GI.PR.11
PROCEDIMIENTO

PREVENCION Y SANCION FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

VERSION 01

Alexandra De la Cruz	Alexandra De la Cruz	Ing. Paulino Huamantica
Coordinador SIG	Coordinador SIG	Gerente General
Elaboración/Actualización	Revisión	Aprobación
29/08/23	01/09/23	01/09/23

1. OBJETIVO

El presente documento tiene como objetivo definir los procedimientos y políticas para capacitar, prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual dentro de SERGESSA INGENIEROS SRL, en adelante La Empresa.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todo el personal de La Empresa, sin importar el régimen contractual, nivel de autoridad o lugar de ocurrencia de los hechos. Así mismo, se hace extensivo a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, contratistas u otros que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de La Empresa.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Correr Traslado**: Entregar las copias en los casos que corresponda, poniendo en conocimiento a la otra parte.

- **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.

- **Delegado 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 Recursos Humanos 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.

- **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 o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias

- **Hostigado/a**: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

El documento impreso adquiere el estado de “Copia No Controlada”. SERGESSA INGENIEROS SRL, se reserva los derechos de autor de este documento y de la información contenida en el mismo, por tal razón, está estrictamente prohibida su entrega a terceros o uso con fines no laborales.

- **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, 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.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Resolución Ministerial 115-2020-MIMP. Aprueban “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo.
- Decreto Supremo N° 021-2021 MIMP que modifica diversos artículos del reglamento de la 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.
- Ley N° 29430. Ley que modifica la ley N° 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- DL 1410. Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios de contenido sexual al código penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Constitución Política del Perú de 1993: respeto a la dignidad (art.1), libertad e intimidad (art. 2), trabajo (art. 23).

El documento impreso adquiere el estado de “Copia No Controlada”. SERGESSA INGENIEROS SRL, se reserva los derechos de autor de este documento y de la información contenida en el mismo, por tal razón, está estrictamente prohibida su entrega a terceros o uso con fines no laborales.

5. DESCRIPCION DE ATIVIDADES

5.1. Generalidades

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual intervienen los siguientes órganos:

a) El delegado de intervención frente al Hostigamiento Sexual, en adelante "delegado": encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
b) La Oficina de Recursos Humanos 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.

Los acuerdos entre la gerencia y el delegado se adoptan por consenso. En caso de no llegar a un punto medio, la decisión final es consultada al el/la representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

El procedimiento para la investigación y sanción del hostigamiento sexual inicia en la actividad 5.2.

5.2. Denuncia de hostigamiento

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de parte, sea la persona hostigada o un tercero, o de oficio cuando La Empresa toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligada a informar al Representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o remota, ante el representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces. La información sobre el presunto hostigamiento sexual, es registrada en el formato GI.RE.25 "Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual". Al momento de recibir la denuncia, si se trata del hostigado/a, el representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces procede a dar lectura al GI.RE.26 "Acta de derechos de la persona denunciante", documento en donde constan los derechos que le asisten. Además, el acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata del hostigado/a, para hacer constar que ha sido debidamente informado/a.

El representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces informa sobre la denuncia al presunto hostigador/a en un plazo no mayor de (1) día hábil.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del área que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o

El documento impreso adquiere el estado de "Copia No Controlada". SERGESSA INGENIEROS SRL, se reserva los derechos de autor de este documento y de la información contenida en el mismo, por tal razón, está estrictamente prohibida su entrega a terceros o uso con fines no laborales.

quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.
El delegado, encargado de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de La Empresa, 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 Empresa 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.

5.3. Atención médica y psicológica
El representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica figura dentro del GI.RE.26 “Acta de lectura de derechos a la persona denunciante”. En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma (manuscrita o electrónica) y huella dactilar en el documento.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

5.4. Medidas de protección
El representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces dicta las medidas de protección al/la denunciante 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.
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.

El documento impreso adquiere el estado de “Copia No Controlada”. SERGESSA INGENIEROS SRL, se reserva los derechos de autor de este documento y de la información contenida en el mismo, por tal razón, está estrictamente prohibida su entrega a terceros o uso con fines no laborales.

La medida de protección a la que se refiere el literal b) se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

El representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces puede dictar 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 decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

La Empresa otorga 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.

5.5. Comunicación al Ministerio de 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 informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida. Asimismo, una vez culminado el procedimiento de investigación, La Empresa comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

5.6. Comunicación al delegado

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

5.7. Proceso de investigación

El delegado 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.

Al iniciar el proceso de investigación, el delegado otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo de tres (3) días hábiles para formular sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes.

El documento impreso adquiere el estado de “Copia No Controlada”. SERGESSA INGENIEROS SRL, se reserva los derechos de autor de este documento y de la información contenida en el mismo, por tal razón, está estrictamente prohibida su entrega a terceros o uso con fines no laborales.

El informe con las conclusiones de la investigación 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.

El informe debe ser puesto en conocimiento del representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en un plazo máximo de un (1) día hábil para que interponga la sanción.

5.8. Sanción y otras medidas adicionales

El representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Dentro del plazo mencionado con anterioridad, el representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, 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 de tres (3) días para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

La Empresa 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.

5.9. 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 Empresa o finaliza su vínculo contractual, debe continuar con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

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. En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad.

El documento impreso adquiere el estado de “Copia No Controlada”. SERGESSA INGENIEROS SRL, se reserva los derechos de autor de este documento y de la información contenida en el mismo, por tal razón, está estrictamente prohibida su entrega a terceros o uso con fines no laborales.

5.10. Medidas de prevención

La Empresa realiza capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual.

La Empresa a través de cualquier medio (correo, periódico mural, correos corporativos y/u otros), difunde periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

5.11. Difusión de canales de queja o denuncia

La empresa informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, que pueden ser:

a) Internos: Memorándum en el periódico mural y/o correo corporativo (lineaetica@sergessa.com.pe) y;

b) Externos: página web.

Que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.

6. REGISTROS

- GI.RE.25 “Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual”.
- GI.RE.26 “Acta de lectura de derechos de la persona denunciante”

7. ANEXOS

No aplica

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de aprobación	Cambios realizados
01	01/09/23	Creación del documento

El documento impreso adquiere el estado de “Copia No Controlada”. SERGESSA INGENIEROS SRL, se reserva los derechos de autor de este documento y de la información contenida en el mismo, por tal razón, está estrictamente prohibida su entrega a terceros o uso con fines no laborales.