

Elaborado por:	Administración
Fecha de Aprobación:	02/09/2019
Revisado por:	Gerencia General Adjunta

1. INTRODUCCION.

La presente política establece los procedimientos y sanciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

El procedimiento establecido tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, garantizando una investigación confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al colaborador hostigador y proteger a la víctima mediante el desarrollo de un debido procedimiento.

2. OBJETIVOS.

El objetivo del presente documento es regular los procesos y acciones entorno al hostigamiento sexual en la empresa Inversiones Thewaly S.A.C., procediendo a su aplicación en forma coherente, oportuna y obligatoria de acuerdo a la ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3. ALCANCE.

La presente política tiene alcance para todos los colaboradores de la empresa Inversiones Thewaly S.A.C.

4. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
 - Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N°29430.
 - Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
 - Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- Decreto Supremo N° 003-97 TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
 - Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.
 - Decreto Supremo N° 019-2006 TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
 - “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento en el lugar de trabajo en el Sector Público y Privado” aprobada por Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE

- 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.
- “Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público” aprobada por Resolución Ministerial N°223-2019-TR del 20.09.2019

5. TÉRMINOS

Para efectos de lo dispuesto en el presente documento, se utilizarán los siguientes términos:

- Hostigado: Toda persona varón o mujer que es víctima de hostigamiento sexual.
- Hostigador: Toda persona varón o mujer, que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseada, cuya responsabilidad ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso por hostigamiento sexual, de acuerdo a lo establecido en la presente Política.
- Hostigamiento sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan su dignidad.
- Indemnización: Resarcimiento económico al que tiene derecho el colaborador hostigado, Conforme el procedimiento establecido en la ley y en la presente política.
- Queja: Denuncia presentada por el colaborador hostigado, con la finalidad de que se inicie un procedimiento de investigación contra el presunto colaborador hostigador.

6. CONDUCTAS DE CONNOTACIÓN SEXUAL

Son elementos imprescindibles y constitutivos para la configuración de una situación de hostigamiento sexual, los señalados a continuación:

- La existencia de una relación de autoridad, dependencia o situación ventajosa entre el hostigador y hostigado.
- Un acto de carácter o connotación sexual: estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada,

mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

7. DELEGADO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) Finalidad del Delegado

Inversiones Thewaly SAC cuenta con un Delegado contra el hostigamiento sexual, quien investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. El Delegado tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

b) Miembros intervinientes en el procedimiento

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado intervienen los siguientes miembros:

- El Delegado contra el Hostigamiento Sexual: encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- La Oficina de Administración: encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

8. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) Evaluación y diagnóstico

Inversiones Thewaly S.A.C. 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 los marcos más amplios de evaluación del clima laboral.

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 del hostigamiento sexual. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as

b) 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. Estas capacitaciones tienen 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 Administración, el Delegado contra el Hostigamiento Sexual y 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.
- La empresa, a través de cualquier medio, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

c) Difusión del canal de queja o denuncia

La empresa informará el canal de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, la Administración ponen de conocimiento al trabajador la existencia del formato para la presentación de la queja o denuncia (Anexo 1) y la información básica sobre el procedimiento.

9. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) Finalidad del procedimiento

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

b) Miembros que intervienen en el procedimiento

Se garantiza la existencia de un Delegado contra el Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda.

c) Prohibición de re victimización

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de re victimización, 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 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.

d) Medida de protección

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:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al área 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.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La Administración, quien se encarga de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los 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 Administración puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

e) 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 la oficina de Administración.

Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

Se debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan

El colaborador hostigado podrá presentar una queja con la finalidad que cese las conductas de hostigamiento sexual en su contra. El procedimiento se detalla a continuación:

- **PRESENTACION DE LA QUEJA:** El que toma conocimiento de los hechos, deberá remitir la queja o denuncia ante la Oficina de Administración.
- **MEDIDAS DE PROTECCION:** Recibida la denuncia o queja pone a disposición de la víctima los canales de atención médica física y mental. La Administración dicta las medidas de protección en un plazo no mayor de 3 días hábiles contados desde que se interpuso la queja.

- **INFORMAR A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO:** En un plazo no mayor a (6) seis días hábiles de recibida la queja, la empresa debe comunicar a la autoridad administrativa de trabajo sobre la denuncia o queja, si ha iniciado de oficio la investigación correspondiente y las medidas de protección brindadas al hostigado.
- **COMUNICACIÓN AL DELEGADO:** En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja, la Administración lo traslada al delegado.
- **INFORME DEL DELEGADO:** Tiene un plazo no mayor de 15 días calendarios contados desde que recibe la queja o denuncia para emitir su informe. Dentro de este plazo otorga al presunto quejado/a un plazo para realizar sus descargos. Este informe debe ser trasladado en un plazo no mayor de 1 día hábil a la oficina de Administración que será encargada de dictar la sanción.
Las pruebas que podrán aportarse al procedimiento investigatorio pueden ser las siguientes:
 - Declaración de testigos
 - Documentos públicos y privados
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, entre otros.
 - La confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por el presunto hostigado.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo.
- **DECISIÓN FINAL:** La Oficina de Administración emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Administración traslada el informe del Delegado a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo 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.

10.SANCIONES AL HOSTIGADOR

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona. Se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizará dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables contra el colaborador hostigador podrán ser las siguientes, dependiendo de la gravedad de los hechos:

- Amonestación verbal y escrita
- Suspensión
- Despido

11.ACTUACIÓN EN CASOS DE RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la empresa, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

12.MECANISMO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar en accionar el cese de la hostilidad o solicitar el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo, no siendo necesario que el presunto hostigado comunique esta decisión al empleador. Conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectora de Trabajo competente.

ANEXO 1

MODELO DE QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Señor/a: _____

Cargo: _____

Empresa: _____

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____, cuya relación de trabajo conmigo es la de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Pruebas (Documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, entre otros)

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

a. xxxxx

b. xxxxx

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.

Lima, de del 20.....

FIRMA

CARGO DE RECEPCIÓN

Bajo mi firma declaro haber recibido, leído y comprendido la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, brindada por INVERSIONES THEWALY SAC no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a partir de esta fecha.

NOMBRE: _____ DNI/CE: _____

CARGO: _____

ÁREA: _____

FIRMA: _____

HUELLA:

