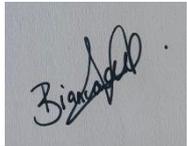
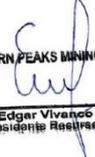


	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 08.11.2022	Páginas: 1 de x	

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SPM-RRHH-PRG-001

Fecha	Descripción	Nombre	Posición	Firma
20.04.2022	Elaborado por	Bianca Orezzaoli	Supervisora de Desarrollo Humano	
20.04.2022	Revisado por	Angel Velarde	Superintendente de RRHH y Administración	
20.04.2022	Aprobado por	Edgar Vivanco	Vicepresidente de Recursos Humanos	 <small>SOUTHERN PEAKS MINING PERU SAC</small> <small>Ing. Edgar Vivanco Montejo</small> <small>Vicepresidente Recursos Humanos</small>

REVISIÓN: (Hoja de control de cambios)					
Revisión	Fecha de Aprobación	Elaboró	Revisó	Aprobó	Control de cambios en el documento
0	xx.xx.2022	X. Xxxxx	N. Apellido	N. Apellido	Creación del documento para su implementación.

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	Páginas: 2 de 11	

1. OBJETIVO

El objetivo de esta política es establecer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual del que pueda ser víctima cualquier trabajador o trabajadora de CMC y a todas aquellas personas que prestan servicios en SPM a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, estableciendo también el Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. En dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, respetando el debido proceso y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.

2. ALCANCE

Los lineamientos establecidos en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de SPM. Asimismo, es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en SPM a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, sin importar el régimen contractual; y a quienes se encuentren de visita en la empresa, dentro de lo establecido por la Legislación Aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

3. DEFINICIONES Y TÉRMINOS.

- **Falsa queja/ Denuncia:** Aquella queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del denunciante/demandante.
- **Trabajador:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con SPM, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma, debiendo incluirse en este concepto a los accionistas, directores, gerentes y jefes, contratados bajo modalidades formativas laborales, entre otros.
- **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.
- **Espacio laboral:** Conjunto de aspectos que conforman un ambiente de trabajo, en el cual es posible desarrollar diversas actividades laborales y sociales, puede ser presencial o virtual.
- **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, pudiendo afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima. No necesita ser reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso para configurarse. La reiteración puede ser un elemento indiciario. El hostigamiento se configura independientemente de si

	PROCEDIMIENTO		
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	
		Páginas: 3 de 11	

existen grados de jerarquía entre las partes o si se produce dentro o fuera de la jornada de trabajo.

- **Queja o denuncia de hostigamiento sexual:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a SPM, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Testigos:** Persona que ha presenciado o conoce de un acto que configure hostigamiento sexual.

4. DOCUMENTOS O NORMAS DE REFERENCIA

- **Constitución Política del Perú:** respeto a la dignidad (art.1), libertad e intimidad (art. 2), trabajo (art. 23).
- **Ley N° 28983,** Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: protección frente al hostigamiento sexual como lineamiento de política pública (art. 6).
- **D. Leg. N° 728** –Ley de Productividad y Competitividad Laboral y **D.S. N° 003-97-TR,** TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: *“El hostigamiento sexual constituye un acto de hostilidad y una falta grave que amerita el despido.”*
- **Ley N° 28806,** Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, **D.S. N° 019-2006-TR:** el hostigamiento sexual constituye una infracción muy grave. y **D.S. 019-2007-TR** (su modificatoria)
- **Convenio 111 OIT,** relativo a la Discriminación en el Empleo
- **Convención de Belén,** para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1996)
- **Convención CEDAW,** para eliminar todas las formas de discriminación contra la Mujer (1982).
- **Ley N° 27942,** del 26 de febrero del 2003 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- **Ley N° 29430,** del 08-11-2009 Ley que modifica Ley N° 27942 (arts. 1°,4°,5°7°y 8°) y su Reglamento, aprobado por **D.S. N° 010-2003 - MIMDES.**
- Código de Ética y Conducta
- Reglamento Interno de Trabajo.

5. RESPONSABLES

Trabajadores:

Conocer y participar en la implementación del presente procedimiento y en las actividades de difusión, capacitación y entrenamiento

Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual CMC

El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual es el encargado del proceso de investigación, resolución y propone las sanciones de los casos de acoso u hostigamiento sexual que se presenten por cualquier canal corporativo

Recursos Humanos

Responsable de velar por el cumplimiento actualización de este procedimiento, notifica al comité y la aplicación de las sanciones en caso corresponda.

	PROCEDIMIENTO		
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	
		Páginas: 4 de 11	

Legal

Notifica todos los casos denunciados a la autoridad competente, así como la resolución final de investigación, además es un órgano consultor.

6. PRINCIPIOS.

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

Principio de dignidad y defensa de la persona: Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Se debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.

Principio de respeto de la integridad personal: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

Principio de intervención inmediata y oportuna: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe intervenir en 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.

Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos de investigación de hostigamiento sexual tiene carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información.

Principio del debido procedimiento: Todas las personas involucradas en los procedimientos de hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a 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.

Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas 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, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

Principio de informalismo: Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Legislación aplicable de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento.

Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

Principio de no revictimización: Las personas involucradas en el proceso de investigación 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.

7. DESCRIPCION DEL PROCESO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Con la finalidad de mantener un ambiente laboral adecuado y de informar a los trabajadores acerca de temas relacionados al hostigamiento sexual, SPM adopta lo siguiente:

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	Páginas: 5 de 11	

- Realizar campañas de sensibilización o capacitaciones periódicas a todos los trabajadores sobre las normas de prevención del hostigamiento y acoso de cualquier tipo.
- Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- Contar con un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.

ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.

Las áreas y órganos de la Empresa involucrados en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual son:

- **Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual:** Es el 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 trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, el mismo que cuenta con su estatuto y está conformado por:
 - Dos representantes elegidos por los trabajadores.
 - Dos representantes nombrados por CMC.
- **Vicepresidencia de Recursos Humanos:** Recibe las denuncias y/o quejas, corre traslado de estas al Comité y adopta las medidas de protección correspondientes. 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, aplica la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.

DENUNCIA Y/O QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Las denuncias y/o quejas internas de hostigamiento o acoso sexual o violencia de género se presentarán de manera verbal o escrita mediante los canales indicados en el Procedimiento de Quejas y Reclamos ante Recursos Humanos.

La denuncia podrá ser realizada por la víctima, un tercero o de oficio¹, cuando SPM conozca, por cualquier medio, los hechos que presuntamente califican como hostigamiento sexual, y deberá contener como mínimo los siguientes requisitos*:

- Identificación del denunciante, a no ser que sea ejercido de forma anónima
- Identificación del denunciado.
- Hechos: descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual o violencia de género.
- Pruebas: de considerarlo necesario, adjuntar medios que acrediten de los hechos descritos por el denunciante.

Es importante el uso del formato Nro 1 ya que orientara al denunciante en la presentación de su denuncia.

(*) Los requisitos para formular la queja son necesarios para poder llevar mejor la investigación, no obstante, no cumplir con alguno de ellos no implica que la investigación se lleva a cabo.

¹ Cuando la Empresa conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

	PROCEDIMIENTO		
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	
		Páginas: 6 de 11	

De las pruebas:

La presunta víctima del hostigamiento sexual o violencia de género, los testigos, , podrán presentar las pruebas que consideren pertinentes para acreditar que, efectivamente, el acto aludido ocurrió. Estas podrán ser presentadas hasta antes de que concluya la Investigación. Son admitidos, sin limitarse a estos, los siguientes medios probatorio:

- Declaración de testigos.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado al hostigamiento sexual o violencia de género.
- Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos lo requiera.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual o violencia de género.

En el marco de la investigación, el Comité podrá llevar a cabo las actuaciones que considere pertinentes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité 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 Empresa, 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.

Traslado de denuncia y presentación de descargos:

Recibida la denuncia por parte del personal de Recursos Humanos, la misma será remitida al día hábil siguiente, como máximo, al Comité. Asimismo, se procederá a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante"², si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten. Esta acta deberá ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento; se podrán utilizar formatos físicos como virtuales para la consignación de la firma.

Adicionalmente y dentro del mismo plazo (1 día), Vicepresidencia de Recursos Humanos pone a disposición del presunto hostigado/a los canales de atención médica y psicológica. Como resultado de esta atención se emite un informe que (solo si la víctima lo autoriza es incorporado al procedimiento como medio probatorio).

En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. El denunciado deberá presentar sus descargos por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan. Se deberá correr traslado al denunciante de los descargos presentados para que manifieste lo que considere conveniente respecto a los mismos, dentro del plazo de 15 días calendario correspondiente a la investigación.

Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

SPM 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.

² Esta lectura y la disposición de los canales de atención médica y psicológica, no procede cuando la denuncia es anónima.

	PROCEDIMIENTO		
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	
		Páginas: 7 de 11	

Medidas de protección:

Luego de recibida la denuncia, la Vicepresidencia de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde recibida la denuncia, ordenará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger al/la denunciante, que pueden ser:

- Suspensión temporal preventiva del denunciado por hostigamiento sexual o violencia de género. Esta suspensión califica como una suspensión imperfecta, manteniéndose la obligación de pagar la remuneración del denunciado. Si se determina la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el período de suspensión.
- Rotación³ del denunciante, a su solicitud expresa, o del denunciado
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercarse a al presunto Hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el presunto Hostigado/a.
- Otras que se consideren pertinentes para proteger y asegurar el bienestar del presunto hostigado/a.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer al presunto Hostigado/a tomar vacaciones si la misma no ha sido solicitada. La Vicepresidencia de Recursos Humanos podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos si resultan necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

INFORME DEL COMITÉ:

Una vez recibidos los descargos del denunciado, el Comité deberá completar la investigación de los hechos aludidos y analizar las pruebas presentadas (en su conjunto) en un plazo máximo de seis (6) días calendario. De manera excepcional, este plazo podrá prorrogarse en un máximo de tres (3) días calendario adicionales. Tener en cuenta que todo el procedimiento de investigación no podrá exceder de quince (15) días calendario.

Todos los medios probatorios presentados por ambas partes deberán ser analizados durante el plazo de investigación, así como aquellos de oficio que se consideren pertinentes para producir certeza de los hechos. Sin embargo, valoración de estos no puede exponer al presunto Hostigado/a a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.).

- **Emisión de informe:** En un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde recibida la queja o denuncia, el Comité emitirá un informe, conteniendo, como mínimo, la siguiente información.
 - Descripción de los hechos.
 - Valoración de medios probatorios.
 - Propuesta debidamente motivada de sanción o de archivo.
 - Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
 - Este informe será entregado, en un plazo máximo de un (1) día hábil, a la Vicepresidencia de Recursos Humanos

8. DECISIÓN DE LA VICEPRESIDENCIA DE RECURSOS HUMANOS

- Recibido el informe del Comité, la Vicepresidencia de Recursos Humanos lo trasladará al Quejado/a o Denunciado/a y al Quejoso/a o Denunciante para que en un plazo de tres (3) días calendario presenten sus alegatos, de considerarlo pertinente. Presentados los alegatos durante el plazo señalado, la Vicepresidencia de Recursos Humanos emitirá una decisión en el plazo de (07) siete días calendario, resolviendo con una decisión que declare fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual o violencia de género interpuesta. De ser fundada, determinará la sanción correspondiente para el hostigador y otras medidas, de considerarlo necesario, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

³ Se refiere a una reubicación física

	PROCEDIMIENTO		
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	
		Páginas: 8 de 11	

- La decisión final será informada al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles de emitida la decisión.

9. CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO:

El Comité y la Vicepresidencia de Recursos Humanos, al evaluar la configuración del Hostigamiento Sexual, deben emplear los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad, examinando los hechos tomando en cuenta que el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigadora o si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si este ocurre o no en el lugar de trabajo y que la configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso, entendiéndose que tanto hombres como mujeres son iguales en derechos aun cuando tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas. La reiteración en la conducta de hostigamiento sexual puede ser considerada como un elemento indiciario.

10. SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

El encargado de aplicar las medidas disciplinarias es la Vicepresidencia de Recursos Humanos, dependiendo de la gravedad de los hechos, la cual será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona, y en general tomando en cuenta la transgresión a principios y valores de la Empresa. Las resoluciones de sanción constarán en el legajo personal de quien cometa el acto. Los tipos de sanciones a imponerse podrán ser:

- Despido (conforme el numeral i) del artículo 25 del TUO del De la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL").
- Suspensión de labores sin goce de haber.
- Amonestación verbal o escrita. Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

11. SITUACIONES ESPECIALES:

• Personal de dirección / confianza

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, (gerentes), personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar, de manera excluyente, entre llevar el procedimiento de hostigamiento sexual o accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° de la LPCL. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma. Asimismo, el presunto trabajador hostigado tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual. Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si la Empresa o el área competente omite 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 anteriormente.

Personal de empresas de intermediación o tercerización.

Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la Empresa, la denuncia se formula ante la Empresa, y 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 o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité, el cual emite el informe de investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	Páginas: 9 de 11	

el informe final del Comité incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actué conforme la ley y el reglamento.

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte de la Empresa, se interpone la queja o denuncia ante este, 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 o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación de acuerdo a lo previsto en el presente procedimiento, garantizando que la presunta víctima pueda denunciar los actos de hostigamiento.

Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la Empresa, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la Empresa. En este último caso, la Empresa trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador 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 o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Empresa. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la Empresa.

12. FALSA DENUNCIA: SPM

SPM se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, de conformidad con las normas, directivas, reglamentos u otras políticas que resulten aplicables, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado de adoptar las medidas legales convenientes.

SPM, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

13. OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE EL PROCESO: -

- Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- 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. Cualquier infidencia respecto de actuaciones sustanciadas en este procedimiento, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial dentro de un procedimiento de hostigamiento sexual, será sancionado con las medidas disciplinarias que correspondan, conforme a ley y al Reglamento Interno de la Empresa. –
- La renuncia, cese o término de la relación laboral del denunciante o el denunciado(a) no exime de iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta el término de este y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente y dictar las medidas que correspondan.
- Cuando durante o como resultado del procedimiento se adviertan indicios de comisión de delitos, como aquellos previstos en el Decreto Legislativo 1410, se pondrá en

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001		
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022		Páginas: 10 de 11

conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la víctima.

- El expediente administrativo contendrá necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, los medios probatorios recabados durante la investigación, las actas, las resoluciones o pronunciamientos pertinentes en cada una de las instancias, de corresponder, y sus constancias de notificación.

14. Seguimiento de las Medidas adoptadas

- El hostigado será informado de las medidas adoptadas y CMC desarrollará un plan de apoyo psicológico si amerite.
- Periódicamente Recursos Humanos se asegurará de que las acciones tomadas fueron efectivas y que no hay recurrencia.

	PROCEDIMIENTO		
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	
		Páginas: 11 de 11	

	ACCIONES	PLAZO LEGAL	RESPONSABLE
1	Dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” a la trabajadora (acta adjunta al presente correo), donde constan los derechos que le asisten, debiendo ser firmada por la colaboradora afectada. Esto se puede hacer, utilizando formatos físicos como virtuales	01 día hábil desde recibida la denuncia.	RR.HH.
2	Poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. Estos canales han sido detallados en el Acta de derechos	01 día hábil desde recibida la denuncia.	RR.HH.
3	Carta donde se pone en conocimiento a los presuntos involucrados/hostigadores sobre los hechos materia de la denuncia de hostigamiento sexual	01 día hábil desde recibida la denuncia.	RR.HH.
4	Adoptar las medidas de protección.	03 días hábiles desde recibida la denuncia.	RR.HH.
5	Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de la investigación por hostigamiento sexual, y las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.	06 días hábiles de recibido la queja o denuncia.	RR.HH.
6	Carta imputación de los hechos, que debe ser remitidas en conjunto con la denuncia formulada a cada involucrado, los informes psicológicos de los presuntos hostigadores y cualquier otro medio de prueba que se pueda recabar al respecto.	05 días hábiles para presentar descargos por parte del denunciado desde que se notifica.	RR.HH.
7	Investigación del caso	15 días calendarios.	COMITÉ FHS
8	Informe con las conclusiones de la investigación	01 día hábil desde remitidos los descargos del presunto hostigador hostigadores.	RR.HH.
9	Resolución motivada.	10 días calendarios desde emitido el informe por parte del delegado.	VICEPRESIDENCIA RR.HH.