

**PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN FRENTE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**

1. OBJETIVO

La finalidad de la presente Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual es asegurar que la organización proporcione un ambiente de trabajo seguro, de alta calidad y libre de acoso sexual, como una responsabilidad ética y legal. Además, proporciona una herramienta de apoyo que sirve como base y guía para manejar adecuadamente los casos relacionados con el acoso sexual y garantizar que, en caso de que se presenten denuncias, las investigaciones y sanciones aplicadas cumplan con la normativa y el debido proceso para los miembros de **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU**

2. ALCANCE

La presente política es de cumplimiento obligatorio por todos los colaboradores de la empresa **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU**, ubicados a nivel nacional, independientemente del cargo que ocupen, función, servicio, condición contractual, convenios de modalidades formativas laborales, locadores de servicios y demás personas amparadas por la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430.

3. DEFINICIONES

3.1. Hostigamiento Sexual: El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa no deseada, de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, puede ser física, gestual o verbal, que produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico. Esta puede ser realizada por una o más personas.

3.2. Trabajador: Persona que cuenta con vínculo laboral con la empresa **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU**, mediante un contrato de trabajo de conformidad con el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

3.3. Convenios de Modalidades Formativas Laborales: Estudiante o egresado de universidades e institutos que, a través de convenio, es admitido por **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU** con la finalidad de recibir orientación y capacitación técnica en las áreas correspondientes a su formación académica. Esta definición, incluye a los contratados mediante convenios de formación laboral juvenil o contratos de aprendizaje.

3.4. Locador de Servicios: Persona que, directa o indirectamente, presta servicios a **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU** mediante contratos de locación de servicios de acuerdo con las normas del Código Civil Peruano.

3.5. Conducta o comportamiento sexual o sexista: Se refiere a todas aquellas prácticas y/o actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en

razón de su sexo biológico, que afecten el trabajo de una persona y que interfieran en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

- 3.6. Acto de Hostigamiento:** Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- 3.7. Hostigamiento Sexual:** Es el uso de términos y/o proposiciones de connotación sexual u obscenos ya sean escritos, verbales o gestuales, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. Lo esencial para que se configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada o no bienvenida; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento.
- 3.8. Hostigamiento sexual ambiental:** Es una serie de comentarios con connotaciones sexuales que el/la hostigador/a realiza, entendiéndolo como “broma”, puede incluso considerarse hostil u ofensivo para la víctima. Por ello es importante que medie la falta de consentimiento o el rechazo ante comportamientos que resulten humillantes. Todo lo cual implica que la conducta que constituye el acoso puede no ser bienvenida, inclusive si la víctima toleró y hasta participó en determinados actos.
- 3.9. Situación Ventajosa:** Puede expresarse a través de una conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía en contra de otra u otras personas.
- 3.10. Hostigador:** El/la hostigador/a es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer.
- 3.11. Hostigado o Víctima:** Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole, víctima de hostigamiento sexual.
- 3.12. 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.
- 3.13. Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 3.14. Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 3.15. 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.
- 3.16. 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. RESPONSABILIDADES

4.1. Representante Legal/ Recursos Humanos: Liderado por el/la Gerente de Personas, es responsable de:

Ambos son responsables de recibir la denuncia o queja por posibles actos de hostigamiento sexual, y la traslada al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, tomando las medidas de protección necesarias. Una vez concluida la investigación por parte del Comité, se emitirá una decisión sobre la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, en caso sea afirmativo, se impondrá la sanción disciplinaria y las medidas complementarias necesarias para evitar futuros casos. La empresa también debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los casos de hostigamiento sexual y los resultados de las investigaciones realizadas para asegurar el cumplimiento de la Ley.

4.2. Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU

a. **Forma de conformación:** El Comité de Intervención sobre casos de Acoso y Hostigamiento Sexual (en adelante el Comité de Intervención), está conformado de acuerdo al DL. 1410 por los siguientes representantes, respetando la paridad de género.

- ✓ 2 representantes de los trabajadores (elegidos por ellos mismos)
- ✓ 2 representantes del consejo directivo (1 elegido del área Administración y el otro designado por el Representante Legal de **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU**).

b. Forma de Elección: Para ser miembro del Comité de intervención se requiere:

- ✓ Ser trabajador de la institución.
- ✓ Conducta intachable, proba con capacidad de escucha, amabilidad y cortesía.
- ✓ No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- ✓ No debe estar incluido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos-REDAM.
- ✓ No tener denuncias ni haber sido sentenciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- ✓ De preferencia, contar con capacitaciones en temas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

El mandato de los miembros del Comité tendrá una vigencia de máximo 1 año.

c. Funciones del Comité de Intervención:

- ✓ Capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre normas y políticas, adoptadas por **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU**; conductas a sancionar por el hostigamiento sexual, procedimiento o reglamento para interponer una denuncia o queja, confidencialidad de la denuncia o queja, entre otros. Estas normas deben ser de conocimiento de todos los trabajadores, así como para las nuevas contrataciones laborales, a fin de promover un ambiente laboral saludable.
- ✓ Aceptar la denuncia o queja, verbal o escrita con los medios probatorios señalados por ley.

- ✓ Mantener la privacidad del hostigado/a.
- ✓ Debe preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- ✓ Comunicar al representante legal de **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU** (autoridad de mayor jerarquía) y trasladar la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.
- ✓ Realizar la investigación de acuerdo a la denuncia con un plazo de 10 días hábiles, se puede presentar testigos de ambas partes involucradas, hostigador/a y hostigado/a.
- ✓ Determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual; se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, deberá tomarse en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadoradora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.
- ✓ Emitir el documento o resolución de la investigación resultado de la denuncia o queja, concluida la investigación. De ser confirmado el acoso u hostigamiento sexual, se recomendará a la Administración y/o Recursos Humanos de **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU** las sanciones aplicables, que dependiendo de la gravedad, pueden ser amonestación verbal o escrita, suspensión o despido.
- ✓ La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a ley.

5. PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Según lo establecido por la Ley y el Reglamento, en caso de que se tenga conocimiento de situaciones que puedan considerarse como hostigamiento sexual, la autoridad correspondiente en **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU** iniciará un procedimiento interno que deberá concluir con la imposición de la sanción apropiada si se demuestra el caso. El proceso se divide en tres etapas: protección, investigación y decisión/sanción, que se explican a continuación:

A. Protección:

La queja o denuncia de un caso de hostigamiento sexual puede presentarla el agraviado o agraviada o una persona que sea testigo del caso; la cual puede ser presentada bajo cualquiera de estas modalidades:

- ✓ A la Oficina de Gerencia General/Recursos Humanos
- ✓ A su jefe o jefa inmediato
- ✓ Al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual

Se recomienda que se formalice la denuncia o queja por escrito bajo cualquiera de las tres formas, **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU** iniciaría el procedimiento interno de protección e investigación.

En esta etapa lo que se busca es proteger a la víctima durante todo el desarrollo de la investigación y de sanción hacia la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, por lo tanto, se emitirán las medidas de protección que se consideren pertinentes dentro del marco de la relación laboral en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección dispuestas pueden ser:

- ✓ Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- ✓ Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por él o ella.

- ✓ solicitar a la Fiscalía o Policía la emisión de una orden que impida que quien hostiga se acerque a la víctima o esté próximo a tu entorno familiar.
- ✓ Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- ✓ Orientar a la víctima que se asesore con la línea gratuita 1819 del MTP quienes brindan atención psicológica y legal.

B. Investigación:

La investigación que realizará **SACS CONSULTORES SUCURSAL PERU** será de carácter reservada, confidencial, imparcial y eficaz cumpliendo con los siguientes pasos:

Presentación de la queja:

Acontecidos los hechos de hostigamiento sexual, se deberá remitir la queja o denuncia bajo cualquiera de las tres modalidades indicadas en el proceso de protección en plazo no mayor de un día hábil. Si la queja se presentó ante la Administración/Recursos Humanos, se le encarga derivar el caso al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, adjuntando, de ser así, los medios probatorios que considere convenientes. Así también en el caso que la institución tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, deberá iniciar el procedimiento de investigación de hostigamiento sexual de oficio.

Requisitos de la queja contra hostigamiento

- ✓ Debe consignarse: nombre, cargo, función que realiza y relación laboral de la víctima con la persona denunciada.
- ✓ Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombre, cargo, 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 (Declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, conversaciones whatsapp, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros; que podrán presentarse a medida que se desarrolle el proceso.

- i. **Medidas de Protección:** Recibida la denuncia o queja, se pone a disposición de la víctima los canales de atención médica física y mental (1 día). Gerencia General / Recursos Humanos dicta las medidas de protección (señaladas en el acápite anterior) en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles.
- ii. **Traslado de la queja:** Gerencia General/RRHH en un plazo no mayor de un día hábil corre traslado al órgano que investigará (Comité de Intervención).
- iii. **Investigar los hechos y emitir el informe de las conclusiones (15 días):** El Comité de Intervención tiene un plazo no mayor de 15 días calendarios contados desde que recibe la queja o denuncia para el proceso investigador. Dentro de este plazo otorga al presunto quejado/a un plazo de 5 días hábiles para realizar sus descargos.
- iv. **Informe Final:** Debe contener la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción y recomendaciones de medidas adicionales, este informe debe ser trasladado en un plazo no mayor de un (1) día hábil a la Gerencia General/Recursos Humanos, instancia encargada de dictar la sanción.

Cabe mencionar que en este proceso SACS tendrá que comunicar el caso de hostigamiento sexual al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia, lo cual se podrá realizar a través de la plataforma virtual en cumplimiento a la Séptima Disposición

Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

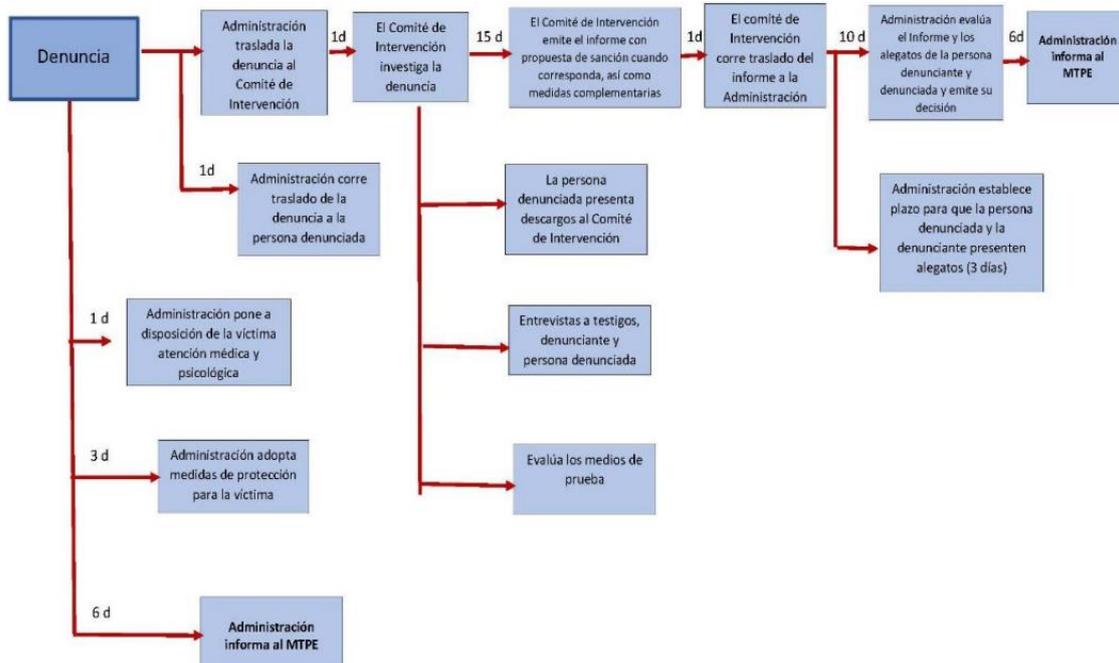
Asimismo, se precisa que la renuncia, cese o término de la relación laboral del denunciante o del denunciado no impide continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta el término del mismo y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente.

C. Decisión, Sanción y otras medidas adicionales:

En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual propondrá en su Informe la sanción disciplinaria que considere pertinente para el hostigador, dependiendo de la gravedad de los hechos, y recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (DESDE LA INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA HASTA LAS MEDIDAS DE SANCIÓN)



6. CASOS DE FALSA QUEJA

Cuando una acusación de acoso sexual es declarada infundada por una resolución firme y se comprueba que el denunciante actuó de mala fe, la persona acusada tiene el derecho de presentar acciones legales correspondientes.

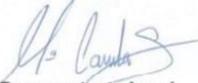
En este caso, el denunciante deberá pagar una indemnización establecida por el juez correspondiente.

Si una denuncia de acoso sexual es declarada infundada por una sentencia firme, SACS CONSULTORES SUCURSAL PERÚ **puede terminar justificadamente el contrato de trabajo del denunciante**. Además, si se determina que la queja fue presentada de manera abusiva o con la intención de perjudicar al acusado al final de la investigación, SACS CONSULTORES SUCURSAL PERÚ puede aplicar medidas disciplinarias apropiadas.

7. VIGENCIA

Esta política entra en vigor desde su fecha de emisión y estará vigente hasta que se modifique, suspensa o elimine por parte de la Compañía.

Firmada a los 24 días del mes de Setiembre del año 2024.



Representante Legal



CAMILA SEPÚLVEDA YEPEZ
Representante legal

PES-DOC-053 V:01 24.09.2024