

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. OBJETIVO

La Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, alineada a los valores de la empresa, tiene por objetivo enmarcar los procedimientos de actuación para la aplicación de mecanismos de prevención, investigación y sanción frente a casos de hostigamiento sexual ocurridos en la empresa, con el propósito de promover una cultura de igualdad y no discriminación, garantizando el bienestar, respeto y protección de nuestros trabajadores.

II. ALCANCE

La presente Política alcanza a todo el personal de la empresa sin excepción alguna.

III. GLOSARIO

- **Conducta de Naturaleza Sexual:** comportamientos 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 virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **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.
- **Hostigamiento sexual:** denominado también chantaje sexual, consiste en la conducta física o sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.
- **Queja o Denuncia:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita a la empresa hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.
- Reglamento Interno de Trabajo.

V. POLÍTICA GENERAL

La empresa enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención, investigación y sanción ante la ocurrencia de casos de hostigamiento sexual, siendo que estos se realicen en nuestras instalaciones o en actividades organizadas por la empresa, incluso las que se realicen fuera de nuestras instalaciones.

La política está basada en:

- a) La forma de prevención del hostigamiento sexual.
- b) El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c) La especificación de los canales de atención.
- d) La comunicación a las autoridades: Ministerio de Trabajo y Ministerio Público.

5.1 Medidas Generales de Prevención del Hostigamiento Sexual

- **Evaluación y diagnóstico:**

- La empresa realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en las evaluaciones del clima laboral; deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual; y, sobre todo, deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

- **Medidas de prevención del hostigamiento sexual:**

La empresa brindará, como mínimo, las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral (inducción) la que estará a cargo del área de Selección, Desarrollo & Cultura Organizacional de la Gerencia de Administrativa. Esta capacitación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (enfoque de género, de interculturalidad, de derechos humanos, de interseccionalidad, intergeneracional, centrado en la víctima y de discapacidad).
- La empresa difundirá a través de sus distintos canales de comunicación la presente Política con el objetivo de prevenir, intervenir y sancionar en casos de hostigamiento sexual.
- La empresa desarrollará para los trabajadores espacios de concientización y capacitación a fin de promover la prevención del hostigamiento sexual.
- La empresa dará a conocer a todos sus trabajadores los mecanismos de recepción y atención de quejas. Asimismo, pondrá a disposición de todos los trabajadores los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

5.2 Medidas Generales para la Atención de Quejas y Denuncias presentadas por Hostigamiento Sexual

- **Inicio del Procedimiento:**

- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la empresa conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
- La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el Área de Bienestar Social de la Gerencia Administrativa. Si cualquier área o trabajador de la empresa toma conocimiento de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado a poner los hechos en conocimiento del

Área de Bienestar Social de la Gerencia Administrativa en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos los hechos.

- El Área de Bienestar Social de la Gerencia Administrativa, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.
- En caso de ausencia o impedimento del Área de Bienestar Social de la Gerencia Administrativa, se podrá recurrir directamente al Área de Remuneraciones y Compensaciones de la citada Gerencia.
- **Medidas de Protección:** el Área de Bienestar Social de la Gerencia Administrativa, en el día de recibida la queja o denuncia, corre traslado al Área de Remuneraciones y Compensaciones de la misma Gerencia a efecto que ésta, dicte las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) 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.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

También puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la Gerencia Administrativa puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

La empresa debe otorgar las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

- **Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** el Área de Remuneraciones y Compensaciones de la Gerencia Administrativa comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.
- **Comunicación al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:** en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, el Área de Remuneraciones y

Compensaciones de la Gerencia Administrativa, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

- **Procedimiento de Investigación:** el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, el cual debe contener, como mínimo, lo siguiente:

a) Descripción de los hechos.

b) Valoración de medios probatorios.

c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.

d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes, para tal fin, el Comité otorgará a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo no mayor a seis (06) días calendario para formular sus descargos, dándosele a conocer los hechos imputados y permitiéndosele, dentro de dicho plazo, tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere.

El informe del Comité debe ser puesto en conocimiento de la Gerencia Administrativa en un plazo máximo de un (1) día hábil.

- **Sanción y otras medidas adicionales:** la Gerencia Administrativa emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité. Dentro de dicho plazo, traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo de tres (3) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

No se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

- **Confidencialidad y Cuidado en el Tratamiento de la Queja o Denuncia:** la empresa mantendrá la reserva y confidencialidad de los hechos y de la persona que realice la queja o denuncia, así como del denunciado o supuesto hostigador.

- **Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios:** cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de nuestra empresa (principal o usuaria), la denuncia se formula ante nuestra empresa, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Nuestra empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el correspondiente informe y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de nuestra empresa, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a lo regulado en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de nuestra empresa (principal o usuaria), se interpone la queja o denuncia ante nuestra empresa, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia

o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Nuestra empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el precitado artículo 29, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a nuestra empresa (principal o usuaria), la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante nuestra empresa. En este último caso, nuestra empresa trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras empresas principal o usuaria.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la empresa principal o usuaria.

VI. PRECAUCIONES

- Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la empresa en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

(*) **En caso de presentar testigos:** Solicito en virtud de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su Reglamento que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. Medidas Cautelares

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:

- a. Rotación del presunto/presunta hostigador /hostigadora
- b. Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora
- c. Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada
- d. Impedimento de acercarse al hostigado o la hostigada o a su familia
- e. Asistencia psicológica
- f. Otras (especificar) _____

Por lo antes expuesto **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

APELLIDOS Y NOMBRES:

DNI:



HUELLA DIGITAL

TEMARIO DE CAPACITACIONES PARA EL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

TEMAS	METODOLOGÍA PROPUESTA
Concepto y elementos del hostigamiento sexual en el trabajo	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: involucrar al público objetivo a partir de su propio acercamiento con el tema y la definición actual que se tiene sobre el hostigamiento sexual, a través de una construcción conjunta del concepto.</p>
Ejemplos, manifestaciones y casos de situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo	<p>Metodología: exposición y/o conversación</p> <p>Objetivo: lograr que el público pueda aplicar prácticamente la definición aprendida del hostigamiento sexual a situaciones reales, haciendo énfasis en los puntos más problemáticos del mismo.</p>
Impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral: efectos y consecuencias	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: sensibilizar al público objetivo sobre las consecuencias nocivas del hostigamiento sexual en las víctimas, en el ambiente laboral y para las propias instituciones empleadoras.</p>
¿Qué hacer ante el hostigamiento sexual?: mecanismos de actuación frente a este problema	<p>Metodología: exposición y/o conversación</p> <p>Objetivo: exponer al público objetivo las distintas herramientas con las que cuentan las víctimas o terceros para actuar frente al hostigamiento sexual. Para ello se puede observar la parte pertinente de la presente Guía.</p>
Sección de preguntas	<p>Metodología: diálogo y/o preguntas / respuestas</p> <p>Objetivo: resolver las dudas que pueden haber surgido durante la exposición anterior. En el caso de haber consultas sobre casos particulares a resolver, se recomienda trasladarlas hacia el final de la capacitación, a modo de consulta personal.</p>
Reflexión final	<p>Metodología: discurso</p> <p>Objetivo: invitar al público asistente a cuestionar los códigos sociales y los roles a través de los cuales construimos las relaciones laborales, para luego incidir en la importancia de la empatía en todos los vínculos de trabajo y el fomento de una convivencia armoniosa.</p>

TEMARIO DE CAPACITACIONES PARA EL PERSONAL ESPECIALIZADO (RECURSOS HUMANOS Y MIEMBROS DEL COMITÉ)

Además de los temas propuestos en el temario para el personal en general, se sugiere incidir en los siguientes aspectos:

TEMAS	METODOLOGÍA PROPUESTA
Métodos de investigación de casos de violencia y tratamiento adecuado de víctimas	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: orientar al público objetivo sobre las formas en las que se puede recoger información sobre casos de violencia, sin afectar o revictimizar a las personas involucradas.</p>
Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942	<p>Metodología: exposición y/o conversación</p> <p>Objetivo: exponer al público objetivo sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942, con énfasis en el enfoque de género.</p>
Revisión y valoración de medios de prueba, aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: lograr que el público objetivo cuente con herramientas suficientes para revisar y valorar medios de prueba, teniendo en cuenta que se trata de casos especiales de hostigamiento sexual (donde las pruebas puede que sean escasas y el testimonio tenga un valor trascendental).</p>
Redacción de informes o resoluciones motivadas	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: Brindar al público objetivo herramientas para motivar las resoluciones en los casos de hostigamiento sexual.</p>
Reflexión final	<p>Metodología: discurso</p> <p>Objetivo: invitar al público asistente a comprender la importancia de un tratamiento adecuado de los casos de violencia, teniendo en cuenta la importancia de combatir este problema dentro de las instituciones.</p>