	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 1 de 12	

1. OBJETIVO

Trabajar dentro de la empresa con igualdad de género y oportunidades, respetando la integridad física, psíquica y moral de todos los miembros de la organización.

Por ello la empresa PROXUS Security SAC toma las medidas correspondientes para prevenir e investigar cualquier apto de hostigamiento sexual dentro o fuera de sus instalaciones al personal de su organización.

2. ALCANCE

Este instructivo aplica a todo el personal de la organización, tanto administrativos como operarios.


Abarca desde que la Encargada o Coordinadora de Gestión del Talento Humano toma la denuncia o queja correspondiente, hasta que la misma o la Autoridad con mayor Jerarquía en la organización dictamina los resultados en la resolución correspondiente.

3. DEFINICIONES

3.1. **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.

3.2. **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.


3.3. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 2 de 12	

- 3.4. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 3.5. **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 3.6. **Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 3.7. **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y/O ANEXOS

- 4.1. Registro: “Investigación de Hostigamiento y Acoso Sexual”
- 4.2. Ley N° 28983, ley de igualdad y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430.
- 4.4. D.S N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- 4.5. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.6. Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- 4.7. D.S N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364.
- 4.8. D.S N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del D.L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.9. Anexo 01: “Conductas Escritas, verbales y no Verbales, según el Inciso C. del Art. 6 de la Ley N° 27942”.
- 4.10. Anexo 02: “Consecuencias de la Falsa Queja”

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 3 de 12	


5. PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN

- 5.1. 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 y asegurando su protección.
- 5.2. Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.
- 5.3. Se debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 5.4. Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben 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 con la finalidad de responder efectivamente.
- 5.5. Toda información brindada por el hostigado (a) se mantendrá en carácter confidencial.
- 5.6. El denunciante y el denunciado tienen el derecho de exponer sus argumentos y a ofrecer pruebas con el fin de investigar de manera fehaciente y llegar a sancionar al culpable de los hechos.

6. TIPOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 6.1. **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.

Otro elemento característico del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es el condicionamiento que el/la hostigador/a produce sobre su víctima, de

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 4 de 12	


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.

- 6.2. **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.

7. ACTORES


- 7.1. **El/la hostigador/a:** Es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. 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; es decir, el/la hostigador/a puede ser el/ la director/a, gerente/a, subgerente/a, jefe/a, supervisor/a, coordinador/a o quien haga sus veces, hay

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 5 de 12	

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. Es posible que se trate de un/a accionista o de un/a socio/a de la empresa que no ejerce un poder directo de mando sobre la víctima o sobre los/las trabajadores/as. Incluso, podría tratarse de un/a director/a, gerente/a, jefe/a o supervisor/a de un área distinta a aquella en la que presta servicios la víctima. También 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. Puede tratarse, por ejemplo, de un/a compañero/a de trabajo que haga las veces de “líder del equipo”, o que tenga mayor responsabilidad en razón de su antigüedad en el lugar de trabajo, entre otros supuestos en los que sus funciones revelen autoridad sobre la víctima. En todos los casos mencionados, el/la hostigador/a utiliza su posición de jerarquía, autoridad o una situación específica para obligar a la víctima a soportar o aceptar sus comportamientos de naturaleza o connotación sexual.

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. Lo relevante es que, a consecuencia del hostigamiento sexual, se genera un clima adverso y humillante para la víctima. 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.

- 7.2. **La víctima:** Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas frecuentes. Se trata además de una de las formas de violencia de género más comunes en el ámbito laboral que afecta de manera

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 6 de 12	


particular y mayoritariamente a las mujeres. Como tal, constituye una manifestación de la discriminación en razón del género que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de sus derechos fundamentales; 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 trabajadoras adolescentes). Frecuentemente, las mujeres padecen más que los hombres la discriminación y acoso sexual en el lugar de trabajo, en particular cuando participan en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres. Asimismo, si las mujeres son lesbianas, transgénero, miembros de minorías étnicas están en situación de mayor vulnerabilidad.

8. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

Según el Art. 4 y 5 de la Ley N° 27942 y el Art. 5 de su reglamento, el D.S N° 010-2003-MIMDES, establece que para que se establezca el hostigamiento sexual se debe presentar alguno de los elementos constitutivos; conducto, sometimiento y rechazo.

8.1. **La Conducta, Comportamiento o Acto de Carácter Sexual:** La conducta o comportamiento de connotación sexual o sexista puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones como gestos, rozamientos, entre otros. Incluso los mensajes y las expresiones verbales pueden transmitirse a través de cualquier medio como cartas, correos electrónicos, aplicativos de mensajería (chats), teléfonos celulares o cualquier otro medio físico o telemático.

8.2. **El Sometimiento a los Actos de Hostigamiento Sexual:** El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 7 de 12	

conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (literal d, artículo 5 del reglamento).


- 8.3. **Acto no Deseado o Rechazado Manifiestamente por la Víctima:** A partir de este elemento se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral. (Literal C. del Reglamento).

9. PROCEDIMIENTO

PREVENCIÓN

- 9.1. El área de Gestión del Talento Humano es el responsable de las acciones de prevención y difusión, por lo que tiene a su cargo la adopción de las siguientes medidas mencionadas en el punto 10.2 hasta el punto
- 9.2. Comunicar a todo el personal de la institución y aquellas personas que se incorporen a estas, sobre ña existencia de la política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- 9.3. Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- 9.4. Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- 9.5. Llevar a cabo talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- 9.6. Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 8 de 12	


9.7. El procedimiento inicia cuando la encargada / Coordinadora de Gestión del Talento Humano recepciona la denuncia del/ de la hostigado/a.

9.8. La Coordinadora de RRHH inicia el proceso de investigación interno, teniendo en cuenta que no se puede obligar a la víctima a realizar la denuncia frente al hostigador.

El documento que llene la Coordinadora de Gestión del Talento Humano con la denuncia del Hostigado/a, debe contener la siguiente información:

- **Nombre la / el hostigador / a.**
- **Cargo y Función del /la Hostigador /a.**
- **Narración de los Hechos;** tener en cuenta la fecha que se cometieron los hechos, ya que a veces la denuncia no se hace en el mismo día de haber sufrido el acoso.
- **Hechos Relevantes a ser Investigados;** como por ejemplo la materialización de las amenazas del presunto hostigador realizó en contra del hostigado /a.
- **Relación entre la Víctima y el Hostigador.**
- **Pruebas y Testigos;** se pueden adjuntar en el informe todo tipo de pruebas, como chats, correos, llamadas, mensajes de texto, imágenes, videos, declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, pericias psicológicas, entre otros según aplique.

Nota: En aquellos casos en que el hostigamiento sexual ocurrió en espacios donde únicamente estuvieron la víctima y el/la hostigador/a, las denuncias pueden carecer de pruebas suficientes para determinar si efectivamente existió el hostigamiento sexual o no. Así, por ejemplo, en los casos de hostigamiento sexual más graves (tocamientos indebidos, chantajes sexuales, agresiones sexuales) los/las agresores/as no efectúan tales actos en espacios con presencia de testigos y tampoco dejan rastros a través de pruebas, como mensajes de texto o correos electrónicos, que puedan ser posteriormente utilizados en su contra. Así, el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 ha establecido que, al

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 9 de 12	

tratarse de las declaraciones de una persona agraviada, incluso cuando esta sea el único testigo de los hechos, su testimonio puede ser considerado prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del/la presunto/a agresor/a.

Se debe tener en cuenta los siguientes elementos que deben tomarse en cuenta al momento de valorar la declaración de la víctima frente al hostigamiento sexual:


- No se debe suponer que el testimonio de la víctima ha sido por motivos de enemistad, resentimientos o venganza contra la persona acusada.
- Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima (valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado.
- Considerar la persistencia de la víctima en su acusación (Deberá tratarse de una acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones).

9.9. La Coordinadora de Gestión del Talento Humano comunica al Comité Frente al Hostigamiento Sexual y solicita su apoyo en la investigación de los hechos relacionados con denuncia interpuesta por el hostigado/ a o víctima.

9.10. El comité Frente al Hostigamiento Sexual y/o la Coordinadora de Gestión del Talento Humano correrán el traslado de la queja al presunto hostigador en un plazo no mayor a 3 días hábiles después de haberla recibido.

9.11. El presunto Hostigador/ a tendrá 5 días útiles para presentar sus descargos después de haber recibido la queja, el mismo que tendrá que adjuntar las pruebas que considere necesario, dando respuestas a la queja recibida por parte de la Coordinadora de Gestión del Talento Humano o del Comité Frente al Hostigamiento Sexual.

Nota: Si pasado los 5 días útiles, el hostigador/ a no ha hecho sus descargos correspondientes, se entenderá que es culpable de los hechos que la víctima le imputa y se procederá aplicar la sanción correspondiente

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 10 de 12	

9.12. Durante el tiempo que dure la investigación, el Área de Gestión del Talento Humano o la Autoridad de mayor jerarquía podrá interponer medidas cautelares, las que incluyen medidas de protección para la víctima.

Las mismas que pueden ser:

- Rotación del /la presunto/ a hostigador/ a.
- Suspensión temporal del presunto hostigador /a.
- Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el hostigado o víctima.
- Impedimento que el victimario se acerque a la víctima.
- Asistencia Psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del /la hostigado /a.

9.13. Después de recibo el descargo del presunto hostigador /a, la Coordinadora de Gestión del Talento Humano o la Autoridad de Mayor Jerarquía tendrá 3 días útiles para remitir los descargos efectuados por el presunto hostigador/a a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

9.14. Finalmente, la Coordinadora de Gestión del Talento Humano o la Autoridad de Mayor Jerarquía tendrá 5 días hábiles para emitir una resolución, pudiendo emitir las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, separación temporal o definitiva, otras de acuerdo al ámbito de aplicación.

10. ANEXOS

10.1. **Anexo 01:** Conductas Escritas, verbales y no Verbales, según el Inciso C. del Art. 6 de la Ley N° 27942.

CONDUCTAS ESCRITAS Y VERBALES	CONDUCTAS NO VERBALES
--------------------------------------	------------------------------



INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código: SIG-I-17


Versión: 01

F. Vigencia: 17/02/2020

Página 11 de 12

- 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 que viste, camina, 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.

- Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos.
- Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas (fotos, calendarios, fondos de pantalla, etc.) o frases de contenido o connotación sexual a través de cualquier medio a la víctima. Las imágenes o frases podrían ser exhibidas únicamente a una o pocas personas (por ejemplo, enviar por correo electrónico chistes de carácter sexual o colocar imágenes de contenido sexual como fondo de pantalla) o podrían ser accesibles también a muchas personas, porque forman parte del ambiente de trabajo (por ejemplo, estar ubicadas en los escritorios, módulos o paredes del lugar de trabajo).
- Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.

	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	SIG-I-17
		Versión:	01
		F. Vigencia:	17/02/2020
		Página 12 de 12	

Anexo 02: “Consecuencias de la Falsa Queja”

- Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la demandante, el presunto hostigador /a tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso el supuesto hostigado /a queda obligado /a a pagar la indemnización que fije el/la juez /a respectivo /a.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Herik Chuquihuanca Saldarriaga	Max Carranza Contreras	Juan Carlos Urtecho Meléndez
Coordinador del SIG	Administrador	Gerente General