

**NORMAS Y PROCEDIMIENTOS**

**PARA LA PREVENCIÓN,**

**INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

**DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**SA-NP-016.00**



## SA-NP-016.00

### I. OBJETIVO

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

### II. ALCANCE

A todo el personal directivo, de confianza, trabajadores de la Empresa a nivel nacional, personal de locación de servicios regulados por el Código Civil y los comprendidos en los programas de modalidad formativa (prácticas preprofesionales 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, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.5 D.S. N° 014-2019- MIMP, Reglamento de la N° 27942, 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

- a. **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.
- b. **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.
- c. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e. **MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**SA-NP-016.00**

- f. **Queja o denuncia:** 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 la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- g. **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h. **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- j. **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.

**V. NORMAS**

- 5.1. El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- 5.2. Serpost S.A. garantiza a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento.
- 5.3. 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 de manera virtual 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, 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.



**SA-NP-016.00**

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.

**5.4. Se consideran manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual:**

- a. Promesa implícita o expresa a 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, comunicaciones 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 medios físicos o virtuales, 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.

**5.5. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA:**

- a. Capacitar a los trabajadores sobre las disposiciones contra el hostigamiento sexual en la Empresa.
- b. Designar a los miembros del Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual (empresas con más de 20 trabajadores) el cual



**SA-NP-016.00**

estará conformado por cuatro (4) personas: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la Empresa.

- c. 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.
- d. 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.
- e. Mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre sus trabajadores.

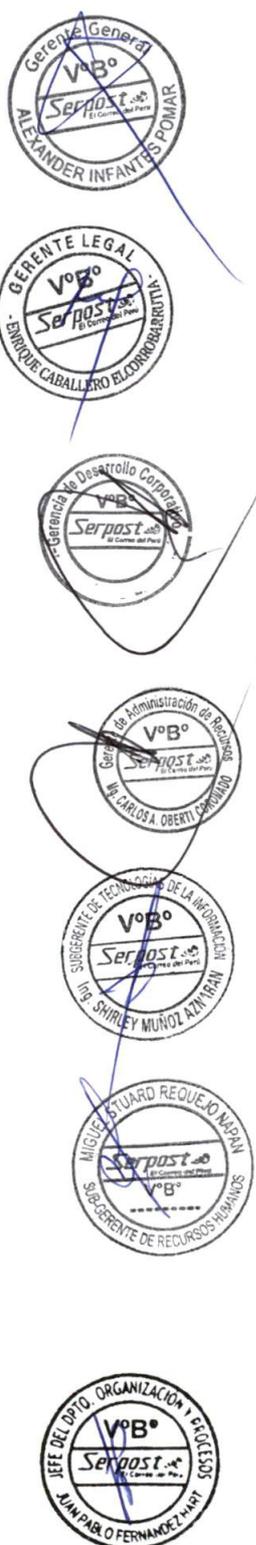
**5.6. PREVENCIÓN:**

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 la normativa 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.
- f. Establecer canales para presentación de denuncias de actos de hostigamiento sexual.

**5.7. 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 hostigado es un trabajador, el hecho será investigado por el Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual.
- 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.



**SA-NP-016.00**

- d. Las pruebas que podrán presentarse durante la investigación hasta antes de la emisión del documento final que expida la Subgerencia 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.
- e. 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 Subgerencia de Recursos Humanos y/o la alta dirección de la Empresa, previa conformidad de la víctima.
- f. En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de los hechos, y podrán ser:
- Amonestación escrita
  - Suspensión
  - Despido
- g. 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 será sancionada en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo.
- h. Si la queja o denuncia por hostigamiento sexual es declarada infundada por documento en última instancia administrativa, el perjudicado tiene la facultad de interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo 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 o denuncia declarada infundada.



**SA-NP-016.00**

**VI. PROCEDIMIENTO**

**QUEJA O DENUNCIA**

**6.1. Interposición de la queja o denuncia:**

La queja o denuncia puede ser interpuesta por el presunto hostigado o por un tercero, quien podrá ser llamado Denunciante. Dicha queja o denuncia podrá ser presentada en forma verbal o escrita ante la Subgerencia de Recursos Humanos, detallando los hechos materia de hostigamiento sexual.

La queja o denuncia también puede ser interpuesta ante el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, estando obligado a poner los hechos en conocimiento de las Subgerencia de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un día (1) hábil de conocida.

**6.2. Atención médica y psicológica e implementación de las medidas de protección:**

Una vez que la Subgerencia de Recursos Humanos tome conocimiento de la queja o denuncia cuenta con un plazo no mayor a un (1) día hábil para poner a disposición del presunto hostigado los canales de atención médica y/o psicológica.

Asimismo, la Subgerencia de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de haber tomado conocimiento de la queja o denuncia coordinará con el jefe inmediato del denunciado la adopción de las medidas de protección correspondientes.

**6.3. Comunicación al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:**

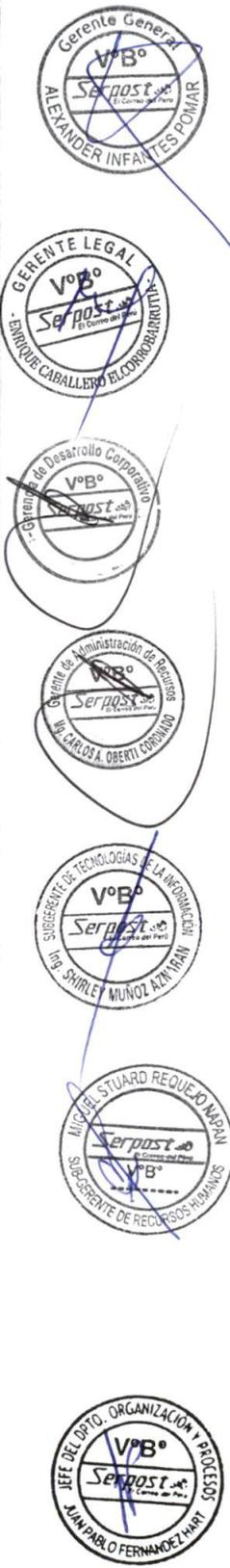
En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Subgerencia de Recursos Humanos- correrá traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, a fin de que se dé inicio al proceso de investigación.

**6.4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):**

La Subgerencia de Recursos Humanos es responsable de notificar al MTPE sobre el inicio de la investigación por hostigamiento sexual informando sobre las medidas de protección otorgadas al presunto/a hostigado/a en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de haber tomado conocimiento del hecho. Es preciso señalar que no cumplir con la obligación de comunicar al MTPE la recepción de una queja o denuncia, o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual es considerado una infracción leve en materia de relaciones laborales.

**6.5. Procedimiento de Investigación y Emisión del Informe Final:**

Una vez recibida la queja o denuncia por parte del Comité de Intervención, éste cuenta con un plazo no mayor a quince (15) días naturales para investigar los hechos y emitir su informe final que declare fundada o infundada la queja o denuncia, el cual deberá contener como mínimo la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y recomendación de



**SA-NP-016.00**

medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Para tal fin, el Comité de intervención deberá solicitar información al denunciado otorgándole un plazo no mayor a seis (6) días naturales.

El Comité de Intervención deberá poner en conocimiento de la Subgerencia de Recursos Humanos su informe final en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde su emisión.

**6.6. Procedimiento de Sanción:**

Luego de recibido el Informe Final del Comité de Intervención, la Subgerencia de Recursos Humanos contará con un plazo no mayor a diez (10) días naturales para determinar la sanción que corresponda. Dentro de dicho plazo, deberá solicitar descargos al denunciado, otorgándole un plazo no mayor a seis (6) días naturales para la presentación de los mismos, debiendo adjuntarle copia del Informe Final del Comité de Intervención.

**6.7. Comunicación del resultado al MTPE:**

La Subgerencia de Recursos Humanos deberá notificar al MTPE sobre el resultado de la investigación por hostigamiento sexual de acuerdo a lo establecido en la normativa legal, informando sobre las medidas disciplinarias aplicadas, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles.

**VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

7.1. El presente documento deja si efecto a las Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (SP-NP-014.01), aprobado con fecha 08/07/10.

7.2. 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.

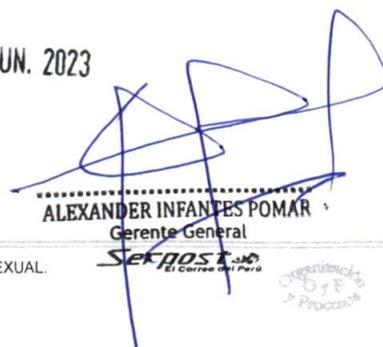
**7.3. HISTORIAL DE CAMBIOS**

FECHA DE APROBACIÓN	DOCUMENTO	CÓDIGO
02/03/05	Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	SP-NP-014.00
08/07/10	Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	SP-NP-014.01

**VIII. AUTORIZACIÓN**

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

Lima, 28 JUN. 2023

  
ALEXANDER INFANTES POMAR  
Gerente General

