

PROCEDIMIENTO DE REPORTE, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Karla Minaya Echevarria Analista SIG	 Moises Salazar Zavala Jefe SIG	 Carlos Bardon Barbieri Representante Legal

Revisado el 27/05/2023

1. OBJETIVO

El presente Procedimiento tiene por objetivo establecer las responsabilidades, criterios y acciones básicas y fundamentales, de cumplimiento obligatorio, para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en ALTELIZA.

2. ALCANCES

El presente documento es de aplicación a los colaboradores/as de ALTELIZA y personal en general, dentro y fuera de los espacios físicos de la empresa y de los horarios laborales.

3. RESPONSABLES

Gerente General: Lidera el cumplimiento del presente Procedimiento de acuerdo con la normativa legal vigente.

Jefe SIG: Verifica el cumplimiento del presente procedimiento. Brinda el soporte al área de Gestión Humana para el cumplimiento del procedimiento.

Jefe de Gestión Humana: Encargado de recibir quejas o denuncias, adoptar las medidas de protección, aplica sanciones y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Comité de Intervención frente a Hostigamiento Sexual: Frente a 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.

4. 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.

Hostigamiento sexual: Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

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 autoridades o áreas competentes previsto en el presente documento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que se 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.

5. REFERENCIAS LEGALES Y OTRAS NORMAS

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

- DS- N° 014-2019-MIMP Reglamento de la Ley 27942
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”.
- Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 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.

6. PREVENCIÓN

La Jefatura de gestión Humana

- Realiza mínimamente una evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan en ALTELIZA. Emplea cuestionarios o herramientas de evaluación que guarden la confidencialidad de los/as participantes y que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- Difunde de manera pública para todos los colaboradores de la empresa el presente documento. También brindará información para identificar conductas de hostigamiento sexual, los canales y procedimientos de denuncia y queja, de investigación, así como las sanciones aplicables.
- Desarrollará campañas comunicacionales de sensibilización, elaborando materiales visuales, para prevenir el hostigamiento sexual en todos los niveles y entornos de la empresa.
- Desarrollará capacitación en este ámbito a todo personal nuevo de la empresa durante la inducción general.
- Anualmente desarrollará una capacitación especializada al área de Gestión Humana y a los integrantes del Comité de Intervención. Sin perjuicio de capacitaciones generales, para los trabajadores.
- Otras acciones requeridas destinadas a prevenir el hostigamiento sexual en ALTELIZA.

7. COMO DETECTAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual puede presentarse de la siguiente manera:

- a) Promesa implícita o expresa de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exige implícita o explícita la realización de una conducta no deseada.
- c) Uso de palabras, insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual o sexista (escritos o verbales), así como gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

8. ENCARGADOS DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS Y QUEJAS

8.1. Órganos intervinientes y sus funciones: En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual intervienen los siguientes órganos:

8.1.1. La Jefatura de Gestión Humana:

Encargada de recibir quejas o denuncias, adopta las medidas de protección y confidencialidad, aplica sanciones y adopta las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

8.1.2. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité):

8.1.3. Encargado de desarrollar la investigación de quejas y denuncias, así como de proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

8.1.3.1. Estará compuesto por cuatro (4) miembros. Dos (2) representantes de los/as colaboradores/as y dos (2) representantes del empleador con paridad de género en ambos casos.

8.1.3.2. La representación de los/las colaboradores/as (2 Titulares y 2 Suplentes), se elegirá conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.1.3.3. El plazo del mandato del Comité puede ser en paralelo al mandato del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (plazo máximo de 2 años).

8.1.3.4. La representación de la Gerencia, serán: un/a (1) representante de la Jefatura de Gestión Humana y uno/a (1) que la Gerencia designe y donde no se evidencia conflicto de intereses, de igual manera se elegirán a 2 representantes suplentes.

8.1.3.5. No podrán ser integrantes del Comité por parte del empleador y los colaboradores:

- Aquellos que registren antecedentes policiales, penales y judiciales.

- Los que han sido sentenciados y/o denunciados por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

8.1.3.6. Sus acuerdos y decisiones se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/ la representante de la Jefatura de Gestión Humana.

8.2. Obligación de iniciar procedimiento: La Jefatura de Gestión Humana tiene la obligación, bajo responsabilidad sancionable por Ley, de iniciar el procedimiento de investigación y sanción.

El procedimiento de Investigación se puede iniciar:

- De parte: A pedido de la víctima o de un tercero.
- De oficio: Cuando la Empresa conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. Sin perjuicio que la supuesta víctima inicie, antes o después de iniciado el procedimiento con la Jefatura de Gestión Humana, otras acciones de denuncia y queja a las que tiene derecho.

8.3. PASOS Y PLAZOS

8.3.1. La queja o Denuncia

8.3.1.1. Debe ser interpuesta, de manera verbal o escrita, en un plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo o de haber tomado conocimiento.

8.3.1.2. Si la queja o denuncia es interpuesta ante una Gerencia distinta a la de Gestión Humana, ésta área tiene el plazo máximo de un (1) día hábil para trasladarla a Gestión Humana.

8.3.1.3. Si el presunto hostigador/a es parte de la Gerencia, la queja o denuncia se presentará a la autoridad de mayor jerarquía.

8.3.1.4. La queja o denuncia, escrita o verbal, deberá contener la siguiente información, entre otras:

Nombre del/la hostigador/a.

Cargo y función del/la hostigador/a

Narración de los hechos.

Hechos relevantes a ser investigados.

Relación entre la víctima y el/la hostigador/a.

Pruebas y testigos (de ser el caso).

8.3.1.5. Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras:

Declaración de testigos.

Documentos públicos o privados.

Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.

Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

Cualquier otro medio probatorio idóneo.

8.3.2 Obligaciones de la Jefatura de Gestión Humana para iniciar la Investigación.

8.3.2.1 La Jefatura de Gestión Humana, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, trasladará esta al Comité para el inicio de la investigación.

8.3.2.2 La Jefatura de Gestión Humana, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

8.3.2.3 La Jefatura de Gestión Humana, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de recibida la queja, dicta medidas de protección que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

8.3.2.4 La Gerencia General, en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles de recibida la denuncia o queja, comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) 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

8.3.3 Medidas de Protección a la víctima

8.3.3.1 Tienen por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del proceso de investigación y sanción, así como sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, rápida y eficaz.

8.3.3.2 Deben proteger a la presunta víctima de 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. Evitando cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento. Comunicándose con ella solo a través de los canales formalmente establecidos para ello. Documentando por escrito u otro medio las actuaciones del procedimiento. Guardando estricta reserva de la identidad de la presunta víctima, del acusado y de los/as testigos.

8.3.3.3 Las Medidas de Protección 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.

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

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

8.3.3.6 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias y justificación razonable de cada caso.

8.3.3.7 Estas medidas son vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento. Sin perjuicio que esta misma resolución puede establecer medidas temporales de este tipo.

8.3.4 El Comité, su investigación y su informe

8.3.4.1 En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe que debe contener, como mínimo:

- 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 (identificar factores de riesgo y proponer medidas para prevenirlos).

8.3.4.2 Dentro de dicho plazo el Comité otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo de (03) días calendario para formular sus descargos. Como mínimo, debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado.

8.3.4.3 El Comité otorga el plazo de (02) días calendario para que la presunta víctima formule la absolución a los descargos del presunto hostigador/a.

8.3.4.4 El informe debe ser puesto en conocimiento de la Jefatura de Gestión Humana, órgano de sanción, en un plazo máximo de un (1) día hábil.

9. SANCIONES

- 9.1. La Jefatura de Gestión Humana emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe.
- 9.2. Dentro de dicho plazo, traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo como máximo de (03) días calendario para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.
- 9.3. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- 9.4. Esta decisión es informada por La Gerencia General al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
- 9.5. 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.
- 9.6. Si, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Jefatura de Gestión Humana debe poner en conocimiento tales hechos a las Autoridades Administrativas de Trabajo, el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
- 9.7. En caso si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima podrá dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial. La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con el empleador, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

10. DESARROLLO

ETAPA DE INVESTIGACIÓN									
RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	DIA 1 HÁBIL	DIA 1 HÁBIL	DIA 3 HÁBIL	DIA 6 HÁBIL	DIA 10 HÁBIL	DIA 13 HÁBIL	DIA 15 HÁBIL	+ 1 DÍA HÁBIL
OTRAS ÁREAS	NO COMPETENTE REMITE AL ÁREA ENCARGADA DE LA INVESTIGACIÓN O GESTIÓN HUMANA	X							
GESTIÓN HUMANA	PONE A DISPOSICIÓN LOS CANALES DE ATENCIÓN (medidas, físicas, mentales, psicológicas).		X						
GESTIÓN HUMANA	ÁREA ENCARGADA DE EJECUTAR LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN			X					
EMPLEADOR	COMUNICA AL MTPE LA DENUNCIA Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN				X				
COMITÉ	ACTA DE INICIO DE INVESTIGACIÓN Y DICTA MEDIDAS DE PROTECCIÓN		X						
COMITÉ	OTORGA PLAZO DE DESCARGOS (03 DIAS CALENDARIO)			X	X				
COMITÉ	ABSOLUCIÓN DE DESCARGOS PRESUNTA VICTIMA (02 días calendario)				X	X	X		
COMITÉ	ÁREA ENCARGADA DE LA INVESTIGACIÓN EMITE INFORME Y CONCLUSIONES						X	X	
COMITÉ	ÁREA ENCARGADA DE LA INVESTIGACIÓN TRASLADA EL INFORME AL ÁREA ENCARGADA DE DICTAR LA SANCIÓN								X

ETAPA DE SANCIÓN

RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	DIA 1 CALENDARIO	DIA 3 CALENDARIO	DIA 5 CALENDARIO	DIA 6 CALENDARIO	DIA 10 CALENDARIO	+ 6 DÍAS HÁBILES
JEFATURA DE GESTIÓN HUMANA	ÁREA ENCARGADA DE LA SANCIÓN CORRE TRASLADO A LAS PARTES PARA ALEGATOS (3días)		X				
JEFATURA DE GESTIÓN HUMANA	ÁREA ENCARGADA EMITE LA RESOLUCIÓN DE SANCIÓN O MEDIDAS NECESARIAS PARA EVITAR NUEVOS CASOS				X	X	
EL EMPLEADOR	COMUNICA AL MTPE LA RESOLUCIÓN FINAL CON LA SANCIÓN						X

11. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Este procedimiento será revisado como mínimo anualmente y mejorado continuamente de acuerdo a las oportunidades identificadas en el transcurso del tiempo o aportes del personal.

La empresa realizará evaluaciones anuales para identificar riesgos y posibles situaciones de Hostigamiento Sexual, también se realizarán cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación, así como también el Área de Gestión Humana o el Comité de Intervención Hostigamiento Sexual realizarán informes finales por cada periodo anual a efectos de presentarlo a la Gerencia General.

12. REGIMEN SANCIONATORIO

Contra la persona que se haya determinado y/o acreditado ser el autor de actos de naturaleza de hostigamiento sexual, el empleador procederá a sancionar dicha conducta en el ámbito de su competencia laboral con las siguientes medidas disciplinarias:

1. Amonestación escrita.
2. Cambio o rotación de lugar de trabajo.
3. Suspensión de labores con criterio de gradualidad.
4. Despido por falta grave.

En la aplicación de las sanciones se adoptará principios y criterios de razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad.

13. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	# ITEM	CAMBIO REALIZADO