



PROCEDIMIENTO

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código: POR-SIG-073
Versión: 00
Fecha: 14/11/2019
Aprobado: GG
Página 1 de 11

Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

	PUESTO	NOMBRE	FECHA
ELABORADO POR:	Asistente Calidad	Rubí Ramos	14/11/2019
REVISADO POR:	Jefe de Seguridad y Calidad	Ricardo Alarcón	14/11/2019
APROBADO POR:	Gerente General	Giovanni Klein	14/11/2019

La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA, se deberá validar la edición en el /Blog de CLI; el mal uso del presente documento será considerado como una falta grave, cuya sanción será la indicada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa para este tipo de faltas.

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 2 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

1. OBJETIVO

Establecer pautas para, prevenir, investigar y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad y la no revictimización.

2. ALCANCE

Aplica a todo el personal de Cli.

3. RESPONSABILIDAD

3.1. Personal de RRHH y el área de Calidad son responsables de la correcta ejecución del presente procedimiento.

3.2. Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, es responsable de recabar la correcta información para la ejecución del presente procedimiento.

3.3. El Gerente General es responsable de verificar el cumplimiento del presente procedimiento.

4. ABREVIATURAS

IFHS Intervención frente al hostigamiento sexual.
RRHH Recursos Humanos.
MINTRA Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

5. REFERENCIAS

5.1. Constitución Política del Perú

5.2. Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.3. Ley N° 29430 – Ley que modifica la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.4. D.S 014-2019-MIMP- Reglamento de la ley 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.5. R.M. N° 223-2019-TR Aprobar “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público”.

6. DEFINICIONES

6.1. Hostigado/a

Toda Persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

6.2. Hostigador/a

Toda Persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza una o más actos de hostigamiento sexual.

6.3. Queja o denuncia

Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma 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.

6.4. Hostigamiento sexual:

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se siente ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico.

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 3 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

6.4.1. Tipo de hostigamiento o acoso sexual:

- Hostigamiento Sexual Típico o Chantaje Sexual: Cuando un/a empleador/a condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a trabajador/a, o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos, se trata de chantaje sexual.
- Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, o la acción de sancionar por negarse a la entrega de favores sexuales para la obtención de beneficios laborales, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad, 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.
- Hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo: Consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual, que puedan crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que afecte la actividad laboral.

6.5. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual:

- a. Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas para exigir una conducta no deseada.
- c. Uso de términos de connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para alguien.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que no sean deseadas o resulten ofensivas.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

6.6. En el entorno laboral, el hostigamiento sexual puede darse en cualquier vínculo: entre superiores y subordinados, entre colegas de trabajo, entre usuarios y clientes, entre contratistas y proveedores, o en cualquier vínculo de dos (02) o más personas que compartan un ambiente, espacio o relación laboral (no es necesario pertenecer a la misma organización). Todas las personas pueden ser hostigadas, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o apariencia física.

6.7. Consecuencias del Hostigamiento Sexual

- Bajo rendimiento laboral.
- Incrementa las tardanzas.
- Ambiente hostil para el/la presunto/a hostigado/a y las personas de su entorno.
- Renuncias, mayor rotación del personal.
- Perjudica la imagen de la empresa, impacto en la demanda de este ante el mercado laboral.
- La presentación de una queja o demanda judicial genera costos económicos, desde las investigaciones, sanciones, indemnizaciones y multas por inspecciones laborales.

7. CONDICIONES GENERALES

Instalación de un Comité de IFHS, el cual tiene como funciones las siguientes:

- Recibir las quejas y/o denuncias, respetando la privacidad de el/la presunto/a hostigado/a.
- Dictar medidas de protección.
- Realizar la Investigación.
- Emitirán recomendaciones de sanciones y otras medidas, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

8. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

8.1. Medidas de Prevención

La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA, se deberá validar la edición en el /Blog de CLI; el mal uso del presente documento será considerado como una falta grave, cuya sanción será la indicada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa para este tipo de faltas.

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 4 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

- 8.1.1. Evaluación y diagnóstico: Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan. Estas evaluaciones pueden formar parte de otros exámenes, como los de clima laboral. Deben incluir preguntas para identificar acciones de mejora en la prevención de hostigamiento sexual.
- 8.1.2. Sensibilizar al personal a través de capacitaciones en materia hostigamiento sexual, al inicio del vínculo laboral y a través de materiales informativos periódicamente que contribuyan en la identificación de estos actos.
- 8.1.3. Brindar anualmente capacitaciones especializadas (correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento de investigación) para el área de RRHH, Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- 8.1.4. Difundir periódicamente los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar el hostigamiento sexual, como formatos y la presentación básica del proceso de quejas o denuncias.

8.2. Investigación y Sanción - CLI

- 8.2.1. El procedimiento se inicia con la presentación de la queja o denuncia por escrito, ante el personal de RRHH, Comité de IFHS y/o Jefe directo, interpuesta dentro del plazo de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.
- 8.2.2. En caso el/la presunto/a hostigador/a denunciado/a sea personal de RRHH, parte del Comité de IFHS y/o Jefe directo, la denuncia deberá ser interpuesta ante el superior inmediato.
- 8.2.3. Luego de realizada la queja o denuncia, se debe ofrecer atención médica psicológica a el/la presunto/a hostigado/a, en un plazo de un (01) día hábil de la recepción de la denuncia o queja.
- 8.2.4. El personal de RRHH, toma medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de el/la presunto/a hostigado/a ante cualquier peligro, las cuales pueden ser las siguientes:
 - a) Rotación o cambio de puesto del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b) Suspensión temporalmente del/la presunto/a hostigador/a (En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada de comprobarse la falta).
 - c) Rotación o cambio de puesto del/de la presunto/a hostigado/a, siempre que haya sido solicitado por él/ella.
 - d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a el/la presunto/a hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el/la presunto/a hostigado/a.
 - e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar a el/la presunto/a hostigado/a.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a el/la presunto/a hostigado/a tomar vacaciones si el/la mismo no lo ha solicitado.

- 8.2.5. Se cuenta con tres (03) días hábiles desde iniciado el procedimiento, para tomar medidas para la protección de la víctima.
- 8.2.6. En un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la denuncia o queja, CLI comunicará al MINTRA que ha iniciado el procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, informando sobre las medidas de protección otorgadas al/la presunto/a hostigado/a.
- 8.2.7. En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, el personal de RRHH, informa al Comité de IFHS para el inicio de la investigación. Este se encargará de recibir los medios de pruebas, los cuales pueden ser:
 - Testimonio de el/la presunto/a hostigado/a y el de el/la presunto/a hostigador/a
 - Informes médicos o psicológicos, que evidencie la afectación.
 - Declaración de testigos

La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA, se deberá validar la edición en el /Blog de CLI; el mal uso del presente documento será considerado como una falta grave, cuya sanción será la indicada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa para este tipo de faltas.

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 5 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

- Otros medios de prueba de el/la presunto/a hostigado/a y el/la presunto/a hostigador/a.

- 8.2.8. El Comité de IFHS, investigará los hechos donde el/la presunto/a hostigado/a y el/la presunto/a hostigador/a puedan presentar medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. En este proceso se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte.
- 8.2.9. El Comité de IFHS, emitirá un informe que contenga la descripción de los hechos, la valoración de los medios probatorios, la propuesta de sanción o de archivamiento y las recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, todo lo ya mencionado deberá ejecutarse en un plazo no mayor a quince (15) días calendario.
- 8.2.10. El informe del Comité de IFHS debe ser entregado al personal de RRHH quienes, en conjunto con la alta gerencia emitan la decisión final y la sanción, durante dicho plazo el personal de RRHH entregará el informe del Comité de IFHS a las partes involucradas para que presenten sus argumentos de defensa, de considerarlo necesario. Esto debe ejecutarse en un tiempo no mayor a diez (10) días calendario, desde la recepción del informe.
- 8.2.11. Esta decisión es informada al MINTRA dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

8.3. Hostigamiento Sexual que involucran empresas de tercerización de servicios y CLI

- 8.3.1. Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para un tercero de servicios y el/la presunto/a hostigado/a forme parte de CLI, la denuncia o queja se realiza a CLI, la cual en un plazo no mayor a un día hábil de recibida informa a la empresa tercera de servicios para que tome las medidas que considera pertinentes.
CLI realizará su procedimiento de investigación a través de su Comité IFHS, quienes emitirán su informe para ser enviado a la empresa tercera de servicios y se proceda con la sanción.
- 8.3.2. Cuando el/la presunto/a hostigado/a labore para un tercero de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de CLI, se interpone la queja o denuncia ante CLI, la cual tendrá el plazo no mayor a un día hábil de recibido, informar sobre el suceso a la empresa tercera de servicios para que tome las medidas que considera pertinentes.
CLI realizará su procedimiento de investigación a través de su Comité IFHS, quienes emitirán su informe para ser enviado a la empresa tercera de servicios y se proceda con la sanción.

8.4. Hostigamiento Sexual que involucran empresas de tercerización de servicios, dentro de las instalaciones CLI

- 8.4.1. Cuando el/la presunto/a hostigado/a y el/la presunto/a hostigador/a laboren para un tercero de servicios y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro de las instalaciones de CLI, el/la presunto/a hostigado/a puede interponer la queja o denuncia ante la empresa tercera de servicios o a CLI. En este último caso CLI trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un día hábil de recibida.
El procedimiento de investigación y sanción estará a cargo de la empresa tercera de servicios.

9. CONTROL DE CAMBIOS

No Aplica.

10. ANEXOS

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 6 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

10.1 Anexo N°1 – Formato de queja o denuncias.

	FORMULARIO	Código: FOR-SIG-095
	FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: JSC Página: 1 de 1

Señor/a: _____
Cargo: _____
Empresa: _____

Yo, _____, con DNI
N° _____, presento una QUEJA o DENUNCIA ante su despacho por haber sido hostigada/o
sexualmente en el lugar de trabajo por _____,
cuya relación de trabajo conmigo es la de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

III. Medidas de protección:

Solicito que se me otorgue las siguientes medidas de protección:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta QUEJA o DENUNCIA de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley 27942 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MINP.

Callao, de del 20

Firma

DNI: _____

Huella

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 7 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

10.2 Informe de Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.

	FORMULARIO	Código: FOR-SIG-096 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: JSC Página 1 de 2
	INFORME DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

Habiendo sido notificados con fecha _____, de la denuncia o queja de hostigamiento sexual presentada por _____, en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha _____, el/la Sr./Sra. _____ comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. _____ ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 9 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

10.3 Informe de Decisión Final.

	FORMULARIO	Código: FOR-SIG-097 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: JSC Página 1 de 3
	INFORME DE DECISIÓN FINAL Y SANCIÓN	

Habiendo sido notificados con fecha _____, del Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra. _____, dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha _____, el/la Sr./Sra. _____ comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. _____ ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

	PROCEDIMIENTO	Código: POR-SIG-073 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: GG Página 11 de 11
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

	FORMULARIO	Código: FOR-SIG-097 Versión: 00 Fecha: 14/11/2019 Aprobado: JSC Página 3 de 3
	INFORME DE DECISIÓN FINAL Y SANCIÓN	

Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas:

<i>Detalle de las acciones que se adaptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre a base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.</i>
--