







**POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS
PERÚ**

F. Aprobación		F. Actualización
02/06/2024		01/02/2025
Versión	02	Página 1

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Maelly Ramirez D.	 Arian De La Cruz	 Elka Baldeón Rodriguez

	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 2

I. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer los protocolos de atención, investigación y sanción en caso se denuncie o tome conocimiento de una conducta que podría calificar como Hostigamiento Sexual.

II. FINALIDAD

Establecer medidas para proteger a los colaboradores frente a actos de hostigamiento sexual que vulneren sus derechos fundamentales a una vida libre de violencia, al trabajo, a la igualdad, a la no discriminación y a la libertad sexual. Asimismo, prevenir la ocurrencia de estas conductas, facilitar su denuncia, y anticipar las reglas que regirán el procedimiento de investigación y sanción, conforme a lo establecido en la legislación vigente.


III. ALCANCES

La presente Política es aplicable a todos quienes prestan servicios para DAS PERÚ, incluyendo de esta manera a:

- Todos los colaboradores activos en DAS PERÚ
- Personas que participen en programas de formación o colaboración con DAS, bajo esquemas formativos reconocidos por la ley.
- Profesionales independientes, voluntarios, socios estratégicos y trabajadores de organizaciones aliadas o contratistas, así como todas aquellas personas que, en el marco de sus funciones o servicios, se vinculen a nuestras actividades o mantengan interacción con nuestros equipos durante la ejecución de proyectos.

IV. RESPONSABLES

- **Dirección Ejecutiva:** Promover una cultura basada en el respeto, la equidad y la integridad, asegurando el cumplimiento y la actualización permanente de esta Política en toda la organización.
- **Coordinación de Gestión Social:** Conducir de manera objetiva y confidencial los procesos de investigación frente a situaciones de hostigamiento o vulneración de derechos.
- **Coordinadores del Programa:** Recibir quejas o denuncias, activar protocolos de actuación, brindar acompañamiento y adoptar medidas de protección y sanción según corresponda.
- **Aliados, proveedores y colaboradores externos:** Aplicar los principios establecidos en esta Política y adoptar medidas de prevención cuando se presenten situaciones contrarias a los valores de DAS.

 DAS	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 3

V. DOCUMENTOS DE REFERENCIA


- Código de Conducta DAS Perú.
- Reglamento Interno de Trabajo DAS Perú.
- Código de Ética Institucional de DAS Perú.
- Política de Derechos Humanos.
- Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N.º 27942.
- Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias (Ley N.º 29430 y Decreto Legislativo N.º 1410)
- Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

VI. DEFINICIONES

- **Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual:** Conducta no deseada con connotación sexual o sexista que genera un ambiente hostil, humillante o intimidante, afectando derechos y condiciones laborales o de participación. Puede incluir comentarios, gestos, tocamientos, amenazas o represalias, y no requiere rechazo explícito ni reincidencia para ser considerado como tal.
- **Relación de Sujeción:** Relación en la que una persona ejerce influencia o poder sobre otra en contextos de formación, servicios o capacitaciones, sin que exista necesariamente una jerarquía formal.
- **Hostigador(a):** Persona cuya responsabilidad por actos de hostigamiento sexual ha sido confirmada y sancionada. Mientras esté en proceso, se denomina “persona denunciada”.
- **Hostigado(a):** Persona que ha sido víctima de hostigamiento sexual.
- **Queja o Denuncia:** Comunicación verbal, escrita o mediante cualquier medio, para informar sobre posibles actos de hostigamiento sexual, con el fin de que se investigue y sancione si corresponde.

VII. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

En coherencia con lo establecido en el Reglamento de la Ley N.º 27942, y en alineación con los valores institucionales de DAS, las acciones de prevención e investigación de casos de hostigamiento sexual se regirán bajo los siguientes principios:


	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 4

1.1. Principios rectores.

- Dignidad y centralidad de la persona. Todas las acciones deberán reconocer y garantizar que la dignidad humana es el principio fundamental que orienta nuestro trabajo. Cada persona merece respeto, protección y trato justo en cualquier circunstancia.
- Ambiente saludable y armonioso: En DAS promovemos espacios seguros, inclusivos y libres de violencia, donde las personas puedan desarrollarse plenamente, tanto en lo profesional como en lo personal.
- Igualdad y no discriminación: Se prohíbe toda forma de discriminación basada en género, identidad de género, orientación sexual o cualquier otra condición. Nuestra acción se basa en la equidad y el respeto a la diversidad.
- Respeto a la integridad personal: Se resguarda la integridad física, emocional, psicológica y moral de todas las personas involucradas, garantizando una atención sensible y ética.
- Intervención oportuna y eficaz: Toda señal de hostigamiento sexual debe generar una respuesta inmediata que garantice protección a las personas afectadas y prevenga nuevos casos.
- Confidencialidad: La información relativa a los procesos de denuncia, investigación y sanción será manejada con absoluto respeto a la privacidad, conforme a la normativa vigente y a los valores de DAS.
- Debido proceso: Se asegura que todos los procedimientos respeten los derechos de las partes involucradas, garantizando imparcialidad, derecho a la defensa, presentación de pruebas y resolución motivada en un plazo razonable.
- Impulso de oficio: Los procesos serán activados y dirigidos por las instancias correspondientes sin necesidad de solicitud expresa, procurando siempre el esclarecimiento de los hechos.
- Informalismo positivo: Las formalidades del proceso no serán obstáculo para la búsqueda de justicia. Se adoptarán interpretaciones y medidas que favorezcan la protección de las personas sin comprometer el debido proceso.
- Celeridad: Se evitarán demoras innecesarias o formalismos excesivos, promoviendo soluciones ágiles y dentro de los plazos establecidos.
- No revictimización: DAS se compromete a cuidar que las víctimas no sean expuestas nuevamente a experiencias que perpetúen el daño sufrido. Toda intervención será cuidadosa, empática y centrada en su bienestar.

2.2. Enfoques.

- Enfoque de género: Permite identificar y cuestionar las relaciones desiguales entre hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas, visibilizando las

	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 5

brechas estructurales que afectan el acceso equitativo a derechos, oportunidades y trato digno.

- Enfoque de interculturalidad: Reconoce y valora la diversidad cultural de las comunidades donde DAS interviene, promoviendo el diálogo de saberes y el respeto por las distintas visiones sobre bienestar, género, cuerpo, convivencia y desarrollo.
- Enfoque de derechos humanos: Sitúa a la persona como sujeto de derechos, promoviendo intervenciones que garanticen su ejercicio pleno, sin discriminación y con equidad, reconociendo también a quienes tienen el deber de proteger y respetar dichos derechos.
- Enfoque de interseccionalidad: Considera cómo se cruzan múltiples factores de vulnerabilidad (como etnicidad, género, edad, discapacidad u orientación sexual) en la vida de las personas, especialmente de quienes enfrentan violencia o discriminación, promoviendo acciones diferenciadas y sensibles a estas realidades.
- Enfoque intergeneracional: Valora las relaciones entre personas de distintas edades, reconociendo las formas en que se expresan el poder, la experiencia, las expectativas y los derechos entre generaciones, para promover respeto mutuo y protección integral.
- Enfoque centrado en la víctima: Todas las acciones priorizan la dignidad, la seguridad, la voluntad y el bienestar de la víctima, brindando un entorno de escucha activa, acompañamiento integral y reparación.
- Enfoque de discapacidad: Identifica y remueve barreras físicas, comunicacionales y actitudinales que limitan el ejercicio pleno de derechos por parte de personas con discapacidad, promoviendo su inclusión efectiva en todas las etapas del proceso.


VIII. CONTROL Y CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de la presente Política es de carácter obligatorio. Todas las personas vinculadas a DAS incluyendo personal técnico, voluntariado, aliados estratégicos, profesionales independientes y organizaciones contratistas deben conocer, comprender y asumir con responsabilidad su rol en la promoción de espacios seguros, libres de violencia y de cualquier forma de hostigamiento sexual.

IX. ACCIONES DE PREVENCIÓN

DAS promoverá, entre otras, las siguientes acciones orientadas a prevenir la ocurrencia de actos de hostigamiento sexual:

- Fomentar espacios de información sobre la prevención del acoso u hostigamiento sexual.
- Promover actividades de sensibilización sobre el respeto, la convivencia y la equidad en el entorno laboral, de manera periódica y sujeta a disponibilidad.
- Explorar mecanismos de detección temprana, a través de consultas o encuestas internas, que permitan identificar situaciones de riesgo en un marco de confidencialidad.

 DAS	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 6

- Generar canales de atención a quejas o denuncias que permitan a las víctimas o terceros reportar los casos de acoso sexual en el trabajo.

X. INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de esta política por parte de cualquier actor implicado será evaluado por la Dirección, quien podrá aplicar medidas correctivas o disciplinarias según los estatutos internos y el reglamento de trabajo.

XI. PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

a. Aspectos Generales

El procedimiento interno de investigación que activa DAS Perú en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual laboral se desarrollará de manera reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz, respetando en todo momento el derecho de defensa de las partes involucradas y garantizando la protección de la víctima y del denunciante.

Los órganos que intervienen en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral en DAS Perú son los siguientes:

- Dirección Ejecutiva: Órgano encargado de conducir la investigación, proponer medidas disciplinarias cuando corresponda, y recomendar acciones complementarias orientadas a prevenir la repetición de casos similares.
- El Área de Talento Humano, o el área que haga sus veces: responsable de recibir la queja o denuncia, adoptar medidas inmediatas de protección, implementar las sanciones correspondientes y ejecutar medidas complementarias de prevención institucional.

La comunicación entre las partes involucradas, órganos investigadores y sancionadores, persona denunciante, persona presuntamente hostigada y persona denunciada se realizará únicamente a través de los canales formales establecidos por DAS Perú para tal fin.

Se garantizará la reserva de identidad de la persona presuntamente hostigada, así como del denunciante (si fuese distinto), frente a terceros ajenos al procedimiento. Asimismo, se respetará la confidencialidad de los nombres de los testigos, si así lo solicitan.

b. De la denuncia


- i. De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, el procedimiento de investigación y sanción de un acto de hostigamiento sexual laboral en DAS Perú puede iniciarse por:
 - la persona presuntamente víctima,
 - un tercero, o
 - DAS Perú, cuando tome conocimiento por cualquier medio de hechos que pudieran constituir hostigamiento sexual.



**POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS
PERÚ**

F. Aprobación		F. Actualización
02/06/2024		01/02/2025
Versión	02	Página 7


- ii. El Área de Talento Humano o el área que haga sus veces, a través de una persona designada como interlocutor/a, será responsable de recibir las denuncias, quejas o reclamos (verbales o escritos) de quienes se consideren víctimas de hostigamiento sexual.
- iii. Si la denuncia involucra al/la responsable del Área de Talento Humano, esta deberá presentarse ante la Dirección Ejecutiva de DAS Perú, y la persona involucrada deberá abstenerse de participar en el procedimiento.
- iv. La denuncia podrá presentarse a través de un formulario de Google especialmente diseñado para esos casos.
- v. La persona denunciante deberá describir con precisión y detalle los hechos, identificar a posibles testigos y aportar cualquier medio de prueba o indicio disponible.
- vi. Una vez recibida la denuncia, el Área de Talento Humano contará con un (1) día hábil para poner a disposición de la víctima los servicios de atención con los que cuente DAS Perú. Si la víctima autoriza por escrito, el informe correspondiente podrá incorporarse como medio probatorio.
- vii. En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde la presentación de la denuncia, el Área de Talento Humano deberá dictar y ejecutar una o más de las siguientes medidas de protección:
 - Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador/a.
 - Suspensión imperfecta temporal del presunto hostigador/a.
 - Rotación o cambio del lugar de la víctima, si ésta lo solicita expresamente.
 - Solicitud al órgano competente para emitir una orden de impedimento de acercamiento o comunicación con la víctima o su entorno.
 - Otras medidas que aseguren la protección y el bienestar de la víctima.
- viii. A pedido de parte, las medidas de protección podrán ser sustituidas o ampliadas, considerando las particularidades de cada caso, y asegurando que toda decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- ix. Las medidas de protección se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución que ponga fin al procedimiento. No obstante, la Dirección Ejecutiva o el Área de Talento Humano podrá establecer medidas temporales adicionales que contribuyan al bienestar de la víctima.
- x. DAS Perú brindará todas las facilidades necesarias para que las personas denunciadas puedan acceder a atención en centros de salud, interponer denuncias ante las autoridades competentes o realizar cualquier otro acto relacionado con la situación de hostigamiento.

	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 8

- xi. El Área de Talento Humano también podrá disponer medidas de protección en favor de los testigos, cuando ello sea estrictamente necesario para garantizar su colaboración segura en el procedimiento.
- xii. Dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, DAS Perú deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que ha recibido una queja o denuncia o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual. Asimismo, deberá informar sobre las medidas de protección adoptadas.

c. Medios Probatorios


- i. En el marco del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual laboral, se podrán presentar y actuar los siguientes medios probatorios, entre otros:
 - Declaración de testigos
 - Documentos públicos o privados
 - Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, entre otras
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo, incluida la confrontación entre las partes (siempre que no afecte los derechos de la víctima)
- ii. La actuación de los medios probatorios deberá realizarse sin exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, tales como:
 - Reiteración innecesaria de su declaración
 - Careos o confrontaciones directas con el/la presunto/a hostigador/a
 - Cuestionamientos sobre su conducta o vida personal
- iii. Se deberá garantizar que no se incurra en ninguna práctica que directa o indirectamente disuada a la víctima de presentar una denuncia o de continuar con el procedimiento.
- iv. El área de Recursos Humanos o quien haga sus veces será responsable de evaluar todos los medios probatorios e indicios aportados durante la investigación, a fin de determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual denunciado.
- v. La valoración de los medios probatorios deberá realizarse considerando la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, en cumplimiento de lo

	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 9

dispuesto en el Artículo 12 del Reglamento de la Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2016-MIMP.

d. Finalización del procedimiento y sanciones

- i. Una vez recibido el informe de investigación, el Área de Talento Humano (o quien haga sus veces) tendrá un plazo de un (1) día calendario para remitir copia del mismo a la persona denunciada y a la presunta víctima, a fin de que puedan presentar por escrito sus alegatos de defensa en un plazo máximo de tres (3) días calendario.
- ii. La valoración de los medios probatorios por parte del Área de Talento Humano debe realizarse considerando la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, en atención a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N.º 30364, aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2016-MIMP.
- iii. En un plazo máximo de diez (10) días calendario contados desde la recepción del informe, el Área de Talento Humano deberá emitir una decisión final, la cual podrá incluir:
 - La sanción correspondiente contra el presunto hostigador/a (de comprobarse la existencia del acto)
 - Otras medidas necesarias para prevenir la repetición de conductas de hostigamiento sexual
- iv. Las sanciones podrán consistir en:
 - Llamada de atención verbal o escrita (severa)
 - Suspensión sin goce de haber
 - Despido justificado
- v. Estas sanciones podrán estar acompañadas de medidas adicionales de acondicionamiento laboral, como el traslado del centro de trabajo, reasignación de funciones o puestos, y un seguimiento especializado para prevenir la reincidencia.
- vi. Para determinar la sanción aplicable, se deberán considerar criterios de razonabilidad y proporcionalidad, así como los siguientes elementos:
 - El carácter sistemático de la conducta hostilizador.
 - La concurrencia de múltiples manifestaciones de acoso sexual.
 - La intensidad de los actos cometidos.
 - El nivel de afectación psicológica y/o física de la víctima.

	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 10

- Si los actos generan un ambiente hostil o afectan su calidad de vida.
 - La existencia de dos (2) o más actos será considerada agravante.
 - El hostigamiento sexual contra menores de edad o adolescentes trabajadores será considerado como de la mayor gravedad.
- vii. La difusión o filtración de información confidencial relacionada con el procedimiento será sancionada disciplinariamente.
- viii. Si se determina que la denuncia fue maliciosa (es decir, basada en hechos falsos o tergiversados intencionalmente), la presunta víctima podrá ser sancionada, aplicándose los criterios mencionados en el literal d).
- ix. DAS Perú continuará el procedimiento de investigación incluso si la presunta víctima o la persona denunciada ha cesado, renunciado o finalizado su vínculo contractual. En todos los casos, se dictarán las medidas correctivas que correspondan.

e. Comunicación al MTPE

- i. Dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la fecha de emisión de la decisión final del procedimiento interno, DAS Perú deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre dicha decisión, así como sobre las medidas de protección adoptadas.

f. Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

- i. La renuncia, cese o término de la relación contractual de la presunta víctima no exime a DAS Perú de iniciar o continuar el procedimiento interno de investigación y sanción por Hostigamiento Sexual hasta su culminación.
- ii. Del mismo modo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, la persona denunciada renuncia, cesa o concluye su vínculo laboral, DAS Perú continuará con el procedimiento, aplicando las sanciones y medidas correspondientes conforme a las disposiciones internas y legales aplicables.

g. Excepción al procedimiento

- i. El procedimiento de investigación no será obligatorio en los casos en los que el presunto hostigador sea el Gerente General o un socio de DAS Perú.
- ii. En tales situaciones, la presunta víctima podrá interponer directamente una demanda judicial por cese de actos de hostilidad o por la terminación del vínculo laboral, solicitando, de corresponder, el pago de la indemnización por despido arbitrario.

h. Actuaciones en caso de indicio de un delito



**POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS
PERÚ**

F. Aprobación		F. Actualización
02/06/2024		01/02/2025
Versión	02	Página 11


- i. Cuando durante o como resultado del procedimiento el Área de Talento Humano de DAS Perú advierta indicios de la comisión de un delito, tiene la obligación de comunicar los hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes.
- ii. Dicha comunicación deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos, con conocimiento de la víctima.

i. Casos de hostigamiento sexual relacionados a empresas de intermediación, tercerización o relaciones no laborales

- i. Si el presunto hostigador pertenece a una empresa de intermediación o tercerización y la víctima es parte de DAS Perú, la denuncia deberá presentarse ante DAS Perú. En un plazo máximo de un (1) día hábil, se informará a la empresa contratista para que tome las acciones que considere necesarias.
- ii. El procedimiento de investigación será llevado a cabo. Las sanciones o recomendaciones serán remitidas a la empresa contratista para su implementación.
- iii. Si la víctima pertenece a una empresa contratista y el presunto hostigador es personal de DAS Perú, la denuncia se presentará ante DAS Perú, quien informará a la empresa de intermediación dentro del plazo de un (1) día hábil y llevará a cabo la investigación.
- iv. Si ambos (víctima y hostigador) pertenecen a una empresa de intermediación y el hecho ocurrió en el ámbito de prestación de servicios a DAS Perú, la denuncia podrá presentarse ante DAS Perú o la empresa contratista. Si se presenta ante DAS Perú, esta trasladará la denuncia a la empresa contratista dentro del plazo de un (1) día hábil. La empresa contratista será responsable del procedimiento de investigación, coordinando con DAS Perú según corresponda.
- v. Si la presunta víctima no tiene vínculo laboral con DAS Perú pero el presunto hostigador sí, DAS Perú adoptará las sanciones correspondientes, conforme a este procedimiento.
- vi. En relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral (prestación de servicios civiles, modalidades formativas, prácticas preprofesionales, voluntariado u otras similares), DAS Perú investigará y sancionará los actos de Hostigamiento Sexual de acuerdo con este procedimiento.

j. Falsa queja (mala fe)

- i. Si mediante resolución judicial firme, se declara infundada la denuncia o demanda de Hostigamiento Sexual y se acredita la mala fe del denunciante, la persona falsamente imputada podrá ejercer acciones legales en defensa de sus derechos.

	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - DAS PERÚ	F. Aprobación		F. Actualización
		02/06/2024		01/02/2025
		Versión	02	Página 12

- ii. Adicionalmente, DAS Perú podrá resolver de manera justificada el vínculo contractual con la persona denunciante o imponer otras sanciones disciplinarias, respetando siempre el debido proceso y la normativa laboral vigente.