

## **PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

### **EXPOSISTEMAS SERVICIOS S.A.C.**

#### **I. OBJETIVO**

Establecer las responsabilidades, criterios y acciones básicas y fundamentales, de cumplimiento obligatorio, para prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual laboral que se presenten en las relaciones laborales en **EXPOSISTEMAS SERVICIOS S.A.C.**, en adelante **EXPOSISTEMAS**.

#### **II. ALCANCE**

El presente procedimiento es de aplicación a los colaboradores, de EXPOSISTEMAS dentro y fuera de los espacios físicos de la empresa, de los horarios laborales o no laborables y demás partes interesadas.

#### **III. ÁREAS RESPONSABLES**

**Gerencia General.**- Aprobar las políticas y procedimientos en materia de hostigamiento sexual.

**Área de Administración:** junto con el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) es el área encargada de asistir al hostigado y en el desarrollo de la investigación.

**Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS):** encargado de desarrollar la investigación de quejas y denuncias, así como de proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

#### **IV. MARCO LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430.
- Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- RM. N° 223-2019-TR. Guía para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado y público.
- MTPE - Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado.

#### **V. DEFINICIONES O GLOSARIO**

- V.1. Hostigamiento sexual.** Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o 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.
- V.2. Relación de autoridad.** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- V.3. Situación ventajosa.** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- V.4. Hostigador.** Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, 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 la ley y el presente procedimiento.
- V.5. Hostigado.** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.
- V.6. 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.
- V.7. 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.
- V.8. Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- V.9. Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- V.10. Instituciones:** Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.
- V.11. 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.
- V.12. Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- V.13. Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- V.14. 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.
- V.15. 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.16. Elementos y manifestaciones de hostigamiento.** Sus elementos son:
- Conducta sexual (lasciva) y/o sexista (estereotipos discriminadores);
  - No consentido (no deseado, incómodo o rechazado) por la víctima.
- Es laboral, cuando involucra a una persona que esté dentro de los alcances definidos en el ítem II. ALCANCE de este documento.
- No requiere ser reiterada. Puede o no haber relación de jerarquía y autoridad entre hostigador/a y hostigado/a. Puede o no haber rechazo expreso de la víctima.
- Algunas manifestaciones del hostigamiento sexual laboral son:
- Miradas lascivas, chistes o piropos de contenido sexual.
  - Roces, tocamientos u otras conductas de naturaleza sexual.
  - Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
  - Insinuaciones y/o proposiciones sexuales.
  - Promesa de trato preferente a cambio de favores sexuales.
  - Amenaza que exija una conducta no deseada.

- Contacto virtual.
- Llamadas fuera del horario laboral
- Otras de similar naturaleza.

Estas conductas pueden ser físicas, gestuales, verbales, audiovisuales, en redes sociales o por cualquier otro medio o manifestación.

**V.17. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral – CIHSL:** Investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral y ejecuta acciones de prevención.

## VI. PROCEDIMIENTO

### 1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

#### 1.1 Vía de presentación de la queja:

Los canales de presentación de las quejas de connotación sexual son:

- Oral:** ante el Área de Administración: se presenta ante el jefe inmediato para que el hostigado/a sea derivado a el Área de Administración y un integrante del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual Laboral (CIHS) para que derive a la víctima a el área de Administración para que siga el procedimiento.
- Escritas:**
  - Por correo electrónico, deben ser dirigidas a la dirección de correo que facilita la empresa para estos casos: [personal\\_rrhh@exposistemas.com.pe](mailto:personal_rrhh@exposistemas.com.pe). Sin embargo, si la persona presuntamente hostigada dirige un correo a uno de los integrantes del CIHSL o al responsable de Personal, se dará por recibida la queja y derivada a el Área de Administración.
  - Presentación física de documento ante el Área de Administración.

#### 1.2 Queja presentada por un tercero o iniciada de oficio:

En caso la queja sea presentada por un tercero o iniciada de oficio, se deberá citar a la presunta víctima para comunicarle los hechos quejados y consultarle si desea continuar con el procedimiento. Asimismo, se le debe comunicar de todos los canales – adicionales- a los que puede recurrir como el de la denuncia policial, solicitud de medidas de protección en sede policial, entre otros. Por último, se le debe ofrecer aquellos servicios de orientación con los que cuente la empresa o el Estado para que la presunta víctima tome una decisión informada.

En caso la presunta víctima decida no continuar el proceso, se le deberá informar sobre todos los canales alternativos de asesoramiento y denuncia que tiene a su disposición y se le ofrecerá la atención psicológica, con la finalidad de que decida si opta por ella o no.

#### 1.3 Contenido de la queja y obligación de la empresa:

La empresa pone a disposición de sus trabajadores/as un modelo de queja que orienta sobre el contenido mínimo que debe ser presentado. La falta de los elementos planteados en dicho modelo no es motivo de rechazo de la queja y el Área de Administración orientará a la presunta víctima para que complete los elementos mínimos para iniciar la investigación.

En ningún caso se debe desincentivar la presentación de la queja por parte de la presunta víctima de manera directa o indirecta (ejemplo: incentivando a llegar a acuerdos con el/la presunto/a hostigador/a, no brindarle la protección necesaria, entre otros).

#### 1.4 Indicio de la comisión de delito:

Si se observan indicios de comisión de un delito, estos hechos deben ser comunicados al

Ministerio Público o a la Comisaría de su jurisdicción, para que se tomen las medidas necesarias. Para tal fin el CIHSL puede solicitar una opinión externa especializada previo a la toma de dicha decisión, la misma con la que se debe contar antes de vencido el plazo emisión de informe del Comité.

### **1.5 Medidas inmediatas posteriores a la queja:**

- a) Poner en conocimiento de la misma al CIHSL:  
Cuando la queja se presentó a el Área de Administración, esta tiene la obligación de poner en conocimiento de la misma al Comité de Intervención del Hostigamiento Sexual Laboral (CIHSL), en un periodo de un día hábil.
- b) Canales de atención inmediatos:  
El Área de Administración dicta las medidas de protección que resulten idóneas para proteger a la presunta víctima durante el procedimiento, en el plazo máximo de tres días hábiles desde conocida la queja. Las mismas pueden ser dictadas a pedido de parte o de oficio.

Las medidas de protección, deben garantizar que la presunta víctima no se vea expuesta a potenciales situaciones de hostigamiento sexual u hostilidad durante el procedimiento.

Ejemplos de medidas de protección:

- Rotación o cambio de lugar del/ de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/ de la presunto/a hostigador/a. Suspensión imperfecta.
- Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima siempre que haya sido solicitado por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento, de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la misma.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

## **2. DESCARGOS Y PRUEBAS**

### **2.1 Traslado de queja para descargos:**

El CIHSL en el plazo de un día hábil de presentada la queja traslada la misma al presunto/a hostigador/a con la finalidad de recibir sus descargos y presentar las pruebas que considere pertinentes, se dará un plazo de tres días hábiles para que el presunto hostigador/a presente sus descargos y sus pruebas.

### **2.2 Actuación de pruebas:**

El CIHSL en el plazo de tres días útiles, contados a partir del vencimiento del plazo para la presentación del descargo, actúa en pertinencia a las pruebas que hayan sido ofrecidas por ambas partes, teniendo en cuenta como válidas las siguientes: Testimonios, testigos, visualización de documentos e informes, videos, audios, entre otros.

De considerar necesario el CIHSL puede actuar pruebas de oficio, siempre que ello no suponga la revictimización de la presunta víctima; con la finalidad de contar con elementos suficientes para la elaboración del informe y recomendaciones.

### **2.3 Valoración de las pruebas:**

Las pruebas deben ser valoradas con objetividad. El testimonio de la víctima debe ser valorado sin someterlo a prejuicios o juzgamientos, tomando en cuenta la persistencia en la denuncia. En el caso de los testimonios se toma en cuenta la verosimilitud y la credibilidad del mismo.

## **3. DECISIÓN:**

### **3.1 Emisión del informe de investigación:**

El CIHS tiene un plazo máximo de quince días calendario desde que recibe la queja para emitir su informe con el resultado de sus investigaciones y traslado al Área de Administración

### **3.2 Contenido del informe de investigación:**

El informe de investigación del CIHSL debe contener como mínimo las siguientes secciones:

- a. Hechos quejados
- b. Descargos
- c. Actuación de pruebas
- d. Conclusiones
- e. Propuestas de sanción debidamente motivada
- f. Propuestas de medidas de prevención (para la víctima y para el resto de colaboradores y colaboradoras)

### **3.3 Traslado del Informe del CIHSL:**

El Área de Administración traslada el informe del CIHS a ambas partes en el plazo de un día hábil desde recibido el mismo. Las partes tienen la posibilidad de presentar alegatos escritos, en el plazo de dos días hábiles contados desde el día siguiente de recibido el informe.

### **3.4 Resolución del caso:**

El Área de Administración emite su resolución en diez días calendario desde recibido el informe del CIHSL.

### **3.5 Contenido de la resolución:**

La resolución que emita el Área de Administración tendrá como mínimo las siguientes secciones:

- a. Hechos quejados.
- b. Descargos.
- c. Actuación de pruebas.
- d. Conclusiones del Informe del Comité.
- e. Alegatos de las partes (en caso los hayan presentado).
- f. Análisis del caso (sobre la base del informe del Comité y alegatos de ser el caso).
- g. Decisión debidamente motivada (sanción o desestimación del caso).

### **3.6 Medidas de prevención a partir del caso:**

En caso de encontrar responsabilidad, se deben establecer medidas específicas para prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual contra la víctima y contra otros trabajadores/as.

En caso de desestimación de la queja se debe analizar la pertinencia de establecer medidas de prevención general, fortalecimiento de capacitaciones o sensibilización sobre el tema y otras.

## **VII. ANEXOS:**

- |         |  |
|---------|--|
| ANEXO 1 | FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS QUEJAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.                  |
| ANEXO 2 | ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE EN PRESUNTO CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL. |
| ANEXO 3 | ACTA DE CONSENTIMIENTO PARA LA DERIVACIÓN AL SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO.                  |

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN  
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



ANEXO 4	COMUNICADO POR EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN.
ANEXO 5	COMUNICADO DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN.
ANEXO 6	COMUNICADO DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN PARA PRESUNTA VICTIMA.
ANEXO 7	COMUNICADO DEL CIHSL PARA EL PRESUNTO/A VICTIMA.
ANEXO 8	LINEAMIENTOS DE ENTREVISTA CON PRESUNTAS VICTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
ANEXO 9	LINEAMIENTOS DE ENTREVISTA CON EL/LA PRESUNTO/A HOSTIGADOR/A
ANEXO 10	ACTA DE DECLARACIÓN DEL PRESUNTO/A HOSTIGADOR/A / PRESUNTA VICTIMA
ANEXO 11	ACTA DE SESIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
ANEXO 12	FORMATO DE INFORME DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
ANEXO 13	FORMATO DE DECISIÓN FINAL

**Rev./Actualiz.**  
**30/01/2025**  
**G.G. LEG. ADM.**