

POLITICA EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CARP Y ASOCIADOS SCRL., conforme a las normas que buscan prevenir y sancionar el hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo, asumió iniciar sus actividades con el compromiso de velar por un ambiente laboral saludable, hecho que se condice con el contenido del Reglamento Interno de Trabajo vigente. Tomando como base la Guía Metodológica elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, **CARP Y ASOCIADOS SCRL.** ha desarrollado la presente política empresarial de prevención del hostigamiento sexual, buscando hacerla de conocimiento de todo su personal, a fin de contar con su participación en el desarrollo y sostenimiento de una comunidad empresarial donde impere el respeto y la dignidad de la persona.

Por ello, es de vital importancia que nuestros colaboradores tomen conocimiento de los aspectos generales contenidos en el presente documento, y en especial del procedimiento establecido para presentar una queja, herramienta que sin duda alguna conlleva implícito el deber que nos atañe como empleadores de velar por la no vulneración de sus derechos.

1. CONCEPTO:

Hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, afectando los derechos fundamentales de la persona agredida y generando un ambiente laboral hostil, humillante o intimidatorio para la víctima afectando la actividad laboral. Así mismo, el hostigamiento sexual se considera como violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y las mujeres.

El hostigamiento puede darse en diferentes niveles labores, con colaboradores/as internos/as de la empresa o con trabajadores/as externos/as que se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa o tengan contacto laboral con algún trabajador/a de la empresa.

2. TIPOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Están descritos y clasificados en el artículo 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N°27942), así se clasifican en:

a. Chantaje sexual/hostigamiento sexual típico

Se produce cuando un/a empleador/a condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a colaborador/a, o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos, se trata de chantaje sexual. Así como, cuando un/a empleador/a, un/a de sus agentes, gerentes/as, supervisores/as, jefes/as, entre otros/as, e incluso contratistas y proveedores/as, entre otros/as agentes y terceros/as que no pertenecen a la empresa, condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a colaborador/a, o cuando se le sanciona por rehusarse a otorgarlos. 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 o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras personas.

Esta conducta puede darse por una sola vez como también ser reiterada; empero, en cualquier caso se considerará hostigamiento sexual.

El otro elemento característico del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es el condicionamiento que el/la hostigador/a produce sobre su víctima, de forma directa o indirecta, para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora (de su situación laboral) o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo. No obstante, solo se configurará el chantaje sexual cuando se produzca el perjuicio real a la víctima (es decir, cuando el daño con el cual se la amenazó se ejecute); pues, de lo contrario, será considerado hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo.

En el chantaje sexual se puede condicionar el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad de su contrato, la promoción profesional, el salario, entre otros aspectos de la relación laboral.

b. Acoso ambiental/hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo

Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona.

A diferencia del chantaje sexual u hostigamiento sexual típico, las conductas sexuales pueden provenir de los/las pares de la víctima, los/las clientes/as, los/las jefes/as y cualquier tercero/a que pueda interferir en el ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

3. SUJETOS DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO

a. El/la hostigador/a

Es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima. En el hostigamiento sexual típico (chantaje sexual), el/la hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima.

Hay que tener en cuenta que no es necesario que la autoridad o jerarquía que ostente el/la hostigador/a se ejerza de manera directa sobre la víctima. Puede ocurrir que el/la hostigador/a no ejerza formalmente ningún cargo jerárquico o de autoridad; pero que, en los hechos o por una circunstancia concreta, tenga la posibilidad de influir en la situación laboral de la víctima.

En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que el/ la hostigador/a sea una persona con autoridad o jerarquía o que ostente una situación ventajosa. Es posible (y frecuente) que el/la hostigador/a sea uno/a o varios/as compañeros/as de trabajo, o incluso personas sin ningún vínculo laboral con el/la empleador/a, como los/as clientes/as o terceros/as que acuden al lugar de trabajo.

b. La víctima

La víctima puede ser un hombre y/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.

Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, las mujeres jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas son las más afectadas (principalmente las colaboradoras adolescentes).

4. CONDUCTAS ESCRITAS Y VERBALES QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO O ACOSO

Proposiciones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, que pueden ser directas, como invitaciones a incurrir en actos sexuales de cualquier tipo; o indirectas, como invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes.

Bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como viste, etc.

Están incluidas las preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas.

5. CONDUCTAS NO VERBALES QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO O ACOSO

Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos, exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas (fotos, calendarios, fondos de pantalla, etc.) o frases de contenido o connotación sexual a través de cualquier medio a la víctima.

Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.

6. ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR SI CONSIDERO QUE SOY VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL?

La víctima de hostigamiento sexual en el régimen laboral privado puede optar por:

- a) Solicitar el cese de hostilidad, mediante la presentación de una queja ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y/o delegado si fuera el caso, que deberá iniciar el procedimiento de investigación interno correspondiente conforme a ley. **En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el/la presunto/a hostigador/a.** Por su parte, la autoridad pertinente deberá guiar a la víctima para la formulación de la referida queja, en caso de que se solicite información sobre los pasos a seguir ante situaciones de hostigamiento sexual.
- b) Dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial.

Si el/la presunto/a hostigador/a es parte del Comité o es el delegado, la queja se presentará a la autoridad de mayor jerarquía.

Si la queja recae en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el/la presunto/a hostigador/a el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, según lo regulado en el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, podrá recurrir al Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad a efectos de que cese el hostigamiento sexual.

6.1. Presentación de la queja verbal o escrita:

La queja deberá contener la siguiente información, entre otras:

Nombre del/la hostigador/a

Cargo y función del/la hostigador/a

Narración de los hechos

Hechos relevantes a ser investigados

Relación entre la víctima y el hostigador

Pruebas y testigos (de ser el caso)

6.2. Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras:

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, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

Cualquier otro medio probatorio idóneo

Si la circunstancia de hostigamiento continua o incluso se agrava, sin que el/la empleador/a cumpla con su obligación de intervenir y hacer cesar ese comportamiento, la víctima de hostigamiento sexual podrá interponer directamente una demanda judicial por cese de hostilidad, conforme el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y, de considerarlo necesario, dar por concluido el contrato de trabajo.

7. TRATAMIENTO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN NUESTRO REGLAMENTO INTERNO.

Lo expuesto en el numeral 6 precedente no enerva o deja sin efecto lo dispuesto en nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) sobre esta materia, sin embargo, de conformidad con el Decreto Supremo 014-2019-MIMP publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22 de julio del 2019, deberá tenerse en cuenta las siguientes precisiones:

Sobre Investigación:

El plazo es de 15 días calendario contados desde la fecha en que se presentó la queja.

Sobre Medidas Cautelares:

El área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, deberá en el plazo de 1 día hábil poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física, mental o psicológica. Las medidas cautelares, de ser el caso, deberán ser concedidas dentro de los 3 días hábiles de conocida la queja y la misma comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro del plazo de 6 días hábiles de conocidos los hechos.

Sobre Resolución de la Queja:

Se precisa que Recursos Humanos o quien haga sus veces emitirá una resolución final dentro del plazo de cinco días calendarios de concluida la investigación, enviándola al quejado/da y a la víctima para que, de considerarlo pertinente, presenten sus correspondientes alegatos. Una vez recibido los alegatos, se tiene el plazo de 1 día hábil para trasladarlos a la Gerencia General, que en calidad de órgano superior y con las recomendaciones del Comité de Intervención, resuelva en el caso

emitiendo dentro del tercer día hábil una Resolución que será comunicada a Recursos Humanos o quien haga sus veces para difundirlo.

Concluida la investigación, el empleador dentro del plazo de 6 días hábiles, comunicará la decisión al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**ANEXO 1: INFRACCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL
EMPLEADOR RESPECTO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

(Reglamento de Inspección del Trabajo D.S. N° 019-2006-TR)

Tipo de infracción/ Conducta infractora /Multas

Leve (Art. 23.10)

No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Min: S/ 966

Max: S/ 56,700

Grave (Art. 24.22)

No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Min: S/ 5,670

Max: S/ 94,500

Muy Grave (Art.25.15)

No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la colaborador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

Min: S/ 9,450

Max: S/ 189,000

Muy Grave (Art.25.24)

No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

Min: S/ 9,450

Max: S/ 189,000

Muy Grave (Art. 25.25)

No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

Min: S/ 9,450

Max: S/ 189,000

Muy Grave (Art. 25.26)

No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Min: S/ 9,450

Max: S/ 189,000