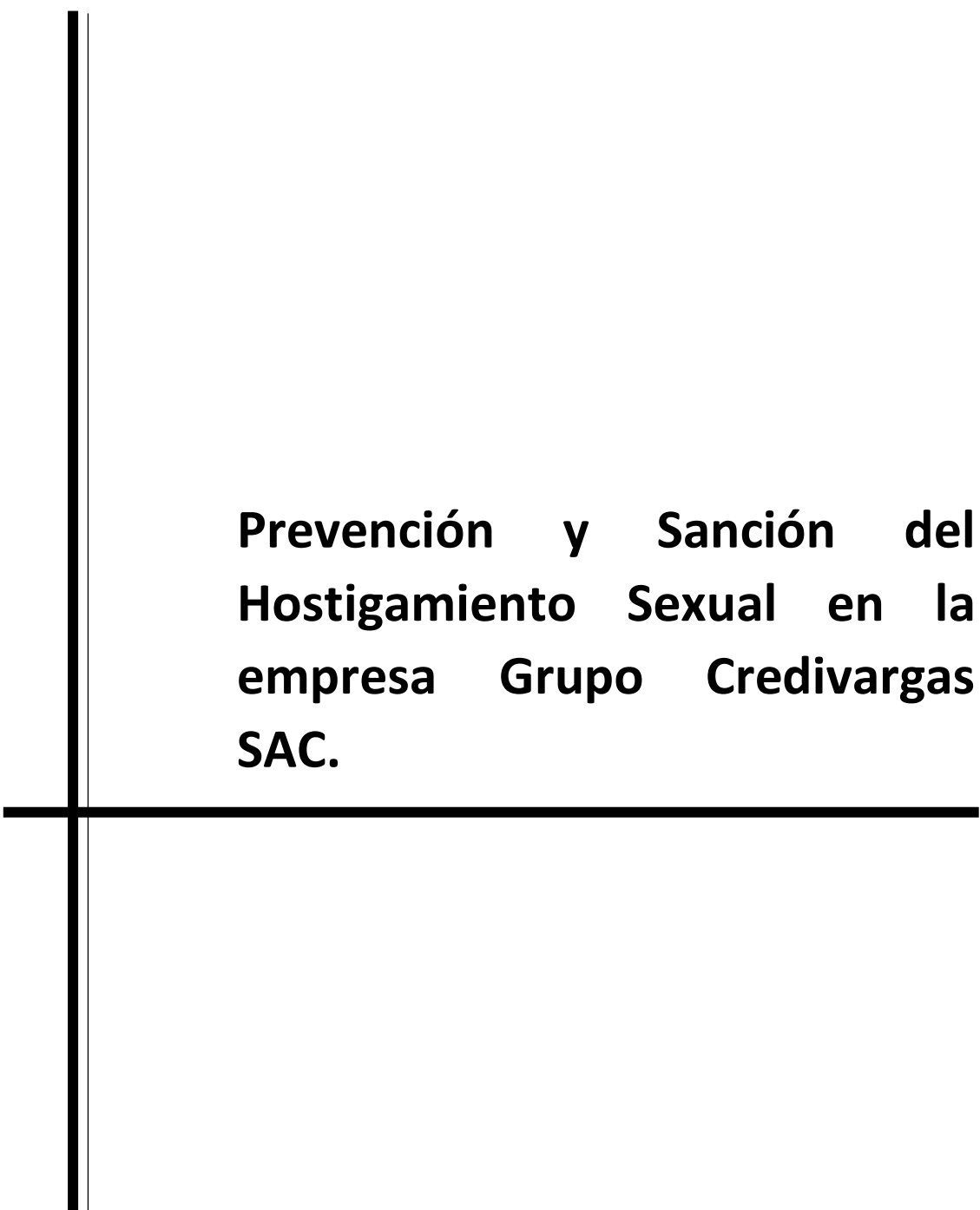




Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la empresa Grupo Credivargas SAC.

REALIZADO POR
RR.HH.

REVISADO POR:
AREA LEGAL

APROBADO POR:
GERENTE GENERAL

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

I. OBJETIVO

La presente Directiva tiene por objetivo establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC, sea cual sea su modalidad contractual y jerarquía administrativa.

II. ALCANCE

La presente Directiva, es de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios o realicen labores bajo cualquier modalidad: servidores, administrativos, gerentes, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, Practicantes, Consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

III. FINALIDAD

Normar los procedimientos, así como establecer las competencias y las responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

III. BASE LEGAL

1. 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.
2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982.
3. 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.
4. Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
5. Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.
6. Constitución Política del Perú.
7. Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430.
8. Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
9. Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
10. Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
12. Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
13. Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
14. Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
15. Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

16. Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
17. Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.

IV. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Alta Dirección y de las Gerencias de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC y de todo el personal cumplir y hacer cumplir la presente directiva interna acorde a la normatividad vigente.

V. DISPOSICIONES GENERALES.

5.1 GLOSARIO DE TÉRMINOS. -

- Definición de Hostigamiento Sexual: Una conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe (OIT).
- Es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual no deseados o rechazados por la persona, contra la cual se dirige y que afecta la dignidad de la persona. Pueden el hostigado y el hostigador haber mantenido relaciones personales de cualquier índole en forma voluntaria previamente al hostigamiento sin que este hecho impida la denuncia.
- Relación de Autoridad: Vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de la relación de dependencia.
- Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- Situación Ventajosa: Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida; pero sí un poder notorio de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, sean de igual cargo, nivel o jerarquía y siempre que estén comprendidas en las instituciones a que alude la Ley.

5.2 SON CAUSALES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a) Promesa explícita o implícita, a la víctima de un trato preferente y o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas, mediante las que se exige explícitamente o implícitamente una conducta no deseada por la víctima que atenta o agravia su dignidad, o ejercer actitudes de presión o intimidatorios con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales; gestos obscenos que resulten insoportables; hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual; exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo; bromas

obscenas; proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada.

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

5.3 DISPOSICIONES ESPECIFICAS

5.3.1 DEL PLAZO Y PROCEDIMIENTO GENERAL

- a) Las quejas podrán ser presentadas en forma escrita o verbal ante la máxima autoridad administrativa de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC.

La queja debe contener los siguientes requisitos:

- Identificación del (la) presunto (a) hostigado (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
 - Identificación del (la) presunto (a) hostigador (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciante.
 - Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
 - Medios probatorios que acrediten la queja.
 - Solicitud de medidas cautelares de considerarlo necesario.
-
- b) El representante de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC, tiene un plazo 5 días hábiles, para elevar la queja debidamente fundamentada a la instancia encargada de realizar la investigación; en un plazo no mayor de 30 días de recibida la queja, para correr traslado al investigado.
 - c) El (la) investigado (a) tiene 6 días naturales contados a partir del día siguiente de notificado, para dar atención con su respectivo descargo.
 - d) La Alta Dirección, si lo cree necesario formará un comité disciplinario, el mismo que tiene un plazo para presentar sus recomendaciones e informe final no mayor de 15 días, pudiendo solicitar una ampliación de 10 días adicionales, pero en ningún caso superar los 25 días, conforme a la política interna de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC.
 - e) El descargo, deberá efectuarse tomando en consideración las siguientes características:
 - i. Será por escrito en papel bond tamaño A4.
 - ii. Exposición ordenada de los hechos.
 - iii. Pruebas que fundamenten y desvirtúen la queja.

- f) La instancia de la investigación recomendará las medidas a adoptar, acorde a la normatividad vigente, que pueden ser cautelares y de sanciones de ser necesario.
- g) El area de Recursos Humanos de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC, comunicará a las partes de las medidas adoptadas, y cautelares.
- h) El denunciante y el hostigado están obligados a mantener la reserva del proceso que se encuentra regulado en el N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.4 MEDIOS PROBATORIOS

La carga de la prueba corresponde al (la) hostigado(a). También pueden solicitarse de oficio, por la gerencia a cargo de la investigación. Se admitirán los siguientes:

- 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, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

5.5 MEDIDAS CAUTELARES

- a) Rotación del lugar y puesto de trabajo del hostigador.
- b) Rotación de la víctima a solicitud de la misma implicada.
- c) Comunicarles a los familiares la asistencia profesional psicológica del hostigador a fin de garantizar la integridad física, psíquica y moral de la víctima, así como comunicar al área de salud, dejando la responsabilidad en dicho sector.
- d) Suspensión temporal mientras duren las investigaciones a cargo de la unidad orgánica designada para tal fin.

5.6 DE LAS SANCIONES.

Se aplicarán teniendo los siguientes niveles:

- a) Amonestación verbal, comunicando al área de Recursos Humanos, para que sea expuesta como medida en su file personal.
- b) Separación o cese temporal, esta sanción podrá ser de 15 días a 30 días hábiles, y la comunicación se hará llegar también al área de recursos humanos, para que sea archivada como medida de sanción o disciplinaria en su file personal.
- c) Separación definitiva o cese de la relación laboral, esta sanción se hará llegar también al área de recursos humanos, quien comunicará al sancionado, y para que esta sea archivada como medida de sanción disciplinaria en su file personal.

VI. MEDIDAS DE GESTION

- a) Difundir la Ley y Reglamento de hostigamiento sexual laboral en todos los centros de trabajo de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC, a todo el personal fuese cual fuere su modalidad contractual y jerarquía.
- b) Brindar información al personal sobre las sanciones al hostigador sexual en forma clara, completa y en un lenguaje fácil y asequible.
- c) Colocar en lugares visibles de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC, el procedimiento para realizar las denuncias y sanciones para el hostigador sexual y las implicancias legales en caso de una falsa queja.
- d) Realizar campañas de difusión al interior de la empresa referente a la aplicabilidad de la presente directiva.
- e) Garantizar la reserva de las investigaciones tanto de la víctima como del investigado hasta que se hayan efectivizado las sanciones administrativas determinadas por la máxima autoridad de la empresa GRUPO CREDIVARGAS SAC.

VII. DISPOSICIONES FINALES

- 7.1 La presente directiva, también es de aplicación a los practicantes y de modalidades formativas.
- 7.2 Lo que no esté regulado en la presente directiva, será de aplicación supletoria y vinculante lo dispuesto en el reglamento de hostigamiento sexual laboral.
- 7.3 Las investigaciones que se efectúen bajo la presente directiva tienen carácter de reservado y de confidencialidad.