

POLÍTICA CONTRA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 1.

El presente documento tiene por objeto establecer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual del que pueda ser víctima cualquier colaborador o colaboradora de, COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE ALTA TECNOLOGÍA S.A.C. en adelante COPROSAT S.A.C de este modo, cumplimos con establecer un procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, el mismo que podrá ser adoptado por los colaboradores de nuestra representada que se sientan víctimas de alguna conducta de hostigamiento sexual. En dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, respetando el debido proceso y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.

Artículo 2.

El hostigamiento o chantaje sexual es la conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada por el colaborador (a) y realizada por una o más personas producto del aprovechamiento de una posición de autoridad o de cualquier otra situación ventajosa.

Para que una conducta pueda ser calificada como un acto de hostigamiento sexual, deberá presentar de manera concurrente, las siguientes características:

- a. Que exista una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa entre el supuesto hostigado y el hostigador.
- b. Que sea un acto de carácter sexual, ya sean actos físicos, verbales o escritos.
- c. Que la conducta hostigadora sea utilizada para intimidar a la víctima en las decisiones relativas a la formación o al empleo.

Artículo 3.

El hostigamiento sexual puede presentarse a través de las siguientes conductas:

- a. Promesas 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 la realización de una conducta no deseada como atenciones de naturaleza sexual.
- c. Uso de palabras, insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual, así como gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- 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.

La gravedad de estas conductas se evaluará según el nivel de afectación psicológica de la persona agraviada. Dicha gravedad además deberá tener en cuenta si la conducta es o no reiterada o si se concurren dos o más de los actos de hostigamiento sexual antes mencionados.

Artículo 4.

El procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, que tiene como finalidad determinar la existencia del acoso sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, se sujetará de acuerdo con lo siguiente:

- a. **Ante quién se interpone la denuncia:** De producirse una conducta calificada como hostigamiento sexual, el colaborador que se sienta agraviado deberá denunciar tal hecho presentando la queja correspondiente ante el área de Recursos Humanos, Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual o su jefatura o Gerencia Superior Inmediata, de ser el caso, esta podrá ser de forma verbal o escrita.
- b. **Revisión de la Información:** El área de Recursos Humanos, de ser el caso, dispondrán de la revisión de la información proporcionada en la queja.
- c. **De la presunción de inocencia:** De acuerdo con el principio de presunción de inocencia reconocido constitucionalmente, corresponderá a la víctima probar lo que afirma. Es decir, el colaborador que se sienta víctima de un acto de hostigamiento sexual deberá presentar las pruebas necesarias para lograr acreditar la existencia de dicha conducta. En caso contrario, de no existir prueba o indicio alguno que acredite sus afirmaciones se presumirá la inocencia del presunto hostigador.
- d. **Obligación de comunicar del reclamo al supuesto hostigador:** En los casos en que se determine que existen pruebas suficientes o indicios razonables que den lugar al inicio de un procedimiento de investigación, el área de Recursos Humanos o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual deberá comunicar al supuesto hostigador de la presentación de la queja en su contra, con la finalidad de que éste pueda presentar el descargo respectivo.
- e. **Plazo para la presentación del descargo:** El colaborador contra quien se ha presentado la queja tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha en la que fue notificado, para presentar su descargo por escrito y contendrá la exposición ordenada de hechos y pruebas que considere oportunas.
- f. **Pruebas que puede presentar tanto el supuesto hostigador como la víctima:** Las pruebas que puede presentar son:
 - Declaración de testigos.
 - Documentos públicos o privados.
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.

- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafo técnico, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Dichas pruebas pueden ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

- g. **Obligación de poner en conocimiento de la contestación al agraviado:** El área de Recursos Humanos o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual son los entes competentes para llevar a cabo la investigación, y pondrá en conocimiento del agraviado el contenido de la contestación del supuesto investigador. Asimismo, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- h. **Tiempo de duración de la investigación:** El área de Recursos Humanos o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual contarán con 15 días Calendario para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia o no del acto de hostigamiento sexual. Dicha evaluación será realizada siguiendo con los criterios de razonabilidad o discrecionalidad, debiendo además tener en cuenta el género del colaborador hostigado, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal y situación jerárquica del acusado.
- i. **Medidas que podrán adoptarse de manera anticipada:** El área de Recursos Humanos o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual podrá imponer medidas anticipadas como suspensión temporal del presunto hostigador, impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, entre otras, orientadas a prevenir nuevos actos de hostigamiento sexual en contra del colaborador agraviado mientras dure el procedimiento. Estas medidas deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad en cada caso en concreto.
- j. **Plazo para la emisión de resolución final:** El área de Recursos Humanos o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, luego de concluida la investigación, contará con 10 días Calendario para emitir una resolución motivada que ponga fin al procedimiento, declarando fundada o infundada la queja.
- k. **Decisión final y sanciones:** En caso de que la queja de cese del hostigamiento fuera declarada fundada, el área de Recursos Humanos o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual definirá la gravedad de la falta, la sanción correspondiente, el tipo de apoyo que el hostigado recibirá debido al estado de acoso al que hubiera estado expuesto, y elaborará un comunicado mediante el cual se informe al personal lo absolutamente necesario acerca de las medidas tomadas.

La sanción correspondiente dependerá de la gravedad de la falta, la cual podrá ser:

- I. Amonestación verbal o escrita
- II. Suspensión
- III. Separación temporal o definitiva

IV. Despido

El área de Recursos Humanos informará su decisión final al hostigado y al acusado de hostigador.

I. Opciones del hostigado:

*Si el hostigador fuera colaborador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar las siguientes opciones:

- a. Accionar el cese de la hostilidad.
- b. Pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.

Artículo 5.

En caso la queja sea declarada infundada, la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados se encuentra facultada para interponer las acciones legales que considere pertinentes en contra del colaborador que presenta la queja por supuesto hostigamiento. Adicionalmente, el área de Recursos Humanos o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual podrá imponer las sanciones correspondientes por falsa queja.

Artículo 6.

Luego de la emisión de la Resolución que declara fundada o infundada la queja, cualquiera de los afectados con ella, tendrá el derecho a la doble instancia de conformidad con el marco legal aplicable.

Artículo 7.

El plazo para presentar la queja es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento.

Artículo 8.

La denuncia por hostigamiento sexual, así como todos sus efectos de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial, pudiendo únicamente ser publicitada la resolución final.

Artículo 9.

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución, 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 de este, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

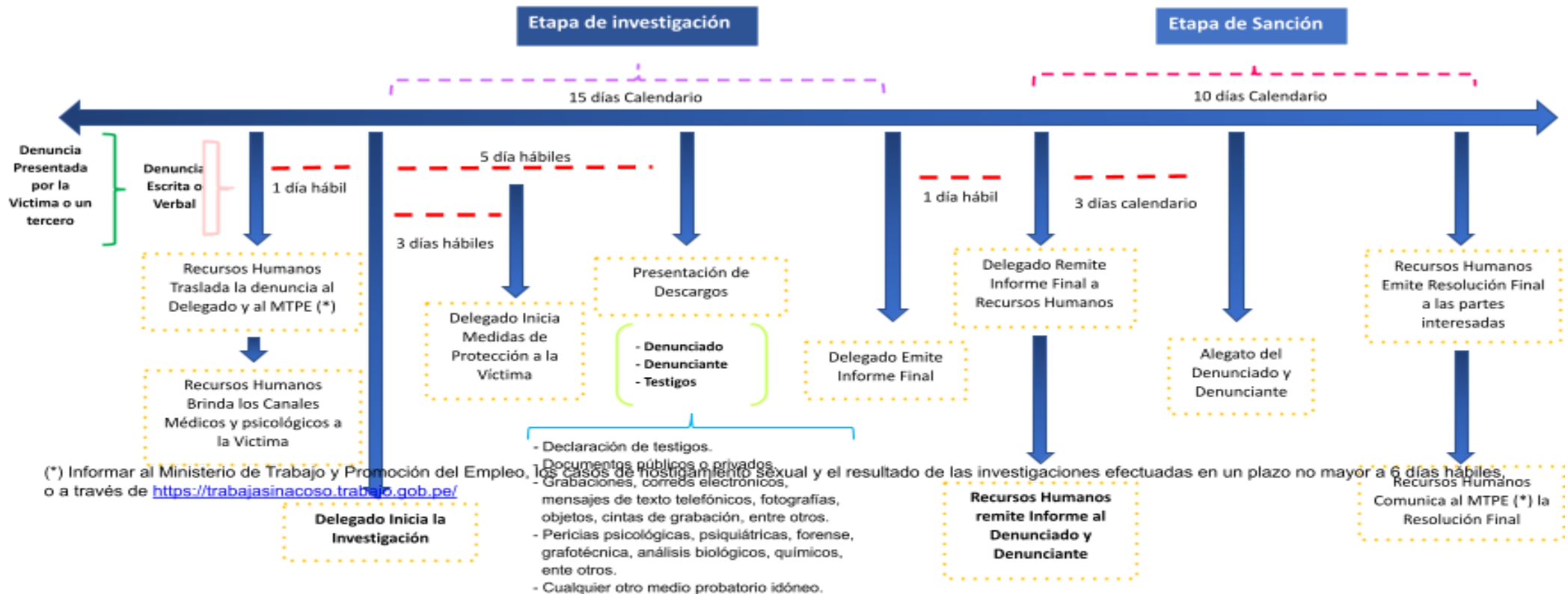
Artículo 10.

En todo lo no previsto en el presente capítulo, resulta de aplicación la Ley No. 27952, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el Decreto Supremo No. 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, y las normas complementarias o conexas que pudieran corresponder.



Carlos Guerra Ramírez
Gerente General

Cronología Ante una Queja o Denuncia por Hostigamiento Sexual



(*) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o a través de <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/>

Trabaja sin acoso trabajasinacoso.trabajo.gob.pe