

**Prevención y Sanción del
Hostigamiento Sexual en la
empresa MAYOLICAS
Y
SANITARIOS VARGAS SA.**

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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA, 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.º 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.º 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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA 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, irracional 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 insopportables; 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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA.

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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA, 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 diez 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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA.
 - 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 área de Recursos Humanos de la empresa MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA, 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, psiquiatras 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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA, 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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA, 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 MAYOLICAS Y SANITARIOS VARGAS SA.

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.