.
- Conclusiones.
- Recomendación respecto de la existencia o no de hostigamiento sexual.
- Recomendación de las medidas correctivas, preventivas o disciplinarias que correspondan.

	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	11 de 12

5. Decisión

Recibido el Informe Final, el empleador emitirá la decisión correspondiente dentro del plazo previsto por la normativa vigente, garantizando el derecho de defensa de las partes.

Cuando corresponda, la decisión establecerá:

- Las sanciones disciplinarias aplicables.
- Las medidas complementarias para evitar la repetición de hechos similares.
- Las acciones preventivas que deban implementarse.

La decisión será notificada a las partes conforme al procedimiento interno de GRUPO TITAN.

6. Comunicación del resultado y seguimiento

El Área Legal efectuará las comunicaciones que correspondan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los plazos legalmente establecidos.

Asimismo, realizará el seguimiento de las medidas de protección y de las acciones correctivas implementadas, verificando que no existan actos de represalia contra la persona denunciante, los testigos o cualquier otra persona que haya participado en el procedimiento.

ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CENTROS DE TRABAJO DE LOS CLIENTES

El hostigamiento sexual puede configurarse con independencia de la existencia de una relación de subordinación entre la persona hostigada y la presunta persona hostigadora, del lugar donde ocurran los hechos o del momento en que estos se produzcan, siempre que exista vinculación con la relación laboral.

En consecuencia, la presente Política resulta aplicable cuando los actos de hostigamiento sexual ocurran:

- Entre colaboradores de GRUPO TITAN.
- Entre colaboradores de GRUPO TITAN y trabajadores del cliente.
- Entre colaboradores de GRUPO TITAN y usuarios, proveedores, contratistas, visitantes o cualquier otra persona con la que mantengan interacción con ocasión de sus funciones.

Cuando GRUPO TITAN tome conocimiento de una queja o denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual cometidos por uno de sus colaboradores destacados en las instalaciones de un cliente, iniciará el procedimiento de investigación correspondiente, garantizando el debido procedimiento y el derecho de defensa.

	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RH-P-002
		Versión:	02 - 2026
		Página:	12 de 12

De acreditarse la comisión de la conducta denunciada, se aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la legislación laboral vigente, pudiendo configurarse una falta de tal gravedad que justifique el despido, sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas o penales que resulten aplicables.

**ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA PERSONAL DE GRUPO TITAN
DESTACADO EN CLIENTES**

Cuando un colaborador de GRUPO TITAN sea presuntamente víctima de hostigamiento sexual por parte de un trabajador, funcionario, proveedor, usuario o cualquier representante del cliente donde presta servicios, podrá presentar la queja o denuncia ante el cliente, conforme al procedimiento establecido por este, sin perjuicio de comunicar inmediatamente los hechos al Área legal de GRUPO TITAN.

Recibida la comunicación, GRUPO TITAN adoptará las medidas de protección que correspondan, coordinará con el cliente las acciones necesarias para salvaguardar la integridad de la persona afectada y desarrollará las actuaciones que resulten pertinentes conforme a la normativa vigente.

Asimismo, GRUPO TITAN brindará acompañamiento durante el procedimiento y velará por que no se produzcan actos de represalia contra la persona denunciante.