**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**+++= hostigamiento.nombreEmpresa +++,**

1. **OBJETIVO DE LA POLÍTICA**

Aplicar un mecanismo eficaz de prevención y prohibición de hostigamiento sexual y violencia de género en +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++, y estructurar un procedimiento interno que lo sancione, facilitando con ello el cumplimiento de la norma.

1. **MARCO NORMATIVO**

De acuerdo con el *Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, los reglamentos* asociados con el hostigamiento sexual son los siguientes:

## **Normativa Internacional.**

-Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996.

-Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982.

-Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación) ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.

* 1. **Normativa Nacional**

-Constitución Política del Perú Artículo 2 numerales 1 y 2; Artículo 23 y Artículo 26 numeral 1.

-Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430.

-Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

-Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,

-Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.

-Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

1. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación de esta política se extiende sobre todos los colaboradores de +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ e implica aquellos actos llevados a cabo tanto dentro como fuera de las Instalaciones de +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++, asimismo, sobre los practicantes pre y profesionales así como personal tercerizado y de intermediación e implica aquellos actos llevados a cabo tanto dentro como fuera de las Instalaciones de +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++.

1. **DEFINICIONES**

Para fines de la presente política se tendrá en cuenta las siguientes definiciones:

-**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.

-**Conducta sexista**: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

-**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.

**-Queja o denuncia**: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, 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.

-**Quejado/a o denunciado/a**: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

-**Quejoso/a o denunciante**: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

-**Relación de autoridad**: todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

-**Relación de sujeción**: todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

1. **MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTOS SEXUAL**

El artículo 6 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N°27942), señala que el Hostigamiento Sexual se manifiesta de la siguiente manera:

1. **A través de conductas escritas y verbales, tales como:**

**Proposiciones o insinuaciones sexuales**, explícitas o implícitas, que pueden ser directas (invitaciones a incurrir en actos sexuales); o indirectas (invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo).

**Bromas o comentarios de contenido sexual,** como son los relativos al cuerpo de una persona, apariencia física, situación familiar, manera como viste, camina, etc. Están incluidas las preguntas indiscretas, relacionadas con su cuerpo o sexualidad.

**Promesa implícita** o expresa de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

**Amenazas** a través de las cuales se exija en forma implícita o explícita que se realice una conducta no deseada, que atente o agravie su dignidad.

**Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista** (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, hostiles, humillantes u ofensivos.

1. **A través de conductas no verbales, tales como:**

**Gestos obscenos** o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos.

**Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas** o inclusive pornográficas (fotos, calendarios, fondos de pantalla, etc.) o frases de contenido sexual, hostiles, humillantes u ofensivos.

**Acercamientos corporales y roces deliberados** o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.

1. **MEDIDAS QUE ADOPTA LA EMPRESA PARA PREVENIR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Con la finalidad de prevenir los casos de hostigamiento sexual y la violencia de género en todas sus formas, +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ comunica la presente política a sus colaboradores con la finalidad de educar y sensibilizar a todo el personal. Asimismo, realizará las siguientes acciones:

-Charlas/talleres para comunicar a todo el personal de la empresa sobre esta política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa y comprensible sobre la violencia de género y el acoso sexual.

-Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas virtuales semestrales, buzón de sugerencias, entre otras.

-Se implementará un correo donde se recibirá todo lo relacionado al hostigamiento sexual (Ejemplo, bienestarlaboral@empresa.com**)**

-Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

-Llevar a cabo talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.

-Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.

-Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual

-Orientar a las/los denunciantes que son víctimas de Hostigamiento Sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

1. **OBLIGACIONES DE LA EMPRESA RESPECTO A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**+++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ Se obliga a:**

-Promover y establecer medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

-Capacitar en materia de hostigamiento sexual a los trabajadores, practicantes, personal tercerizado, personal de intermediación al inicio de la relación con la compañía.

-Sensibilizar a trabajadores/as sobre el cumplimiento de las normas y políticas internas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

-Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a.

-Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su reglamento.

-Capacitar anualmente al área de Recursos Humanos y al Comité de Intervención Contra el Hostigamiento Sexual (en adelante, Comité) con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques mencionados en el artículo 5 del D.S 014-2019-MIMP.

-Establecer procedimiento para resolver los casos de hostigamiento sexual y publicitar entre el personal el procedimiento y medios de denuncia.

-Informar al Ministerio Público Fiscalía de la Nación en caso se evidencie la existencia de un caso de Acoso Sexual.

# **PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

1. ***¿Cuál es la finalidad del procedimiento interno ante casos de hostigamiento sexual?***

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

1. ***¿Qué se protege con el procedimiento ante casos de hostigamiento sexual?***

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

1. ***¿Qué debe tener en cuenta la víctima si se encuentra bajo una situación de hostigamiento sexual?***

Frente a una situación de hostigamiento sexual la víctima debe tener en cuenta lo siguiente:

1. **Los órganos intervinientes en el procedimiento:**
2. **Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual:** encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. El Comité deberá ser elegido por los trabajadores.
3. **La Oficina de Recursos Humanos:** 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.
4. **Las etapas del procedimiento:**

A continuación se detallan los procedimientos de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual (ver anexo al final del documento).

* 1. **Inicio de procedimiento**

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 Recursos Humanos o enviada al buzón del correo electrónico: [RRHH@](mailto:RRHH@)nombredeempresa.com. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

Si el presunto hostigador es parte del Comité o es titular de la Oficina de Recursos Humanos, este se abstendrá de participar en las investigaciones y dictamen de medidas, respectivamente. En estos casos, la denuncia deberá ser interpuesta ante el sr. Colocar nombres (colocar puesto). La Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.

* 1. **Medidas de protección.**

La Oficina de Recursos Humanos dicta y ejecuta las medidas de protección que correspondan, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

El empleador 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.

* 1. **Comunicación al MTPE.**

El empleador comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral de la referida institución, 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.

* 1. **Comunicación al comité de Intervención contra el Hostigamiento.**

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité para el inicio de la investigación.

* 1. **Informe al comité:**

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe. Dentro de dicho plazo el Comité otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo de seis (6) días naturales para formular sus descargos.

El informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil desde haber sido emitido.

* 1. **Sanciones.**

La Oficina de Recursos Humanos emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos 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 seis (6) 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 a través de la Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral de la referida institución. El empleador no 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.

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

* Amonestación verbal o escrita.
* Suspensión.
* Despido.
* Otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

1. **Situaciones especiales**

Existen situaciones especiales como las siguientes:

1. Si hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista; o,
2. Si +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes,

En dichas situaciones especiales, el procedimiento general está asociado con lo siguiente:

- Solicitar el cese de hostilidad mediante la presentación de una queja a la Oficina de Recursos humanos o en su defecto al Sr. Collie Casartelli (Director General)

- Dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

Cabe señalar que 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 Inspectiva de Trabajo competente.

1. ***¿Qué hacer si en los casos de Hostigamiento Sexual se encuentran involucradas 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 +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ ,** la denuncia se formula ante +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++, quien, 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.

+++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité, quien emite el informe correspondiente y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ 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.

* + - **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 +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++** se interpone la queja o denuncia ante +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++, quien 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.

+++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en la presente política, 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 +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++** la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ . En este último caso, la empresa principal o usuaria traslada 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 +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++.

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 +++= hostigamiento.nombreEmpresa +++ .

1. **DISPOSICIONES FINALES**

**De la Reserva del Proceso de Investigación.**

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establecen la presente Ley y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

**La falsa queja.**

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

**Efectos de la falsa queja.**

El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador.

**Indicios de delito.**

En caso se presenten indicios de delito durante o finalizado el proceso de investigación, corresponde a la Autoridad Inspectiva de Trabajo comunicar al Ministerio Público, Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes sobre los hechos que podrían ser considerado como delito. Sin perjuicio de ello, el empleador podrá interponer una denuncia en el Ministerio Público, Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes sobre los hechos que podrían calificar como delito, siempre que la presunta víctima tenga conocimiento de ello.

**Renuncia o término de la relación contractual**

Si se produce una renuncia por parte de la presunta víctima o la relación contractual con la compañía cesa, la empresa deberá continuar con el procedimiento hasta su culminación y de ser el caso aplicar la sanción correspondiente.