

MANUAL DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2019



MAESTRO

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS

III. ALCANCE

IV. NORMATIVIDAD RELACIONADA

V. PRINCIPIOS

VI. DEFINICIONES BÁSICAS

VII. CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

VIII. ORGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

IX. PROCEDIMIENTO

X. PROCEDIMIENTO A CASOS QUE INVOLUCRAN

EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS²⁰

XI. MECANISMOS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

XII. SANCIONES

XIII. FORMAS DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

XIV. DISPOSICIONES FINALES

ANEXO 1: MODELO DE ESCRITO DE QUEJA

ANEXO 2: MODELO DE ESCRITO DE DESCARGO

ANEXO 3: PROCEDIMIENTO DETALLADO

CAPÍTULO I

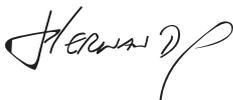
INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo señalado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y demás normas modificatorias y complementarias, se emite el presente Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual, que deberá ser de conocimiento de todo el personal que labore en Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A. (en adelante “la Empresa”).

Es el deseo de la Alta Dirección de la Empresa cimentar el desarrollo de la organización sobre la base del bienestar de los individuos que la conforman. En esa línea, buscamos que el trabajo se lleve a cabo dentro de un ambiente caracterizado por el respeto a la dignidad y la cordialidad en las relaciones interpersonales, basadas en el buen trato y el respeto mutuo. Asimismo, es política de la Empresa alinear su normatividad interna con lo estipulado en el ordenamiento legal vigente.

Por lo tanto, en cumplimiento con lo señalado en las normas acotadas, la Empresa formula y difunde entre todo su personal directo el presente Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual.

Constituye una obligación para todo(a) asesor(a) de la Empresa leer y firmar el cargo de recepción de este manual, en señal de haber tomado conocimiento de su contenido y de las implicancias que pueda tener para el desarrollo de sus actividades en nuestra Empresa.



HERNÁN DAVID PÉREZ ARROYAVE
Gerente General



ROSSINA CASTAGNOLA VÁSQUEZ
Gerente De Recursos Humanos y
Sostenibilidad

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

La Empresa con la finalidad de preservar la armonía en el centro de trabajo y dando las pautas a seguir por si surgieran casos de hostigamiento sexual dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, se propone informar a su personal los pasos a seguir si es que se produjera dicha falta en el centro de trabajo, de acuerdo a la Ley N° 27942.

En tal sentido, los objetivos del presente Manual son los siguientes:

- a) Proteger la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.
- b) Propiciar el respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, la equidad y el respeto mutuo, libres de cualquier discriminación y violencia.
- c) Establecer un procedimiento mediante el cual se reciban, analicen y resuelvan las denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual contra asesores de la Empresa y personal de terceros (intermediación, tercerización, services, etc.) que se encuentre desplazado o destacado en los centros de trabajo de la Empresa, contra los/las asesores(as) de la Empresa.
- d) Definir las sanciones y consecuencias que conlleva el acoso u hostigamiento sexual.

CAPÍTULO III

ALCANCE

Esta política constituye la obligación, para todo asesor(a) de la Empresa, incluyendo personal bajo modalidades formativas laborales, de leer y firmar el cargo de recepción del mismo en señal de haber tomado conocimiento de su contenido, de la responsabilidad de su cumplimiento y de las implicancias que pueda tener para el desarrollo de sus actividades en nuestras organizaciones.

Los/las asesores(as) de la Empresa que incurran en actos de hostigamiento sexual, o los faciliten, serán sujetos de las medidas disciplinarias conforme a esta política, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética, las disposiciones internas de la Empresa y la Ley.

Se deja constancia de que el procedimiento que figura en el presente Manual también será aplicable, en todo aquello que pudiera legalmente corresponder, a las denuncias que sean realizadas por personal de terceros (intermediación, tercerización, services, etc.) que se encuentre desplazado o destacado en los centros de trabajo de la Empresa, contra los/las asesores(as) de la Empresa

La Empresa velará por el cumplimiento de los procedimientos aquí establecidos y garantizará que todos los procesos se den dentro del marco de dignidad de las personas afectadas. Al mismo tiempo, protegerá los derechos tanto de la víctima de acoso sexual como de la supuesta persona hostigadora.

CAPÍTULO IV

NORMATIVIDAD RELACIONADA

- Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 29430 - Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- D.S. N° 014-2019-MIMP - Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Pautas para la Conducta en los Negocios y sus pautas complementarias

CAPÍTULO V

PRINCIPIOS

Dentro del objetivo de prevenir el hostigamiento sexual en el centro de trabajo, la Empresa expone los siguientes principios que se alinean con lo expuesto en la Ley N° 27942 y su Reglamento, con la finalidad de proteger la dignidad e intimidad de la persona, así como la integridad física, psíquica y moral:

Dignidad y Defensa de la Persona: Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que

comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/ as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

CAPÍTULO VI

DEFINICIONES BÁSICAS

A continuación, se detallan las definiciones contempladas en el presente Manual, las mismas que se encuentran señaladas en la Ley N° 27942 y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, acordes con nuestro Código de Ética, que constituyen la base de la normatividad sobre la prevención del hostigamiento sexual:

Hostigamiento Sexual: El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Falsa Queja: Aquella queja o demanda sobre hostigamiento sexual que, luego de realizada la investigación correspondiente, es declarada infundada mediante el Informe Final y queda acreditada la mala fe del demandante. Faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir una indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil. La Empresa podrá sancionar, dentro del marco de sus procedimientos internos, incluso hasta con el despido, al asesor(a) que interpuso falsa queja, siempre que se acredite que ha obrado con mala fe, dolo o culpa inexcusable.

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.

Instituciones: Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.

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.

El Comité o Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual: encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

La Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad o quien haga sus veces: 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.

CAPÍTULO VII

CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Dentro del ámbito laboral, el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige, explícita o implícitamente, una conducta no deseada por la víctima, que atenta o agravia la dignidad de esta.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones o proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo a las conductas descritas en los numerales precedentes.

Para que estas conductas configuren un acto de hostigamiento sexual debemos tener en cuenta lo siguiente:

- La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.
- La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.
- El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo.

CAPÍTULO VIII

ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad:

Se encargará de recibir la queja o denuncia, adoptar medidas de protección, interponer sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos

Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:

Se encargará de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos; teniendo como características lo siguiente:

- El comité está compuesto por cuatro miembros, dos representantes de la empresa y dos representantes de los/las asesores(as).
- Respecto a los dos representantes de la empresa, uno debe pertenecer a la Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad y el otro el que el empleador designe.
- El comité debe garantizar la paridad de género

Los representantes de los trabajadores se pueden elegir conjuntamente con la elección de los miembros del Comité de seguridad y salud en el trabajo.

- Los acuerdos del comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad

CAPÍTULO IX

CAPÍTULO IX

PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento 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, celeridad y eficaz.

Por ese motivo, la actuación de los medios probatorios durante el procedimiento 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 deben evitar cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

El procedimiento aplicable en la Empresa para el tratamiento de casos de hostigamiento sexual está conformado por los siguientes pasos de obligatorio cumplimiento:

Inicio del procedimiento:

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia presentando una queja o denuncia de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Gestión de personas y Sostenibilidad, a pedido de la víctima, de un tercero o de oficio, bajo responsabilidad.

Si la empresa toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, está obligada a derivarlo a la Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad y del denunciado en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

Los/as miembros de Gestión de Personas y Sostenibilidad y del Comité, 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; además, toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

La empresa deberá guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del denunciante frente a personas ajenas al procedimiento y el nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el Jefe o Gerente de Gestión de Personas y Sostenibilidad, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

La Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica de la empresa; el informe que se emita como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica y el informe será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza

Medidas de protección:

La oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad dictará las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja y se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución final. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata; las medidas son las siguientes.

1. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a
2. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a (suspensión imperfecta, la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta)
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
4. 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.
5. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

La oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad 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, pero en ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado; asimismo, la empresa otorgará las facilidades para que los/las asesores(as)/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 la resolución que pone fin al procedimiento, la oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Comunicación al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo:

La empresa 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 informará 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

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad, corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

Informe del Comité

El comité 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, dicho informe debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

El informe debe ser puesto en conocimiento ante la Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad en un plazo máximo de un (01) día hábil. Asimismo, durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/ la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo de 06 días calendario dentro de los 15 días de investigación.

Sanción y otras medidas adicionales

La Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe

Dentro de dicho plazo, la Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad, trasladará el informe del Comité a el/la quejado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos (06 días calendario)

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. El/la empleador/a 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.

La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente, por el/la quejado/a o por el/la quejoso/a o denunciante, siempre que las normas de la institución contemplen dicha posibilidad. En estos casos, la emisión de la resolución que resuelve la apelación o impugnación correspondiente, no puede superar el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley.

Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, el cual hace mención a lo siguiente:

- a. La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
- b. La importancia de que la retractación de la víctima se evalúe tomando en cuenta el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social próximo del que proviene la víctima y la persona denunciada.

CAPÍTULO X

PROCEDIMIENTO A CASOS QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

1. Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboran para una empresa de intermediación o tercerización, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresa principal:

La presunta víctima puede interponer la queja o denuncia frente a la empresa de intermediación o tercerización o a la empresa principal. En este último caso, la empresa principal traslada la queja a la que pertenece la víctima en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. El procedimiento de investigación está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización, sin perjuicio de la coordinación correspondiente de la empresa principal. (esto no implica relación laboral entre el hostigarte o el hostigado con la empresa principal)

2. Cuando el presunto hostigador labora para una empresa de intermediación o tercerización y la presunta víctima forme parte de la empresa principal:

La denuncia se formula ante la empresa principal dentro de un plazo de un (01) día hábil de recibida la queja, denuncia o conocidos los hechos, luego se informa a la empresa donde presta el servicio para que tome las medidas necesarias. La empresa principal llevará a cabo un procedimiento de investigación a través de su comité, el cual emitirá un informe y se pronunciará sobre las medidas de protección, el informe incluirá recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento y finalmente, el informe se remitirá a la empresa de intermediación o tercerización

3. 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 la empresa principal o usuaria, se interpone la queja o denuncia ante la empresa principal o usuaria, 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. La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

CAPÍTULO XI

MECANISMOS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En caso que el/la hostigador/a sea el/ la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, 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 adelante, LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación la empresa por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

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. Independientemente de la categoría o cargo del/ la hostigador/a, si la oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados primer párrafo.

En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL (El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida)

CAPÍTULO XII

SANCIONES

En caso de acreditarse el hostigamiento sexual, al hostigador se le podrá aplicar alguna de las siguientes sanciones, según la gravedad de los hechos:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión
- Despido

Cualquier incidencia respecto a las actuaciones llevadas a cabo dentro de una investigación sobre hostigamiento sexual, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será considerada falta grave pasible de ser sancionada hasta con el despido.

La determinación de la sanción de las conductas mencionadas en la sección Configuración del Hostigamiento Sexual deberá considerar criterios objetivos de razonabilidad y proporcionalidad, tomando en cuenta para el examen de los hechos: género del denunciante, sus cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, así como situación jerárquica del quejado, entendiéndose como iguales tanto a los varones como a las mujeres, pero con condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Constituirán agravantes, de forma enunciativa y no limitativa, las siguientes situaciones:

1. Que el denunciado sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
2. Que existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.
3. Que la víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental
4. Que se demuestren conductas intimatorias hacia las víctimas, testigos o compañeros de trabajo.
5. Que el acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.
6. Que el estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista.

La lista de agravantes antes detallada no es taxativa, debiendo tener presente lo señalado en el artículo 14º del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, sobre criterios para evaluar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual.

La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme y en donde ha quedado acreditada la mala fe del demandante facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes, dentro de las cuales deberá probarse el dolo, el nexo causal y los daños establecidos en el Código Civil para obtener la indemnización correspondiente. Asimismo, la Empresa podrá sancionar incluso hasta con el despido al asesor(a) que interpuso falsa queja, siempre que se acredite que ha obrado con dolo o culpa inexcusable.

El plazo de caducidad para presentar demandas ante el Poder Judicial por cese de hostilidad o indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

CAPÍTULO XIII

FORMAS DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar el Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual serán poner en conocimiento de los/las asesores(as), a través de la plataforma turecibo.com, el contenido de este Manual y en conocimiento de cada asesor(a) al momento de su ingreso a la Empresa.

Asimismo, es responsabilidad de la Empresa, a través de sus áreas responsables:

- a) Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención.
- b) Las instituciones brindan como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
 - i. Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral (no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución).
 - ii. Una capacitación anual especializada para el área de Gestión de personas y Sostenibilidad y el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual
- c) Proteger a las personas y garantizar la confidencialidad de los casos. No se tolerará que una persona sea víctima de represalia por denunciar un caso personal o de otra víctima de acoso sexual, o que testifique en un procedimiento de hostigamiento sexual.
- d) Ofrecer un lugar a donde acudir a denunciar y brindar protección a la persona denunciante
- e) Velar por que las relaciones entre los compañeros de trabajo y las jefaturas, estén fundamentadas en el respeto mutuo, por lo que deben evitarse situaciones que culminen en hostigamiento sexual.
- f) Divulgar activamente la presente política entre los/las asesores(as).
- g) Ante el conocimiento de un posible caso de hostigamiento sexual, realizar las diligencias necesarias inmediatas, a fin de que el caso sea presentado o puesto en conocimiento de la Oficina de Gestión de Personas y Sostenibilidad.
- h) Poner a disposición de los/las asesores(as), los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES FINALES

Como asesor(a) de la Empresa, su comodidad y agrado dentro del ambiente en que labora es de suma importancia. Por ello, es imprescindible que los/las asesores(as) y el personal tercero se sientan protegidos de situaciones abusivas como las que generan los actos de hostigamiento sexual, los cuales no serán tolerados.

Todo(a) asesor(a) de la Empresa y prestador de servicio, tiene la obligación de leer el presente Manual apenas sea recibido, difundir su contenido entre sus compañeros de trabajo y de esta forma contribuir a un lugar de trabajo productivo y agradable.

Todo(a) nuevo(a) asesor(a) y prestador de servicio, al momento de su ingreso a la Empresa del grupo, deberá firmar la constancia de recepción del presente Manual.

El presente Manual entrará en vigencia al día siguiente de su publicación y difusión por parte de la Empresa. Su práctica es obligatoria para el/la asesor(a) a partir del momento de su recepción.

ANEXO 1

FORMATO O MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

_____ de _____ del 20_____

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 _____ 6.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

- a) [Medio de prueba 1]
- b) [Medio de prueba 2]
- c) [Medio de prueba 3]

(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros)

(*) En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 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 de protección:

En aplicación los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

- a)
- b)
- c)

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, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP.

Nombres y apellidos _____

N° de DNI _____

Código N° _____

ANEXO 2

MODELO DE ESCRITO DE DESCARGO (*)

_____ de _____ del 20 _____

Señores
Comité frente al Hostigamiento Sexual
Presente. -

De mi especial consideración:

Por medio de la presente, solicito se sirvan recibir formalmente los descargos a la denuncia de hostigamiento sexual notificada contra mi persona con fecha _____ de _____ de 20__, la cual se servirán declarar infundada por los siguientes motivos:

FUNDAMENTOS DE HECHO:

(Colocar de manera detallada y ordenada los hechos que contradicen la denuncia formulada)

MEDIOS PROBATORIOS:

(Enumerar de manera clara los medios probatorios con los que cuenta para desvirtuar la denuncia formulada)

POR TANTO:

A ustedes solicito tener presente lo expuesto y en consecuencia declarar infundada la denuncia interpuesta contra mi persona.

Nombres y apellidos _____

Nº de DNI _____

Código Nº _____

(*) El presente documento es meramente referencial. No es un modelo oficial

ANEXO 3

PROCEDIMIENTO DETALLADO

