

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL **CEDEPAS NORTE**

I. Objetivo:

La Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la "**Política**") tiene como objetivo establecer el procedimiento mediante el cual se reciban, investiguen y resuelvan las denuncias sobre hostigamiento sexual, así como hacer conocer a lo/as colaboradore/as de **CEDEPAS NORTE** (en adelante la "**Organización**") los mecanismos con los que cuentan en caso sean víctimas de un acto de hostigamiento sexual. El fin principal de esta Política es asegurar un ambiente de trabajo de trato cordial y de respeto que proteja la dignidad del hombre y de la mujer.

II. Alcance:

Las disposiciones contenidas en la presente Política son aplicables a todo/as lo/as colaboradore/as de la Organización, con independencia de su cargo.

En lo que resulte aplicable y pertinente, la presente Política también es aplicable a las personas contratadas por la Organización bajo los convenios de modalidades formativas laborales, así como al personal de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios que tengan contacto con el personal de la Organización con ocasión de sus servicios, y también a la prestación de servicios sujeta a las normas del Código Civil que se realice en contacto con el personal de la Organización. No obstante, la aplicación de la Política a estos casos no cambia ni desnaturaliza su situación jurídica con la Organización, pues se realiza como parte del cumplimiento de las obligaciones legales de esta última.

III. Vigencia:

El presente documento estará en vigencia a partir de su aprobación y respectiva publicación en los medios con los que cuenta la Organización, dejando sin efecto otro documento que anteriormente haya regulado la misma materia. La Organización tiene facultad para emitir otras disposiciones internas para complementar, precisar o actualizar la presente Política.

IV. Normativa aplicable:

- Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la "**Ley**").
- Decreto Supremo No. 003-97 TR., Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "**LPCL**")
- Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley No. 27942 (en adelante, el "**Reglamento**")
- Resolución Viceministerial No. 005-2017 "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar del trabajo del sector privado y público".
- Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (en lo que resulte aplicable).
- Reglamento de la Ley No. 30364, Decreto Supremo No. 009-2016-MIMP (en lo que resulte aplicable).

V. Glosario de Términos:

- **Denuncia / Queja:** 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 los órganos competentes, de acuerdo con la presente Política, realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Denunciante / Quejoso:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Denunciado / Quejado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la cual se dirige. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima o puede afectar su situación laboral. No es necesario que se acredite el rechazo expreso de la víctima ni la reiterancia en la conducta.
- **Hostigador/a:** Persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Hostigado/a:** Persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- **Falsa queja:** Aquella denuncia o queja de hostigamiento sexual declarada infundada luego del procedimiento de investigación correspondiente.
- **Relación de Autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia
- **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.
- **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos por la Ley.

VI. Principios Generales

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual regulado mediante la presente Política se rige por los siguientes principios generales:

- (i) **Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra los actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- (ii) **Gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral o formativo, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- (iii) **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona tiene derecho a un trato igualitario, independientemente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- (iv) **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho.
- (v) **Intervención inmediata y oportuna:** La Empresa y las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir de forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de actuar efectivamente.
- (vi) **Confidencialidad:** Los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual tienen carácter de confidencialidad, por lo que nadie puede brindar o difundir la información contenida en ellos.
- (vii) **Debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho de exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- (viii) **Impulso de oficio:** La Empresa y las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que correspondan, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- (ix) **Informalismo:** La Empresa y las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y el Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia, sin afectar los derechos e intereses de los/las denunciantes y denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

- (x) **Celeridad:** La Empresa y las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- (xi) **No revictimización:** Se deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

VII. Definición y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia configurada a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la cual se dirige. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima o puede afectar su situación laboral, formativa o de cualquier otra índole, no siendo necesarias dichas consecuencias para su configuración. No es necesario que se acredite el rechazo expreso de la víctima ni la reiterancia en la conducta. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora, o de si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar, o si ocurre o no en el lugar de trabajo, formativo o similar.

El hostigamiento sexual se puede manifestar a través de cualquier conducta que encaje dentro de la definición indicada, así como en las siguientes manifestaciones:

- (i) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- (ii) Amenazas mediante las que se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atenta o agravia su dignidad de la víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorios con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para unirse o salir con la persona agraviada.
- (iii) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

Por ejemplo: mensajes de contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, graffitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.

- (iv) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

Por ejemplo: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

- (v) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.

(vi) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

La presente enumeración es solamente referencial, pudiendo existir otras prácticas posibles de ser categorizadas como de hostigamiento o acoso sexual, de acuerdo con lo previsto en la Ley y el Reglamento.

VIII. Órganos intervinientes en el procedimiento

A. Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:

Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tiene como finalidad garantizar la participación de los/as colaboradores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

A.2. Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:

El Comité tendrá como finalidad garantizar la participación de lo/as colaboradore/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Estará compuesto por cuatro (4) miembros titulares: dos (2) representantes de lo/as colaboradore/as y dos (2) representantes del empleador. Cada uno de los miembros titulares tendrá un suplente y, tanto respecto a los miembros titulares como suplentes, se garantizará la paridad de género.

Los representantes titulares y suplentes de lo/as colaboradore/as serán elegidos en la oportunidad que determine el procedimiento de conformación, que puede coincidir o no con las elecciones de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los representantes titulares de la Organización serán nombrados directamente por parte del Consejo Directivo, los miembros suplentes serán elegidos de la misma manera en la que se elige a los titulares.

Para ser miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se requerirá:

- a. Ser trabajador de la Organización.
- b. Tener 18 años, como mínimo.
- c. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- d. No haber sido sentenciado y por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- e. De preferencia, contar con capacitaciones en temas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- f. Historial laboral estable en CEDEPAS Norte

El mandato de los miembros del Comité tendrá una vigencia de máximo 2 años.

Los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría simple. El voto dirimente corresponderá al representante de la Dirección General o al Gestor/a del Potencial Humano.

B. Dirección General

Al término de la investigación por parte del Comité, emite la decisión sobre la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, impone la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.

C. Gestor/a del Potencial Humano

Recibe la denuncia o queja, corre traslado de la misma, según corresponda, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, y adopta las medidas de protección correspondientes.

IX. Procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual

El procedimiento que se detalla a continuación puede iniciarse a partir de la denuncia de cualquier colaborador/a de la Organización que considere ser objeto de hostigamiento sexual, o de un tercero, o de oficio, cuando la Organización conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

El procedimiento tiene por finalidad determinar si se ha configurado un acto de hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando en todo momento la protección de la víctima y una investigación reservada, confidencial y eficaz.

1. El/la colaborador/a que se sienta afectado por acto de hostigamiento sexual, o un tercero que tome conocimiento de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, deberá interponer una queja de forma verbal o por escrito ante el Gestor/a del Potencial Humano, adjuntando, de ser el caso, los medios probatorios que considere convenientes. En caso la Organización tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, deberá iniciar el procedimiento de investigación de hostigamiento sexual de oficio.

En la denuncia o queja se deberá indicar el nombre de la persona denunciada, su cargo función e incluir una narración de los hechos (indicando fechas, lugares, entre otros). Asimismo, el/la denunciante podrá presentar las pruebas que considere idóneas para sustentar su queja, por ejemplo: solicitar declaraciones de testigos, documentos públicos o privados, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, mensajes mediante redes sociales, fotografías, informes médicos, entre otros.

Cabe precisar que, en aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde al/ a la denunciante del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada. Sin perjuicio de ello, en aplicación de las pautas previstas en artículo 12.1. del Reglamento de la Ley No. 30364, en la valoración de las pruebas presentadas por el/la denunciante debe tomarse en cuenta la posibilidad de que su sola declaración sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia en caso no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones, valorándose en cada caso concreto la ausencia de incredulidad subjetiva, verosimilitud del testimonio y persistencia en la incriminación.

2. Una vez que el Gestor/a del Potencial Humano reciba la queja, corre traslado de la misma al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, para el inicio de la investigación, en un plazo no mayor a 1 día hábil desde la presentación de la denuncia. Asimismo, el Gestor/a del Potencial Humano pone a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica y psicológica en un plazo no mayor a un (1) día desde recibida la denuncia. Como resultado de esta atención, se emite

un informe que es incorporado al procedimiento como medio probatorio sólo si la víctima lo autoriza.

3. Asimismo, la Dirección General, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde la denuncia, dictará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.
 - Rotación del presunto hostigador.
 - Suspensión temporal del presunto hostigador. Esta suspensión califica como una suspensión imperfecta, si se determina la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el período de suspensión
 - Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
 - Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima, para lo cual se deberá efectuar una solicitud al órgano competente.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
4. La Organización comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.
5. En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la denuncia o queja, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, emitirá un Informe que contendrá, como, mínimo lo siguiente:
 - a) Descripción de los hechos;
 - b) Valoración de medios probatorios;
 - c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada;
 - d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Dentro del plazo previsto para la investigación, el Comité, correrá traslado de la denuncia y sus medios probatorios, de ser el caso, a la persona denunciada, y le otorgará un plazo de cinco (5) días calendario contado desde la recepción, para que formule sus descargos y presentar los medios probatorios que considere convenientes. En caso este plazo venza en un día no laborable de la Organización, el denunciado podrá presentar sus descargos y los medios probatorios en el día laborable inmediato siguiente.

Asimismo, en el marco de la investigación, el Comité, podrá llevar a cabo las actuaciones que considere convenientes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité, según corresponda, podrá reunirse con el denunciante, el denunciado y posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas de la Organización, así como a entidades externas en casos de denuncias de actos de hostigamiento sexual fuera del centro de trabajo, entre otros medios que considere necesarios.

6. Las pruebas pueden ser presentadas hasta antes de que concluya la investigación del Comité, según corresponda, las mismas que deben ser debidamente evaluadas junto con todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

7. Al término del plazo previsto para la investigación, el Comité, remite el informe correspondiente a la Dirección General en un plazo máximo de un (1) día hábil.
8. Recibido el informe, la Dirección General emitirá una Resolución mediante la cual determinará la configuración o no del hostigamiento sexual. En caso determine que se ha configurado el hostigamiento sexual, impondrá las sanciones disciplinarias que correspondan y determinará otras medidas aplicables para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual). La Dirección General tiene un plazo máximo de diez (10) días calendarios desde que recibe el informe del Delegado/a o del Comité, según corresponda, para emitir su decisión.

Dentro de dicho plazo, el Gestor/a del Potencial Humano trasladará el informe del Comité, según corresponda, al denunciado y al denunciante para que, de considerarlo pertinente, dentro de un plazo de tres (3) días calendario -contado desde el día siguiente de la recepción del informe- presenten sus alegatos. En caso este plazo venza en un día no laborable de la Organización, el denunciado y el denunciante podrán presentar sus alegatos en el día laborable inmediato siguiente.

La decisión de la Dirección General es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

9. 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.
10. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos.
11. Cuando como resultado del procedimiento se adviertan indicios de comisión de delitos, los hechos se pondrán en conocimiento de la Policía Nacional del Perú, del Ministerio Público o de otras autoridades competentes, con conocimiento de la víctima.

X. Falsa queja

Cuando la denuncia o queja de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

Por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o denuncia de hostigamiento, la Organización puede resolver justificadamente el contrato de trabajo del denunciante.

Asimismo, si la Organización, al término de la investigación, determina que la queja fue interpuesta de forma abusiva o que ánimo de perjudicar al denunciado, podrá aplicar las medidas disciplinarias que considere convenientes.

XI. Sanciones

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.

Las medidas aplicables pueden ser amonestación, suspensión o despido. A fin de determinar la gravedad de la conducta y la medida disciplinaria aplicable, el Comité deberá meritar los hechos de acuerdo con los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad, considerando el número de incidentes y la intensidad de cada uno de ellos, sin que sea determinante la reiteración para la configuración de la falta.

El encargado de aplicar la medida disciplinaria es el Director General. De acuerdo con lo indicado en el inciso B del punto VIII, el encargado de aplicar la medida disciplinaria será la administración de esta oficina o de la que haga sus veces.

XII. Consideraciones adicionales

- a. El Director General, al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, debe emplear los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del denunciante de hostigamiento sexual, sus cualidades, trayectoria laboral, nivel de carrera, o situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos aun cuando tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.
- b. A lo largo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se respeta el debido procedimiento de ambas partes, tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.
- c. La valoración de los medios probatorios no puede exponer a la víctima a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.).
- d. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- e. Cualquier infidencia de los colaboradores que participen en la recepción, investigación o evaluación de la queja interpuesta, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada por la Dirección General con las medidas disciplinarias que correspondan.
- f. Si el hostigador es personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado o director la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35 de la LPCL. En este supuesto no es exigible la comunicación a la Organización por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la LPCL. Asimismo, el presunto trabajador hostigado tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual.
- g. Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si la Organización o los órganos competentes omiten iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por las alternativas señaladas en el inciso anterior.

XIII. Medidas de Prevención y Difusión:

Las medidas de prevención y difusión adoptadas por la Organización las siguientes acciones:

1. Realizar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia, con la finalidad de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la Organización, así como sobre la existencia y el contenido de la presente Política -y del procedimiento de investigación que incluye- de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
2. Brindar una capacitación anual especializada para la Dirección General o el Gestor del Potencial Humano, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con la finalidad de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el Reglamento.
3. Entregar a todo el personal que labora en la organización y a los nuevos trabajadores que se incorporen, un ejemplar de la presente Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual. En caso de extravío o pérdida, disponer que la Dirección General cuente con ejemplares adicionales para lo/as trabajador/as que lo soliciten.
4. Realizar una evaluación anual para la detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Organización utilizando para ello cuestionarios, buzón de sugerencias, entre otros; garantizándose, en cualquier caso, el respeto del derecho a la intimidad de las personas encuestadas o entrevistadas.
5. Realizar campañas de capacitación sobre la presente Política y el procedimiento que regula.
6. Contar con un Protocolo para la Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que contenga formatos y modelos para la presentación de quejas y otras disposiciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de la Organización de acuerdo con la Ley y el Reglamento.
7. Colocar en lugares visibles de la Organización información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual, así como poner a disposición de lo/as colaboradore/as de la Organización y de lo/as colaboradore/as de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios, los formatos para la presentación de la denuncia o queja.
8. Realizar charlas de capacitación que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual; así como, a través de cualquier medio, difundir periódicamente la información que permita identificar las conductas de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

XIV. Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización de servicios o de intermediación laboral

1. Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la Organización, la denuncia se formula ante la Organización, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La Organización lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual o del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe indicado en el numeral 5 del punto IX y se pronuncia sobre las medidas de protección. Si la decisión de la Dirección General de la Organización incluye recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, la Organización lo remite a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo con lo regulado en el numeral 8 de punto IX.

2. Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte de la Organización, se interpone la queja o denuncia ante la Organización, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La Organización lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

3. Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización de servicios o de intermediación laboral, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la Organización, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización de servicios o de intermediación laboral o ante la Organización. En este último caso, la Organización traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización de servicios o de intermediación laboral, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Organización.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del quejado o denunciado, o del quejoso o denunciante con la Organización.

XV. Procedimiento aplicable a las relaciones de sujeción

1. Los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones específicas reguladas en la Ley y el Reglamento, tales como la prestación de servicios sujeta a las normas del Código Civil y las modalidades formativas, quedan sujetos al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en lo que resulte aplicable.
2. La Gerencia General de la Empresa, en la que sucedieron los hechos o la que haga sus veces recibe la denuncia y dicta las medidas de protección necesarias.

Asimismo, conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de dicha gerencia y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, propone al área correspondiente las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

XVI. Revisión de Política

La Organización tiene la facultad de revisar periódicamente la presente Política y de complementarla, modificarla o reemplazarla. Cualquier modificación, precisión, o sustitución de la Política será comunicada a los trabajadores y a quienes resulte aplicable.

CEDEPAS NORTE	
Tipo de Documento	
Política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual	
Elaborado por:	Aprobado por:
Grupo Temático de Género	Asamblea General
Fecha:	Fecha:
Octubre 2019	Noviembre 2019