



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL  
ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL**

Versión: 01  
Fecha: enero de 2024

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y  
GESTIÓN DEL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y  
LA VIOLENCIA LABORAL PANADERÍA SAN  
JORGE S.A.**

**SAN JORGE**





## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL

Versión: 01  
Fecha: enero de 2024

### 1. Introducción

Panadería San Jorge S.A., en cumplimiento de su Código de Conducta Empresarial, su Política de Derechos Humanos y la legislación vigente, establece el presente Protocolo para la Prevención y Gestión del Acoso, la Discriminación y la Violencia Laboral. El objetivo es establecer el protocolo de atención, investigación y sanción en caso se denuncie o tome conocimiento de una conducta que podría calificar como acoso, discriminación o violencia laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, y que proteja y preserve su dignidad y su salud física y mental, reafirmando el compromiso institucional de tolerancia cero frente a estas conductas.

### 2. Principios Rectores

- **Tolerancia Cero:** La empresa no tolera ninguna forma de discriminación, acoso (sexual o no sexual) ni violencia laboral.
- **Respeto y Dignidad:** Todos los colaboradores deben ser tratados con respeto, dignidad e igualdad de oportunidades.
- **Confidencialidad:** Toda denuncia será tratada con la máxima reserva y confidencialidad.
- **No Represalia:** Se prohíbe cualquier tipo de represalia contra quienes denuncian de buena fe.
- **Debido al Proceso:** Toda investigación será imparcial, objetiva y respetará los derechos de las partes involucradas.

### Definiciones

- **Medios Probatorios:** Tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y evidenciar ante las autoridades a cargo del proceso de investigación. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final. Los medios probatorios que podrán presentarse son entre otros:
  - Declaración de testigos
  - Documentos públicos o privados
  - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónico, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
  - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, físicas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
  - Otros medios probatorios idóneos.
- **Quejoso o Denunciante:** Presunta víctima, es la persona que presenta una queja o denuncia.



- **Queja o Denuncia:** Será presentada de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en el presente procedimiento.

### **3. Declaraciones Institucionales**

#### **3.1. Compromiso de Tolerancia Cero**

Panadería San Jorge S.A. reafirma su compromiso con un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia. En ese sentido, adopta una política de tolerancia cero frente a estos comportamientos, en concordancia con lo establecido en el Artículo 12 de su Código de Conducta Empresarial y en su Política de Derechos Humanos. La empresa promueve activamente una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y el trato digno hacia todas las personas que forman parte de su equipo.

#### **3.2. Prohibición del Acoso Sexual**

Panadería San Jorge S.A. prohíbe de manera categórica cualquier manifestación de acoso sexual en el lugar de trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N.º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y por el Artículo 13 de su Código de Conducta Empresarial. Esta prohibición incluye comentarios, insinuaciones, gestos, conductas físicas o cualquier otro acto de naturaleza sexual que genere un entorno laboral intimidante, hostil o humillante. La empresa garantiza canales seguros y confidenciales para la denuncia de estos hechos y asegura la protección de las personas afectadas.

#### **3.3. Prohibición del Acoso No Sexual**

Panadería San Jorge S.A. rechaza enfáticamente toda forma de acoso no sexual en el entorno laboral. Esto incluye, pero no se limita a, hostigamiento, humillaciones, amenazas, exclusión deliberada, burlas, actos de sabotaje laboral, descalificaciones constantes o cualquier conducta que atente contra la dignidad, salud mental, bienestar emocional o desempeño profesional de los colaboradores. La empresa se compromete a prevenir, atender y sancionar estas conductas, fomentando relaciones laborales saludables, colaborativas y respetuosas.

### **4. Prevención y Capacitación**

Panadería San Jorge S.A. ha establecido como objetivo 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 Panadería San Jorge S.A. prevenir, identificar y sancionar conductas no toleradas, así como mantener a sus colaboradores motivados y comprometidos con la prevención de dichas conductas. Para lo cual establece un **Procedimiento de**



**atención para reportar incidentes, Acciones Correctivas y Sanciones, nuestro Compromiso de Apoyo a las víctimas y Medidas de Formación y divulgación.**

Se dispone a realizar una (1) capacitación obligatoria anual para todos los colaboradores, orientada a fortalecer la prevención de conductas indebidas en el entorno laboral. Esta capacitación aborda de manera clara y práctica los siguientes temas:

- Prevención de la discriminación y del acoso, tanto sexual como no sexual.
- Promoción del respeto, la inclusión y la equidad en el ambiente de trabajo.
- Conocimiento de los procedimientos de denuncia y los mecanismos de protección al denunciante, incluyendo la garantía de confidencialidad y la prohibición de represalias.

El objetivo principal de esta capacitación es reforzar la cultura organizacional basada en el respeto y la integridad, así como prevenir cualquier forma de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral.

Realizar una (1) evaluación anual a través de la Evaluación de Clima Laboral, para identificar posibles situaciones 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; garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados y entrevistados.

Realizar una (1) capacitación al inicio de la relación profesional, laboral, formativa o contractual con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir cualquier tipo de acoso o discriminación, cómo identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de denuncia y atención.

Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos.

Poner a disposición de los colaboradores los formatos para la presentación de la queja o denuncia, así como la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción.

El Comité de Ética investigará y propondrá recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos.

## **5. Procedimiento para reportar incidentes**



## **5.1. Canales de Denuncia**

Panadería San Jorge S.A. pone a disposición de todos sus colaboradores diversos canales confidenciales y accesibles para reportar incidentes de discriminación, acoso (sexual o no sexual) o violencia laboral, en cumplimiento de su Código de Conducta Empresarial y su Política de Derechos Humanos. Los canales habilitados son:

- **Línea Ética:** 0800 00626 / (511) 622 3103
- **Plataforma web:** [www.bdolineaetica.com/sanjorge](http://www.bdolineaetica.com/sanjorge)
- **Correo electrónico:** [lineaetica@bdo.com.pe](mailto:lineaetica@bdo.com.pe)
- **Buzón físico** en las instalaciones de la empresa.

## **5.2. Procedimiento de Atención**

### **1. Recepción de la denuncia:**

El colaborador podrá presentar la denuncia a través de cualquiera de los canales habilitados, de manera anónima o identificada. Se recomienda que la denuncia contenga una descripción detallada de los hechos, fechas, lugares, personas involucradas, testigos y cualquier medio probatorio disponible.

### **2. Acogida y orientación inicial:**

El área de Gestión Humana o el Comité de Ética brindará acogida, contención y orientación al denunciante, informando sobre el proceso, sus derechos y las medidas de protección disponibles.

### **3. Evaluación preliminar:**

Se verificará la naturaleza de los hechos y la pertinencia de la denuncia. Si corresponde, se adoptarán medidas cautelares inmediatas para proteger a la presunta víctima y evitar represalias, tales como cambios de puesto, horarios, suspensión temporal del presunto agresor o asistencia psicológica.

### **4. Investigación formal:**

Se abrirá un expediente y se realizará una investigación imparcial, confidencial y objetiva, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles. Se recabará la versión de las partes involucradas y de los testigos, así como toda la evidencia pertinente. Ambas partes podrán presentar pruebas y descargos.

### **5. Resolución y sanción:**



El Comité de Ética será responsable de emitir un informe final con las conclusiones de la investigación y, de corresponder, las recomendaciones de sanción. Este informe será remitido al área de Gestión Humana, que evaluará el contenido y adoptará las medidas pertinentes.

Si Gestión Humana lo considera necesario, podrá convocar nuevamente a las partes involucradas para ampliar la información sobre los hechos antes de emitir una decisión definitiva.

En caso se compruebe la comisión de una falta, se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa interna y a la legislación laboral vigente. Estas sanciones pueden incluir amonestación, suspensión o terminación del vínculo laboral, según la gravedad de la conducta y las circunstancias del caso.

#### **6. Comunicación de resultados:**

Se notificará por escrito a las partes involucradas la decisión adoptada, garantizando la confidencialidad y el respeto a la dignidad de todos los participantes. Asimismo, en cumplimiento de la normativa vigente, la empresa comunicará la sanción impuesta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En caso de denuncias por hostigamiento sexual, se aplicará lo establecido en la Ley N.º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, garantizando el cumplimiento estricto del procedimiento especial previsto por la normativa vigente.

#### **5.3. Protección al Denunciante**

Panadería San Jorge S.A. garantiza la protección absoluta de la identidad del denunciante y prohíbe cualquier tipo de represalia, en estricto cumplimiento de la Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta Empresarial. Se adoptarán todas las medidas necesarias para salvar la integridad física, psicológica y laboral tanto del denunciante como de los testigos, incluyendo, pero no limitándose a, las siguientes:

- **Asistencia psicológica profesional:** Se brindará acceso a apoyo psicológico especializado para el denunciante y, de ser necesario, para los testigos, con el fin de atender cualquier afectación emocional derivada del incidente.
- **Evaluaciones y atención médica:** Se facilitarán exámenes médicos y atención de salud integral cuando la situación lo requiera, para garantizar el bienestar físico y mental de la persona afectada.



- **Desvinculación temporal del puesto de trabajo con goce de haber:** Si la situación lo amerita, el denunciante podrá ser separado temporalmente de sus funciones habituales, sin afectación de su remuneración, para proteger su integridad y evitar situaciones de riesgo.
- **Reasignación provisional de área o modalidad de trabajo:** Se podrá disponer el cambio temporal de área, puesto o la implementación de trabajo remoto (home office), según corresponda, para asegurar la protección y el bienestar del denunciante.
- **Medidas adicionales de protección:** Se evaluará y aplicará cualquier otra medida que resulte pertinente para garantizar la seguridad y tranquilidad del denunciante y los testigos, tanto durante como después del proceso de investigación.

Todas estas acciones serán implementadas de manera confidencial, oportuna y proporcional a la situación, priorizando siempre la protección y el respeto a la dignidad de las personas involucradas.

## **6. Acciones Correctivas y Sanciones**

En caso de comprobarse la existencia de conductas discriminatorias, de acoso (sexual o no sexual) o de violencia laboral, Panadería San Jorge S.A. aplicará medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad y reiteración de los hechos, en estricto cumplimiento del Código de Conducta Empresarial y la legislación vigente. Las acciones correctivas podrán incluir, de manera enunciativa y no limitativa:

- **Amonestación verbal o escrita:** Advertencia formal al infractor, con registro en su expediente laboral.
- **Suspensión temporal sin goce de haber:** Separación temporal del puesto de trabajo, sin remuneración, por el período que determina la gravedad de la falta.
- **Reasignación de funciones o área:** Cambio temporal o definitivo de puesto o área de trabajo, cuando sea necesario para proteger a la víctima o prevenir reincidencias.
- **Terminación del contrato laboral:** Despido justificado del infractor, conforme a la normativa aplicable, en casos de faltas graves o reincidencia.
- **Otras disciplinarias:** Cualquier otra acción que la empresa considere pertinente para restablecer el clima laboral y prevenir futuras medidas conductas indebidas.

La imposición de sanciones será comunicada por escrito al infractor y, cuando corresponda, notificada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme



a la normativa vigente. Todas las decisiones serán debidamente fundamentadas y respetarán el derecho de defensa de las partes involucradas.

## **7. Apoyo a las víctimas**

En caso de comprobarse la existencia de conductas discriminatorias, de acoso (sexual o no sexual) o de violencia laboral, Panadería San Jorge S.A. aplicará medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad y reiteración de los hechos, en estricto cumplimiento del Código de Conducta Empresarial y la legislación vigente. Las acciones correctivas podrán incluir, de manera enunciativa y no limitativa:

- **Amonestación verbal o escrita:** Advertencia formal al infractor, con registro en su expediente laboral.
- **Suspensión temporal sin goce de haber:** Separación temporal del puesto de trabajo, sin remuneración, por el período que determina la gravedad de la falta.
- **Reasignación de funciones o área:** Cambio temporal o definitivo de puesto o área de trabajo, cuando sea necesario para proteger a la víctima o prevenir reincidencias.
- **Terminación del contrato laboral:** Despido justificado del infractor, conforme a la normativa aplicable, en casos de faltas graves o reincidencia.
- **Otras disciplinarias:** Cualquier otra acción que la empresa considere pertinente para restablecer el clima laboral y prevenir futuras medidas conductas indebidas.

La imposición de sanciones será comunicada por escrito al infractor y, cuando corresponda, notificada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a la normativa vigente. Todas las decisiones serán debidamente fundamentadas y respetarán el derecho de defensa de las partes involucradas.

### **Falsa queja (Mala Fe)**

En caso se llegase a declarar infundada la queja o demanda y queda acreditada la mala fe, la persona a quien se le imputan los hechos tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. Adicionalmente, en ese caso, Panadería San Jorge S.A. puede imponer otras sanciones y/o amonestaciones, respetando los procedimientos de ley.

## **8. Difusión y actualización**

El presente protocolo será difundido a todos los colaboradores de Panadería San Jorge S.A. a través de jornadas de capacitación e información para todos los involucrados; y estará permanentemente disponible en la intranet corporativa y en el área de Recursos Humanos. Adicionalmente, el área de Gestión Humana proporcionará una capacitación anual a los miembros que conforman dicha área, así como al Comité. Siendo la





## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL

Versión: 01  
Fecha: enero de 2024

asistencia a las capacitaciones de carácter obligatorio y la inasistencia por parte de los colaboradores podrá ocasionar la imposición de medidas disciplinarias.

El contenido de este protocolo será revisado y actualizado si se produjeran cambios en la normativa vigente que así lo requieran, pudiendo Panadería San Jorge S.A. modificarlo unilateralmente en cualquier momento para asegurar su adecuación, eficacia y concordancia con las disposiciones legales aplicables, debiendo informar debidamente a sus colaboradores.

### **9. Vigencia**

El presente protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación y difusión oficial, y es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores, directivos, contratistas, proveedores, socios estratégicos y terceros que mantengan una relación laboral o comercial con Panadería San Jorge S.A.

Con este documento, Panadería San Jorge S.A. reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral libre de toda forma de discriminación, acoso o violencia, en línea con lo establecido en su Código de Conducta Empresarial y su Política de Derechos Humanos.