

POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Rev. 02

Editado por:

Compañía Minera Poderosa S.A.
El Poder del Esfuerzo Conjunto



LinkedIn:

Compañía Minera Poderosa S.A.

[linkedin.com/company/compania-minera-poderosa-s-a/](https://www.linkedin.com/company/compania-minera-poderosa-s-a/)



Facebook:

@MineraPoderosa



Instagram:

@minerapoderosa



Youtube:

@MineraPoderosa



SoundCloud: Minera Poderosa

[soundcloud.com/minera-poderosa](https://www.soundcloud.com/minera-poderosa)



Web:

www.poderosa.com.pe

Pataz, Perú
Junio, 2023

1

DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo y afecta los derechos fundamentales de los trabajadores como la dignidad humana, la integridad personal, la no discriminación por motivos de género, la libertad sexual, la intimidad personal, la salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro.



Según la Ley N 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N 29430, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N 014-2019-MIMP y modificado mediante Decreto Supremo N 021-2021-MIMP; todo empleador está obligado a establecer medidas de prevención y sanción sobre el hostigamiento sexual en el centro de trabajo. De este modo PODEROSA establece un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

2

TIPOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Los tipos de hostigamiento o acoso sexual se clasifican en:

a) Chantaje u hostigamiento sexuales típico: Se trata de chantaje sexual cuando un empleador, uno de sus agentes, gerentes, supervisores, jefes, entre otros, condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un trabajador, o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos.



Puede expresarse a través de una conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada 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 personas.

b) Acoso ambiental u 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 u hostigamiento sexuales típico, las conductas sexuales pueden provenir de los pares de la víctima, los clientes, los jefes y cualquier tercero 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.

3 | LOS ACTORES O SUJETOS EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los actores en el hostigamiento o acoso sexual son los siguientes:

a) El hostigador: El hostigador 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 hostigador ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima. También puede ocurrir que el hostigador 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.



En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que el hostigador 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 hostigador sea uno o varios compañeros de trabajo, o incluso personas sin ningún vínculo laboral con el empleador, como los clientes o terceros que acuden al lugar de trabajo.

b) La víctima o el hostigado: La víctima puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, etnicidad, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas frecuentes.



4

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A continuación, se enumeran los elementos que permiten detectar al hostigador:

a) La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual: Que la conducta del hostigador sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento de este, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

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 (aplicaciones de chats), teléfonos celulares o cualquier otro medio físico o telemático.

b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: Esta es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.

No es necesario que la conducta de connotación o contenido sexual ocurra tanto en el lugar de trabajo como en los horarios laborales. Esto debe tenerse en cuenta en el caso del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en el que aun cuando las conductas de connotación sexual ocurran fuera del lugar de trabajo.

c) Acto manifiestamente rechazado o no deseado 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, contractual o de otra índole. Para que se configure un acto de acoso sexual es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre.

5

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACCIONES

PODEROSA adoptará medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y mantendrá en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores; así como, promoverá un ambiente de trabajo saludable.



a) Se comunicará a todo el personal sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.



b) Se capacitará al inicio de la relación contractual a todos los trabajadores con los que se tenga algún vínculo.



c) Se capacitará al personal de Recursos Humanos y al comité de intervención, por lo menos una capacitación anual especializada.



d) Se realizarán difusiones periódicas de información que permitan identificar conductas que constituyan hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.



e) Se realizará la difusión de los canales habilitados para presentar quejas o denuncias, así como los formatos para que éstas puedan ser presentadas.



- f) De ser el caso, se realizarán coordinaciones institucionales con entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

6 | ÓRGANOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN:

a) a) **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:**

PODEROSA, en concordancia con la legislación vigente que regula las acciones sobre el hostigamiento sexual, conformará un Comité de cuatro (4) miembros manteniendo la paridad de género:

- Dos (2) representantes del empleador – uno elegido libremente mientras que el otro debe ser de Recursos Humanos o similar.
- Dos (2) representantes de los trabajadores que podrán ser elegidos junto con la de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En caso uno de los miembros sea el denunciado como hostigador, éste deberá abstenerse de participar en el procedimiento.

b) **Órgano sancionador:** Estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.



7 | PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Cualquier trabajador que se sienta afectado por la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual, podrá optar por a) presentar una queja solicitando el cese de los actos de hostilidad o por b) dar por terminado el contrato de trabajo.

En caso de optar por presentar la queja, deberá seguir el siguiente procedimiento:

7.1. Presentación de la queja: el trabajador que se considere afectado, deberá presentar por escrito una queja ante el encargado de Recursos Humanos o quien haga sus veces, o al mismo Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Consideraciones adicionales:



En un plazo no mayor a un (1) día hábil, Recursos Humanos pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica necesarios.



En ningún caso se obligará a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador.



Si el presunto hostigador es encargado de Recursos Humanos, la queja se presentará a la autoridad de mayor jerarquía.



Si el presunto hostigador forma parte del comité de intervención, se le excluirá del proceso de investigación.



Recursos Humanos informará en (6) días hábiles al Ministerio de Trabajo la queja recibida.

Asimismo, la presunta víctima del hostigamiento o acoso sexual, o los testigos, deberán ser quienes presenten las pruebas para verificar que el acto ocurrió. En ese sentido, serán admitidos los siguientes medios probatorios:



Declaraciones testimoniales



Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o vídeo, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado al hostigamiento sexual o violencia de género.



Pericias, siempre que de la apreciación de los hechos así se requiera.



Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

En un lapso de (3) días hábiles, Recursos Humanos podrá interponer adoptar medidas de protección, las que incluyen las siguientes:

- ✓ Rotación del presunto hostigador.
- ✓ Suspensión temporal del presunto hostigador.
- ✓ Rotación del puesto de trabajo del hostigado, siempre que haya sido solicitado por éste.
- ✓ Impedimento de acercarse al hostigado o a su familia, para lo cual deberá efectuarse una constatación policial.
- ✓ Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del hostigado.

Las medidas de protección antes descritas deberán ser debidamente motivadas y fundamentadas con razonabilidad y proporcionalidad.

7.2. Traslado de la queja: En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja, la Oficina de Recursos Humanos derivará la queja al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, quienes deberán investigar y emitir un informe de conclusiones en un plazo no mayor a (15) días calendarios contados desde que recibe la queja o denuncia.



7.2.1. Traslado de la queja:

El comité trasladará la queja al presunto hostigador en un plazo no mayor de tres (3) días calendario.

7.2.2. Descargos de la queja:

El presunto hostigador tendrá cinco (5) días calendario para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

7.2.3. Traslado de descargos:

El comité de intervención tendrá (3) días calendarios para remitir los descargos efectuados por el presunto hostigador a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento a ambas partes sobre los documentos que se presenten.

7.2.4. Informe de conclusiones:

El comité investigador tendrá (4) días calendarios para realizar un análisis de los medios probatorios y emitirá un informe con las conclusiones de la investigación al órgano sancionador.

7.3. Proceso del órgano sancionador: Una vez que el comité investigador haya emitido el informe de conclusiones, deberá remitirlo, en un plazo no mayor a un día (1) hábil, al órgano sancionador, quien deberá remitir este informe a los involucrados, a fin de que en el plazo de tres (3) días calendarios de recibido el informe, presenten sus alegatos, si los involucrados lo consideran pertinente. El órgano sancionador contará con diez (10) días calendarios, de recibido el informe de conclusiones, para emitir una decisión.

Esta decisión deberá ser informada al Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

7.4. Resolución de sanción: Finalmente el órgano sancionador o la autoridad de mayor jerarquía, puede emitir las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, separación temporal o definitiva, y otras de acuerdo con el ámbito de aplicación.



8**HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN:**

La investigación del hostigamiento sexual siempre deberá estar a cargo de la empresa usuaria o principal, cuando algún involucrado sea su trabajador. Cuando la sanción es para personal de tercero, el informe final debe ser remitido a dicha empresa para que aplique lo que corresponda.

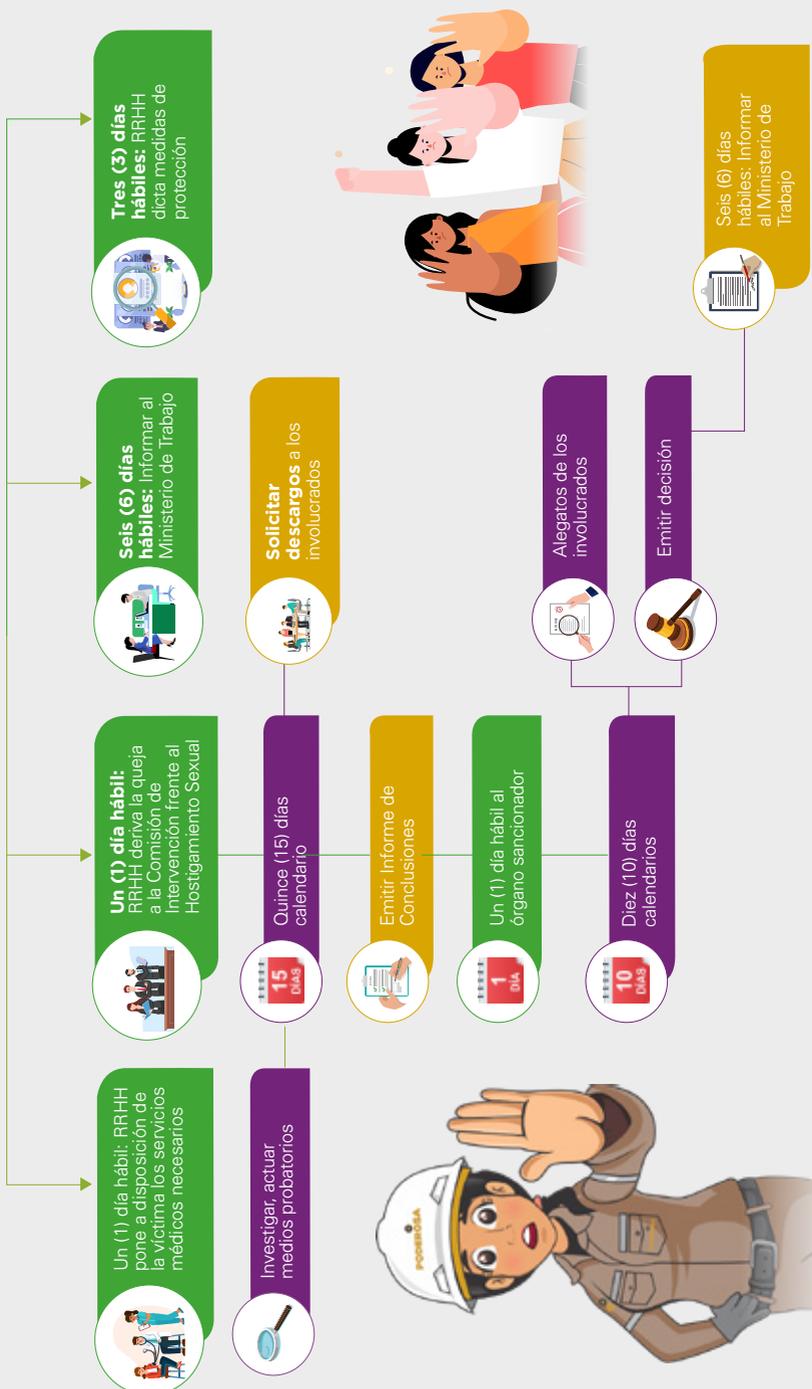
Cuando la víctima y el hostigador son miembros de terceros, pero es la empresa principal o usuaria quien recibe la queja, ésta debe remitirla en el término de un (1) día a la empresa de tercerización o intermediación para que inicie el debido procedimiento.

9**CONSIDERACIONES ADICIONALES SOBRE
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- a) Se garantizará una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima.
- b) PODEROSA informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las normas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual. Asimismo, comunicará sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.

<https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/HostigamientoSexual/>

PRESENTACIÓN DE QUEDA A RECURSOS HUMANOS O DE OFICIO



CONSTANCIA DE RECEPCIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PODEROSA.

Declaro recibir la **Política de prevención del hostigamiento sexual** en la que se establecen las medidas de prevención, protección y sanción sobre el hostigamiento en el centro de trabajo.

Nombre:

Apellidos:

.....

Cargo:

Nº de DNI o Carnet de extranjería:

Firma:

Fecha:

Huella digital:



