

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

PARA LA PREVENCIÓN,

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SP-NP-014.01

I. OBJETIVO

Establecer las normas y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad, dependencia o de trabajador a trabajador y aquellas provenientes de situaciones ventajosas, con las cuales se asegure un trámite adecuado y efectivo a las quejas que surjan dentro de la Empresa.

II. ALCANCE

A todos los trabajadores de la Empresa a nivel nacional, personal de locación de servicios regulados por el código Civil y los comprendidos en los programas de modalidades formativas (prácticas pre profesionales y profesionales).

III. BASE LEGAL

- 3.1 Decreto Legislativo N° 685 Ley de Creación de SERPOST. S. A.
- 3.2 Estatuto de SERPOST S.A.
- 3.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.4 Ley N° 29430, modifica a la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.5 D.S. N° 010-2003- MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.6 D.S. N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- 3.7 Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG Normas de Control Interno
- 3.8 Reglamento Interno de Trabajo.

IV. DEFINICIONES

1. **Clima de intimidación, humillación y hostilidad.-** Genera en la víctima temor, por más mínimo que este sea. Este elemento debe constituirse solamente desde el propio sentir del individuo.
2. **Conducta hostil.-** Incluye las promesas de trato preferente implícitas o explícitas, uso de términos con connotaciones sexuales, acercamiento corporal y todo comportamiento de naturaleza sexual ofensiva o no deseada, trato ofensivo u hostil como consecuencia del rechazo a una conducta hostigadora.
3. **Conducta sexista.-** Hace referencia a una modalidad de acoso que no tiene naturaleza sexual, pero que se constituye como un comportamiento agresivo y denigrante sobre la base del género de la persona, con comentarios de los compañeros de trabajo que involucren la sexualidad y la denigren por su género.
4. **Falsa queja.-** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por documento de la Sub Gerencia de Recursos Humanos o por la última instancia

administrativa de la Empresa y que acredite la "mala fe" del demandante lo cual faculta a la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecido en el Código Civil.

En este caso, el supuesto hostigado denunciante, queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

5. **Hostigado.-** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra persona. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
6. **Hostigador.-** Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en el presente documento, en concordancia con la Ley y su Reglamento.
7. **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual.-** Es la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas, que se aprovecha de su situación de autoridad, jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
8. **Hostigamiento sexual ambiental.-** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función y nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
9. **Prescindencia de jerarquía.-** Se regula un supuesto acoso sexual horizontal, donde no existe una relación de autoridad, dependencia, jerarquía o situación de ventaja.
10. **Relación de autoridad.-** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades o una situación ventajosa frente a otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
11. **Quejado, demandado, denunciado.-** Presunto hostigador.
12. **Quejoso, demandante, denunciante.-** Presunta víctima.
13. **Responsabilidad solidaria.-** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley y su Reglamento.
14. **Situación ventajosa.-** Implica la existencia de poder o influencia de una persona frente a la otra, existiendo o no dependencia jerárquica.
15. **Confidencialidad.-** El procedimiento regulado por la presente normativa garantiza la reserva y confidencialidad de la queja o denuncia por hostigamiento sexual, en estricta concordancia con las normas internas de la Empresa.
16. **Indemnización.-** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible de conformidad con lo dispuesto por la Ley y su Reglamento.

17. **Queja, demanda, denuncia.**- Término utilizado para identificar el procedimiento regulado por la presente normativa.

V. NORMAS:

1. Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse los elementos constitutivos siguientes:
 - a. No necesariamente debe presentarse una relación de autoridad o dependencia, jerarquía o situación ventajosa, puede realizarse en la relación trabajador - trabajador.
 - b. Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos, imágenes o mensajes enviados por correo electrónico a los trabajadores o de naturaleza similar.
 - c. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
 - d. El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma implícita o explícita 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 conducta creando un entorno intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
 - e. La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento laboral, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo, no solamente atribuible al empleador, sino también al trabajador.

La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

2. Se consideran manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual:
 - a. Promesa implícita o expresa de la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
 - b. Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
 - c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes con contenido sexual, exposiciones indecentes con 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 personas que han rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitos, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, imágenes o mensajes enviados por correo electrónico, entre otros actos de similar naturaleza.

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente numeral.

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La gravedad de tales conductas enunciadas 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.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

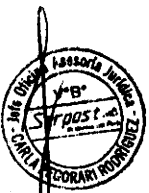
DE LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA:

- a. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la Empresa.
- b. 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.
- c. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y los resultados que resulten de la investigación, de acuerdo a Ley.
- d. Mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre sus trabajadores.
- e. Reparar los perjuicios laborales causados al empleado que ha sufrido la vejación de su dignidad y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.

DE LA PREVENCIÓN:

Con el objeto de prevenir conductas y/o actos de hostigamiento sexual, la Empresa deberá optar las siguientes acciones:

- a. Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a la misma, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del



hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.

- b. Realizar campañas de detección, prevención y difusión de hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras acciones.
- c. Colocar en lugares visibles de la Empresa información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- d. Se desarrollarán talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y cambios en los patrones socioculturales que toleran o legitimen el hostigamiento sexual.
- e. 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.

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a. Si el investigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme a Ley.
- b. Cuando el hostigador es un trabajador, el empleador que detecte la conducta infractora podrá, en ejercicio de su poder de dirección, imponer una sanción, según la gravedad de los hechos.
- c. La finalidad del procedimiento de investigación del acto de hostigamiento sexual es la determinación de la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.
- d. El procedimiento durara como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las oficinas geográficamente apartadas.
- e. Las pruebas que podrán presentarse durante la investigación hasta antes de la emisión del documento final que expida la Sub Gerencia de Recursos Humanos pueden ser, entre otras:
 - Declaración de testigos
 - Documentos públicos o privados
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensaje de texto telefónico, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - Pericias psicológicas, siquiátricas, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo.



f. Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección a la víctima, las medidas cautelares que se podrán solicitar y/o emitir, deberán ser proporcionales a la intensidad, proporcionalidad y necesidad. Estas son:

- Rotación del presunto hostigador.
- Rotación de la presunta víctima, a solicitud de la misma.
- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno laboral, para lo cual deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.
- Otras medidas idóneas que disponga la Sub Gerencia de Recursos Humanos y/o la alta dirección de la Empresa, previa conformidad de la víctima.

g. En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de los hechos, de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, y podrán ser:

- Amonestación escrita.
- Suspensión no menor de cinco días ni mayor de diez días, de acuerdo a la gravedad y concurrencia de los hechos, el carácter sistemático de la conducta, el grado de afectación de la víctima y el grupo ocupacional del hostigador.
- Despido por falta grave

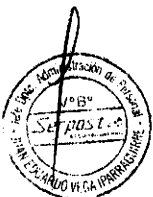
Constituye falta grave el hostigamiento sexual cometido por el representante del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera que sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la Empresa.

En razón de lo señalado, el empleador se encuentra facultado para iniciar el procedimiento de despido justificado contra aquel trabajador que califique como personal de dirección o aquel trabajador que no tenga esa calificación, pero que incurra en conducta que configure actos de hostigamiento sexual.

Para estos efectos, se deberá seguir el procedimiento establecido en los artículos N° 30 y 32 de la Ley de Promoción y Competitividad Laboral y cursar carta de preaviso de despido.

h. La infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consiste en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial la que será sancionada en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo.

i. Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por documento en ultima instancia administrativa, el perjudicado tiene la facultad de interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexa causal y daño establecidos en el Código Civil para ser indemnizado conforme a Ley, sin perjuicio de iniciarse el procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo establecido por la normatividad interna vigente en la fecha de presentación de la queja declarada infundada.



VI. PROCEDIMIENTO

DE DENUNCIA O QUEJA

1. El trabajador que se considere víctima de hostigamiento sexual en cualesquiera de sus modalidades podrá interponer una queja y/o denuncia verbal o escrita ante el Sub Gerente de Recursos Humanos. En caso que la queja se refiera contra este, será presentada al jefe inmediato superior o quien haga sus veces.

No obstante ello, el trabajador, presunta víctima de hostigamiento sexual, tiene el derecho de interponer demanda por cese de hostilidad en las instancias correspondientes en el caso que el trabajador que resulte responsable del acto de hostigamiento sea la autoridad de mayor jerarquía en la evaluación de los casos de hostigamiento sexual.

2. La Sub Gerencia de Recursos Humanos remitirá en el plazo de 24 horas la queja a la Comisión Especial conformada por tres (3) miembros titulares: el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Sub Gerente de Recursos Humanos y quien se desempeñe como psicólogo en el Departamento de Capacitación y Bienestar del Trabajador.
3. La Comisión Especial deberá correr traslado de la queja al denunciado en un plazo de tres (03) días hábiles. Recibida la queja, el quejado cuenta con cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación para presentar su descargo, el cual deberá ser por escrito y contendrá la exposición ordenada de todos los hechos y pruebas con lo que se desvirtúen los cargos imputados.
4. La Comisión Especial remitirá la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha documentación, debiendo poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
5. La Comisión Especial iniciará las investigaciones y actuará las pruebas que considere necesarias a fin de determinar la configuración o no del acto de hostigamiento sexual contando con diez (10) días hábiles para la realización de las mismas.
6. Una vez recibida la contestación y pruebas por parte del quejado, y con posterioridad a la remisión de dicha información al quejoso, la Comisión Especial, en un plazo no mayor a siete (07) días hábiles, emitirá un documento, debidamente motivado, que ponga fin al procedimiento administrativo, declarando fundada o infundada la queja, señalando, de ser el caso, la sanción correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, su Reglamento y la normatividad interna de la Empresa.
7. De haberse impuesto la sanción, la Sub Gerencia de Recursos Humanos deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre ello, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes, contados desde la fecha de emisión del documento final del procedimiento establecido.



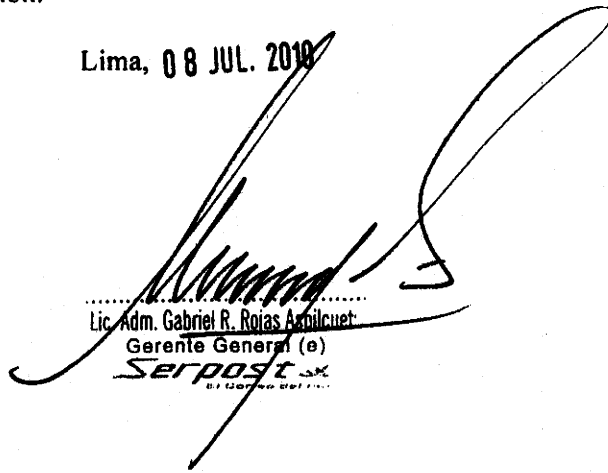
VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

1. El presente documento deja si efecto a las Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (SP-NP-014.00), aprobado con fecha 02/03/05.
2. Cualquier caso no contemplado en el presente documento, será de aplicación a lo dispuesto en las disposiciones de hostigamiento sexual vigentes, en estricta concordancia con la normatividad interna de la Empresa.
3. En el caso que la autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, no haya instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario, no obstante haber tomado conocimiento de dichos actos en virtud de la queja presentada oportunamente por la víctima, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización, que previo proceso se fijará al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal a que hubiere lugar.

VIII. AUTORIZACIÓN

El presente documento queda aprobado por Gerencia General y entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción.

Lima, 08 JUL. 2010



.....
Lic. Adm. Gabriel R. Rojas Arpilcuet
Gerente General (e)
Serpost
El Correo del Perú

