

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	----------------------------------	------------------

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
Directiva N° 002-2025-CCPTSM/CD
(Aprobado en Sesión de Consejo Directivo del 13 de enero de 2025)

La Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín (en adelante La Cámara), está comprometida con la promoción de un ambiente de trabajo seguro, libre de cualquier forma de discriminación y de violencia de género, en el que prime el respeto, la dignidad, la libertad individual y el tratamiento igualitario de todas las personas que integran su organización, rechazando y condenando todo comportamiento que constituya hostigamiento sexual.

Mediante la presente Política, La Cámara hace explícito su compromiso de:

- No permitir ni tolerar comportamientos o situaciones que configuren hostigamiento sexual.
- Recibir y tramitar con celeridad y reserva todas las denuncias por hostigamiento sexual que sean planteadas a través de los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
- Rechazar todo tipo de represalias en contra de quienes denuncien algún acto de hostigamiento sexual y/o de cualquier otra persona que participe o haya participado de algún procedimiento de investigación.
- Sancionar con razonabilidad y proporcionalidad a quienes cometan algún acto de hostigamiento sexual, garantizando una respuesta coherente frente a su ocurrencia.

1. OBJETIVO

- 1.1. Prevenir, corregir, detectar y encauzar –para su denuncia- cualquier situación o conducta que comporte un acto de hostigamiento sexual, anticipando las reglas que se aplicarán durante el procedimiento de investigación y sanción; así como las vías de acción previstas en nuestra legislación.
- 1.2. Proteger al colaborador frente a cualquier acto de hostigamiento sexual que suponga una vulneración a sus derechos fundamentales a una vida libre de violencia, al trabajo, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual.
- 1.3. Sensibilizar en materia de prevención e identificación de los actos de hostigamiento sexual, con el compromiso y liderazgo de la gerencia general y el Consejo Directivo.

2. ALCANCE

La presente Política es aplicable a todos quienes prestan servicios para La Cámara, incluyendo el Centro de Arbitraje y Resolución de Disputas y de manera específica a:

- 2.1. Todos los colaboradores activos en La Cámara.
- 2.2. Todas las personas que presten servicios en La Cámara bajo alguna de las modalidades formativas admitidas por Ley.
- 2.3. Trabajadores de las empresas de tercerización e intermediación laboral que sean desplazados a las instalaciones de La Cámara, así como todos aquellos que brinden algún servicio independiente, con ocasión del cual mantienen alguna interacción con los trabajadores de La Cámara.

3. DEFINICIONES

- 3.1. **Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual:** Es una conducta negativa de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para ésta, afectando sus derechos fundamentales y/o su actividad o situación laboral. Para su configuración, no se requiere acreditar el rechazo ni la reincidencia de la conducta.

Será sexual, toda conducta -explícita o implícita- que se encuentre orientada a manifestar algún tipo de interés sexual. De otro lado, será sexista, todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos atribuidos a mujeres y los hombres, así

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	---	----------------------------------	------------------

como roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro¹. El hostigamiento sexual podría incluir, pero no está limitado a:

- 3.1.1. La promesa implícita o expresa de conceder algún beneficio o trato preferente (actual o futuro) a cambio de favores sexuales.
- 3.1.2. Cualquier tipo de amenaza mediante la cual se exija en forma implícita o explícita una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada que atente o agravie su dignidad.
- 3.1.3. Cualquier comportamiento escrito, verbal, físico y/o visual de naturaleza o connotación sexual o sexista, tales como: insinuaciones o propuestas 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.
- 3.1.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.}
- 3.1.5. Las conductas ofensivas, hostiles o cualquier acto de represalia ejecutado en contra de la persona que rechazó alguna de las conductas señaladas.
- 3.1.6. Cualquier otra conducta que pueda encontrarse comprendida en la definición conceptual de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual en el trabajo será evaluado en función de las circunstancias en que se produzca, independientemente de los medios utilizados para dicho efecto, y de si este ocurre dentro o fuera de la jornada o centro laboral.

3.2. **Relación de Autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas ejerce un 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.

3.3. **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.

3.4. **Hostigador(a):** Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley y la presente Política. En tanto no se determine su responsabilidad, toda aquella persona que sea denunciada por actos de hostigamiento sexual será calificada como “persona denunciada”.

3.5. **Hostigado(a):** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual

3.6. **Queja o Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita o a través de cualquier medio, los hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento, con el objeto de que la autoridad competente realice acciones de investigación y sanción en caso correspondan.

4. **RESPONSABLES** La Cámara asigna a las personas y áreas que se detallan a continuación, la observancia y el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

4.1. **Gerente General:**

- 4.1.1. Promover una cultura de respeto e igualdad en el trato entre las personas.
- 4.1.2. Garantizar el cumplimiento de la presente Política.

4.2. **Administración:**

- 4.2.1. Diseñar, revisar, evaluar, actualizar y velar por el cumplimiento de la presente Política.

¹ A título ejemplificativo, será calificado como un comportamiento sexista el utilizar expresiones peyorativas, ridiculizar o menospreciar las habilidades, capacidades y el potencial intelectual de una persona o grupo en particular en razón de su sexo u orientación sexual.

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	--------------------	------------------

- 4.2.2. Sensibilizar y capacitar a los colaboradores de manera permanente en materia de hostigamiento sexual, igualdad y no discriminación.
- 4.2.3. Recibir las quejas o denuncias, adoptar medidas de protección, imponer sanciones y adoptar las medidas complementarias que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- 4.3. Delegado de Intervención frente al hostigamiento sexual:
 - 4.3.1. Desarrollar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual de manera objetiva y diligente.
 - 4.3.2. Emitir el informe con las conclusiones de la investigación.
 - 4.3.3. Velar por el correcto cumplimiento del procedimiento de investigación del hostigamiento sexual.
- 4.4. **Colaboradores, personal en formación laboral, personal de empresas de intermediación y tercerización laboral y personas que prestan servicios independientes en interacción con los colaboradores de La Cámara:**
 - 4.4.1. Conocer y cumplir con la Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como con el procedimiento de investigación y sanción desarrollado en la misma.
 - 4.4.2. Tomar una actitud diligente y responsable frente a cualquier acto de hostigamiento sexual y proceder con la denuncia respectiva.

5. PRINCIPIOS Y ENFOQUES PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

De acuerdo con el Reglamento de la Ley N° 27942, las acciones de prevención e investigación del hostigamiento sexual se guiarán bajo los siguientes principios y enfoques:

- 5.1. **Principios:**
 - 5.1.1. Dignidad y defensa de la persona: toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
 - 5.1.2. Ambiente saludable y armonioso: busca preservar la salud física y mental, así como el desarrollo y desempeño profesional de toda persona mediante la creación de un ambiente sano y seguro en el lugar donde ejerce sus actividades laborales.
 - 5.1.3. Igualdad y no discriminación por razones de género: se prohíbe cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de las personas.
 - 5.1.4. Respeto de la integridad personal: se garantiza el respeto a la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
 - 5.1.5. Intervención inmediata y oportuna: lo cual exige que las medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección frente a las víctimas, se ejecuten de manera inmediata.
 - 5.1.6. Confidencialidad: por el cual, la información relativa a los procedimientos de investigación y sanción tiene carácter confidencial, encontrándose prohibidas las personas involucradas en su desarrollo de brindar o difundir dicha información, salvo las excepciones establecidas por ley.
 - 5.1.7. Debido proceso los participantes en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual gozan de los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho dentro de un plazo razonable, entre otros.
 - 5.1.8. Impulso de oficio: las personas involucradas en la investigación y sanción deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o la práctica de los actos, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	----------------------------------	------------------

- 5.1.9. Informalismo: la interpretación de las normas que regulan el hostigamiento sexual se realizará de la forma que resulte más favorable para la admisión y decisión final de la denuncia; sin afectar los derechos y los intereses de las partes, admitiendo que el cumplimiento de los aspectos formales pueda subsanarse dentro del procedimiento, siempre que ello no afecte derechos de terceros o el interés público.
- 5.1.10. Celeridad: se busca evitar actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o que constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- 5.1.11. No revictimización: se busca evitar que la víctima de hostigamiento sexual vuelva a experimentar y/o revivir los momentos y emociones asociadas a su experiencia traumática.

5.2. Enfoques

- 5.2.1. De género: herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen asimetrías y desigualdades.
- 5.2.2. De interculturalidad: herramienta que permite valorar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnicos culturales.
- 5.2.3. De derechos humanos: herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los obligados o los titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- 5.2.4. De interseccionalidad: herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva la implementación de acciones diferenciadas.
- 5.2.5. Enfoque intergeneracional: herramienta que permite alcanzar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas.
- 5.2.6. Enfoque centrado en la víctima: herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, necesidades y la voluntad de la víctima.
- 5.2.7. De discapacidad: herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

6. ACCIONES DE PREVENCIÓN

La Cámara promoverá, entre otras, las siguientes acciones orientadas a prevenir la ocurrencia de actos de hostigamiento sexual:

- 6.1. Capacitar al personal en la prevención del acoso u hostigamiento sexual.
- 6.2. Desarrollar, de manera periódica, campañas de sensibilización sobre la prevención de cualquier tipo de acoso sexual, concientizando y comprometiendo al personal en la tarea de prevenir y denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual.
- 6.3. Realizar evaluaciones periódicas para identificar posibles situaciones de acoso sexual o riesgos de que estas sucedan, garantizando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas participantes.
- 6.4. Generar canales de atención a quejas o denuncias que permitan a las víctimas o terceros reportar los casos de acoso sexual en el trabajo.

7. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1. Órganos competentes:

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	----------------------------------	------------------

7.1.1. Área de Administración: órgano encargado de recibir las denuncias, implementar las medidas de protección, emitir el informe final de la investigación y aplicar las sanciones que correspondan, así como de implementar las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

7.1.2. Delegado de Intervención frente al Hostigamiento Sexual: Persona encargada de desarrollar la investigación y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

La elección del Delegado se realiza a través de votación secreta y directa. La Cámara desarrollará el proceso de elección informando sobre dicho proceso a través de los medios necesarios y disponibles para tal efecto.

Asimismo, la Cámara podrá solicitar el apoyo y la asesoría técnica de los especialistas que estime pertinentes, así como la de trabajadores que laboren en las diversas locaciones de La Cámara, quienes actuarán como líneas de apoyo durante la investigación.

Queda establecido que, el Delegado, deberá guardar reserva absoluta sobre la misma y de la información a la que tengan acceso.

7.2. Lineamientos aplicables al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Durante el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, las personas involucradas en el mismo deberán observar los siguientes lineamientos:

- La comunicación con la persona denunciante se realizará a través de los canales formalmente establecidos para dicho efecto.
- La actuación de los medios probatorios, no podrá exponer a la presunta víctima a una situación de revictimización.
- Todas las actuaciones deberán encontrarse debidamente documentadas; ya sea por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- Deberá garantizarse la reserva de la identidad de la presunta persona hostigada y de la persona denunciada frente a personas ajenas al procedimiento. Del mismo modo los nombres de los testigos deben mantenerse en forma reservada, si estos así lo solicitan.

7.3. Inicio del procedimiento

Toda denuncia deberá ser presentada al Administrador, de manera física o electrónica, en cuyo caso ésta deberá ser remitida mediante el buzón de correo con el asunto “Denuncia Hostigamiento Sexual” a través de la siguiente dirección electrónica: administracion@camaratarapoto.org

En el supuesto que el presunto hostigador sea quien ocupa el puesto de Administrador, ésta se deberá interponer ante la Gerencia General; debiendo el administrador abstenerse de participar del procedimiento de investigación y sanción. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual puede iniciarse a través de:

La presentación de una denuncia ante el Administrador, verbal o escrita, por parte de la presunta persona hostigada, de un tercero o, de oficio. De presentarse la denuncia de manera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se detallan los comportamientos que dieron lugar al hostigamiento sexual que se denuncia.

En cualquier caso, 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 los medios de prueba que estime pertinente.

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	----------------------------------	------------------

Las denuncias que se formulen de manera anónima, serán previamente evaluadas por el área de Administración, quien activará un proceso célere de relevamiento de información.

De advertir la existencia de indicios relacionados con la configuración de actos de hostigamiento sexual, La Cámara iniciará una investigación de oficio.

- Cuando la Cámara conoce, por cualquier medio, hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. En este caso, quien tome conocimiento de estos hechos deberá informar los mismos al área de Administración dentro de un plazo no mayor a un (1) día hábil.

7.4. Acciones inmediatas frente a una queja o denuncia de hostigamiento sexual

Una vez recibida la queja o denuncia, el área de Administración deberá adoptar las siguientes medidas:

7.4.1. Atención médica y psicológica: En un plazo no mayor a un (1) día hábil, pondrá a disposición de la víctima los diferentes canales de atención médica, física y psicológica con las que cuente la empresa o los servicios públicos o privados a los que ésta puede acudir. El informe que se emita como resultado de la atención antes mencionada, es incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, siempre y cuando la persona presuntamente hostigada así lo haya autorizado.

7.4.2. Medias de protección: En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles, adoptará - de oficio o a solicitud de parte- las siguientes medidas de protección para la víctima:

- Rotación o cambio de lugar de la persona denunciada.
- Suspensión temporal de la persona denunciada.
- Rotación o cambio de lugar de la presunta persona hostigada, siempre que haya sido solicitada por esta.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta persona hostigada o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con esta.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta persona hostigada.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la presunta persona hostigada.

Asimismo, y siempre que resulte estrictamente necesario para garantizar la colaboración de los testigos con la investigación, evaluará dictar alguna de las medidas de protección a favor de estos.

En ningún caso se considera como medida de protección ofrecer a la persona hostigada tomar vacaciones si estas no han sido solicitadas.

Las medidas de protección se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que ponga fin al procedimiento. Sin perjuicio de ello, en dicha resolución se pueden establecer medidas temporales a favor de la persona hostigada con la finalidad de garantizar su bienestar.

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	----------------------------------	------------------

7.4.3. Traslado de la denuncia: Correrá traslado de la denuncia al Delegado para el inicio del procedimiento de investigación, dentro del plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la misma.

7.4.4. Comunicación a autoridades: Informará, dentro del plazo de seis (6) días hábiles, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre las denuncias recibidas y las medidas de protección que hubiere otorgado.

7.5. Etapa de investigación

Recibida la denuncia, el Delegado deberá investigar los hechos, actuar los medios probatorios ofrecidos por las partes y emitir un informe con las conclusiones de la investigación, dentro de un plazo no mayor a quince (15) días calendario.

Dentro de dicho periodo, se le debe otorgar a la persona denunciada un plazo no mayor a seis (6) días calendario para que formule sus descargos, con una exposición clara de los hechos y medios probatorios que desvirtúen la denuncia en su contra.

En respeto a las garantías de un debido proceso, el denunciado debe conocer los hechos imputados y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere conveniente dentro del plazo otorgado para este fin.

El Delegado evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante la investigación para determinar la existencia o configuración del acto de hostigamiento sexual denunciado, los cuales podrán ser, 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, incluida la confrontación entre las partes, únicamente si es que esta es solicitada por la víctima.

El Delegado designará un interlocutor con quien la persona denunciante, si así lo requiera, tratará directamente todos los aspectos vinculados al trámite de su denuncia.

El informe final del Delegado deberá ser remitido al área de Administración dentro del plazo máximo de un (1) día hábil de emitido el mismo y deberá contener –como mínimo la siguiente información:

- a. Descripción de los hechos.
- b. Valoración de medios probatorios.
- c. Propuesta de sanción o de archivamiento de la denuncia debidamente motivada.
- d. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

7.6. Etapa de sanción

Recibido el informe final, el área de Administración correrá traslado del mismo a la persona denunciante y a la persona denunciada, otorgándoles un plazo no mayor a tres (3) días calendarios para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

Con o sin los alegatos de las partes, el área de Administración, dentro del plazo de diez (10) días calendario de recibido el informe del Delegado, emitirá su decisión final.

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	----------------------------------	------------------

De declararse la existencia de responsabilidad, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al trabajador denunciado utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta.

Las sanciones podrán consistir en:

- Una amonestación escrita.
- Una suspensión de labores sin goce de haber.
- El despido, conforme al literal i) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Las amonestaciones o suspensiones podrán estar acompañadas de otras medidas de protección para la víctima (como el traslado o la reasignación de puesto o funciones), junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.

De no poder determinarse si el hostigamiento sexual tuvo lugar, el área de Administración podrá establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

La decisión final deberá ser informada al MTPE por el área de Administración dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

7.7. Procedimiento de investigación en denuncias que involucran empresas de tercerización o intermediación

La Cámara rechaza todo acto de violencia, discriminación u hostigamiento sexual, incluyendo a las empresas de intermediación y tercerización de servicios con las que mantiene una relación comercial.

En línea con ello, las denuncias por hostigamiento sexual que involucren a personal de una empresa de intermediación o tercerización de servicios, serán tramitadas de conformidad con los procedimientos que se detalla a continuación:

7.7.1. Cuando la persona denunciada labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la persona denunciante forme parte de La Cámara

La denuncia se formula ante el área de Administración de la Compañía, la cual -en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la misma o de conocidos los hechos- informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

El procedimiento de investigación estará a cargo del Comité o Delegado de la Compañía, el cual emitirá el informe correspondiente y se pronunciará sobre las medidas de protección.

El informe final del Delegado que incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, será remitido al área de Administración y ésta -a su vez- trasladará el informe a la empresa de intermediación o tercerización de servicios.

7.7.2. Cuando quien denuncia el hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la persona denunciada forme parte de La Cámara

La denuncia se deberá interponer ante el área de Administración de la Compañía, quien en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, deberá informar sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	--	----------------------------------	------------------

La Cámara deberá llevar a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo al procedimiento establecido para tal efecto, garantizando que el trabajador o trabajadora de la empresa de intermediación o tercerización de servicios pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

7.7.3. Cuando la persona denunciada y quien denuncia 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 presta a La Cámara

La persona denunciante puede interponer la denuncia ante la empresa de intermediación o tercerización de servicios o ante la Compañía, a través de los canales implementados para tal efecto.

En este último caso, el área de Administración traslada la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios a la que pertenece la persona denunciada en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la misma.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con el área de Administración. En cualquiera de los casos antes indicados, el procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la persona denunciada, o de la persona denunciante con La Cámara.

8. RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL

La renuncia o término de la relación contractual de la víctima con La Cámara, no constituye un impedimento para iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción correspondiente.

Del mismo modo, si durante el procedimiento de investigación o como resultado del mismo, la persona denunciada dejará de pertenecer a la organización o finalizara su vínculo contractual, la Compañía continuará con el procedimiento y dictará las medidas que correspondan.

9. FALSA DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Si la denuncia de hostigamiento sexual fuere declarada infundada y quedará acreditada la mala fe de la persona denunciante, la persona afectada podrá interponer las acciones judiciales que considere pertinente, en la vía civil o penal.

En caso se llegase a acreditar judicialmente la mala fe de la persona denunciante, la empresa podría resolver justificadamente el contrato de trabajo con el colaborador

10. MECANISMOS DE ACCIÓN ALTERNATIVOS FRENTE A LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En aquellos casos en los que el presunto hostigador sea personal de dirección, personal de confianza o director o ésta última haya omitido iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima tendrá derecho a:

- 10.1.** Interponer directamente una demanda judicial por cese de actos de hostilidad, o de dar por terminada la relación laboral, solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y/o

Aprobado por: Consejo Directivo. Elaborado por: Gerencia General	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: Fecha:	01 13.01.2025
---	---	----------------------------------	------------------

- 10.2.** Demandar directamente los daños sufridos, producto del hostigamiento sexual; y/o
- 10.3.** Solicitar la actuación de la autoridad inspectiva de trabajo competente.

11. ACTUACIÓN EN CASOS DE INDICIO DE DELITO

Si, como consecuencia de las actividades desarrolladas en el procedimiento de investigación, se advirtieron indicios de la comisión de algún delito poniendo especial atención, pero sin limitarse, a los regulados en los artículos 176-B y 176-C del Código Penal.

La gerencia, con conocimiento de la persona afectada, informará de estos hechos a la Policía Nacional del Perú o al Ministerio Público.

DOCUMENTOS ASOCIADOS

Reglamento Interno de Trabajo

Ley 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

D.S. 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley 27942