

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. OBJETIVO

El presente Reglamento tiene por objeto prevenir, corregir y encauzar para su sanción las diversas manifestaciones de hostigamiento sexual. Ello de conformidad con lo regulado por la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y normas modificatorias.

II. ÁMBITO

El presente Reglamento es de aplicación a todos/as quienes prestan servicios para REAL PLAZA S.R.L. (en adelante, "La Compañía").

III. RESPONSABILIDADES

Para la consecución efectiva del compromiso asumido por La Compañía, así como del objetivo de este Reglamento, La Compañía exige que todos/as y cada uno de sus colaboradores/as, y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, asuman las siguientes responsabilidades:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
2. Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
3. Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.

Por su parte, La Compañía es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual:

1. Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual.
2. Difundir entre todos sus colaboradores/as y el contenido del presente Reglamento, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos a tal efecto.
3. Contar con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante el "Comité").
4. Capacitar como mínimo de manera anual a los/as colaboradores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual.
5. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente Reglamento.
6. Capacitar a los/as colaboradores/as, al inicio de cada relación contractual, independientemente de su naturaleza.

IV. DEFINICIONES

IV.1. Hostigamiento Sexual

Toda conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o



que puede afectar su actividad o situación laboral.

Para que se configure un caso de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Cualquier persona puede ser víctima o acosador/a de hostigamiento sexual, independientemente de su edad, cargo, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otro factor.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o centro laboral.

IV.2. 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.

IV.3. 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.

IV.4. Manifestaciones

El hostigamiento sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 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, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley N° 27942, "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual"

Las acciones a través de las cuales el hostigamiento sexual se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

- a) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- b) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- c) No verbal, los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como en no virtuales, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente;

mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, Whatsapp, etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.

V. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento interno de investigación que activa La Compañía en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la víctima.

V.1. De la denuncia

- a) El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando La Compañía tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- b) La denuncia puede ser presentada de forma verbal, escrita, presencial o electrónica. Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y, de manera supletoria, en la Ley 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

Asimismo, si la denuncia fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al hostigamiento sexual. En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

El canal para presentar la denuncia será a través de Conetica, el mismo que será gestionado por la oficina de Gestión Humana y seguirá el proceso indicado en punto V.6 del Capítulo Quinto del presente reglamento.

- c) Las denuncias de hostigamiento sexual se presentan ante la Gerencia de Recursos Humanos, quien derivará la denuncia al Comité para su respectiva investigación y resolución.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea miembro de la oficina de Gestión Humana, o del comité o quien haga sus veces según sea el caso, la denuncia deberá interponerse ante el inmediato superior de la persona que recibe la denuncia, El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la Compañía en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello, considerando para tal efecto que se agote el uso de los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, entre otros, para establecer comunicación con la presunta víctima.

Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

Los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de

los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

V.2. Atención médica o psicológica

La oficina de Gestión Humana, el comité o quien haga sus veces según sea el caso, en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se interpuso de la denuncia, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral.

De no contar con dichos servicios, derivará a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir y le brindará las facilidades el caso.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del “Acta de lectura de derechos a las personas denunciantes” desarrollado en el en punto V.1 precedente. En caso la víctima acepte o renuncie a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

V.3. Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces, de oficio o a solicitud del/la denunciante, y con el objetivo de asegurar la eficacia de la decisión final podrá dictar e implementar medidas de protección, las cuales deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso y podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal imperfecta del/de la presunto/a hostigador/a. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la víctima y/o de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

V.4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La Compañía comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia.

Asimismo, una vez culminado el procedimiento, La Compañía comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

V.5. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual



- a) El Comité es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b) El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género. Los representantes del/de la empleador/a son nombrados de la siguiente forma: un/a (1) representante de la oficina de Gestión Humana y uno/a (1) que el/la empleador/a designe.
- c) El Comité designará un interlocutor con quien la víctima, si así lo considera, tratará directamente.
- d) Los integrantes del Comité serán responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la víctima sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieran acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será sancionado.
- e) Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante del área de Gestión Humana.
- f) En todo lo no previsto en el presente Reglamento y en aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento, la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley N° 29783 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

V.6. Etapas y plazos

- a) La Gerencia de Recursos Humanos o quien haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, correrá traslado de la denuncia al Comité para el inicio de la investigación y pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.

Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, el área de La oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces dicta y ejecuta las medidas de protección indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima

- b) Una vez recibida la denuncia, el Comité de intervención dentro de un plazo máximo de 15 días calendario para:
 - Correr traslado de la denuncia a la persona denunciada, apenas el Comité tome conocimiento de la misma, otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. El descargo del denunciado debe ser puesto en conocimiento de la víctima dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que fue recibido por el Comité.
 - Realizar cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere pueden aportar información relevante.
 - Emitir un informe, dentro del plazo de 15 días calendario de recibida la denuncia, que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. El informe debe ser puesto en conocimiento

de la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces en un plazo máximo de un (1) día hábil.

- c) Culminada la etapa de investigación y recepcionado el informe emitido por el Comité, la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces tiene un plazo máximo de 10 días calendario para:
- Trasladar el informe del Comité a el denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
 - Emitir una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- d) Una vez tomada la decisión, la oficina de Gestión Humana deberá comunicar la decisión al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al v4.

V.7. Valoración de medios probatorios

El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual denunciado por el/la denunciante.

Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo.

Los testigos ofrecidos por las partes contarán con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación. Adicionalmente, el nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si así lo solicitan.

Adicionalmente, en la valoración de la declaración de el/la denunciante, el Comité, observará lo siguiente:

- a. La posibilidad de que la sola declaración de el/la denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
- b. La importancia de que la retractación de el/la denunciante se evalúe tomando en cuenta el entorno laboral, familiar y social del que proviene el/la denunciante y la persona denunciada.
- c. Los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema de Justicia de la República.

Asimismo, durante la actuación de los medios probatorios y en general durante todo el procedimiento no se expondrá a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

V.8. Finalización del procedimiento



El procedimiento concluye con la emisión de una resolución final que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada y, de ser el caso, deberá señalarse la sanción correspondiente.

De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta.

Adicionalmente, para determinar la gravedad de la falta se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones; sin que sea determinante la reiterancia para la configuración de la falta.

Las sanciones podrán consistir en:

- Llamada de atención verbal o escrita (severa).
- Suspensión sin goce de haber.
- Despido.

Las llamadas de atención o suspensiones podrán estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como traslado de centro de trabajo o reasignación de puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.

Si de las investigaciones realizadas, no puede determinarse que el hostigamiento sexual tuvo lugar, la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces podrá establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el/la colaborador/a a quien se le imputaron los hechos tendrá derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Por su parte, la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces podrá recomendar la resolución del contrato de trabajo con la parte denunciante, siempre que exista sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual.

V.9. Casos de renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con La Compañía, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Compañía o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento igual continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

VI. CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

VI.1. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de La Compañía

Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de La Compañía, la denuncia se formula ante la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces de La Compañía, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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 Compañía lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Asimismo, se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de La Compañía incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, éste se remite a de la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces a la presunta víctima otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus descargos; y a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que:

- Traslade el informe del Comité a el/la denunciado/a otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos.
- Emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

La investigación antes indicada no implica reconocimiento de vínculo laboral con el Denunciado.

VI.2. Supuesto en el cual la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de La Compañía

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de La Compañía, se interpone la denuncia ante la oficina de Gestión Humana o quien haga de sus veces, el mismo que, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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 Compañía lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el acápite V del presente Reglamento, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

La investigación antes indicada no implica reconocimiento de vínculo laboral con el Denunciante.

VI.3. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios

Cuando el/la presunto/a hostigador/a 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 Compañía, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante La Compañía. En este último caso, La Compañía traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a 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 Compañía.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la



denunciado/a, o del/de la denunciante con La Compañía.

La investigación antes indicada no implica reconocimiento de vínculo laboral para ninguna de las Partes.

VII. DISPOSICIÓN FINAL

Cuando durante o como resultado del procedimiento se adviertan indicios de la comisión de delitos La Compañía debe interponer una denuncia en el Ministerio Público, Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes con el debido conocimiento de la presunta víctima.

Maria Katia Mac Leod

Gerenta Corporativa de Gestión y Desarrollo Humano