

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO APLICABLE A LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1.-COPAM se compromete a brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus trabajadores y colaboradores, un ambiente sin discriminación y sin hostigamiento laboral y/o sexual u otra modalidad reñida con la moral y buenas costumbres.

COPAM aplicará una política de tolerancia cero contra cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo y asegurará que todos los incidentes vinculados con dichos actos de traten con seriedad y reserva mediante la aplicación del procedimiento que se desarrolla en el presente documento. El referido procedimiento se llevará a cabo oportunamente y buscará esclarecer los hechos en la brevedad posible, de conformidad con el marco legal en materia de prevención y sanción de hostigamiento sexual.

En tal sentido, el propósito de la política de COPAM es reafirmar el interés y preocupación en identificar, prevenir y sancionar todo acto de hostigamiento sexual que se presente bajo el ámbito laboral, a través del establecimiento de pautas y procedimientos claros, garantizando que los casos que se reporten serán tratados tomando en consideración los principios básicos de respeto, transparencia, dignidad, celeridad y confidencialidad.

Artículo 2.- El presente documento tiene por objeto desarrollar las disposiciones y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en adelante la Ley, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, y que resulta aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de la relación laboral con COPAM.

Artículo 3.- Para los efectos del presente documento se aplican las siguientes 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) Instituciones: Incluye a los centros de trabajo privado de COPAM ubicados tanto en la sede ciudad de Yurimaguas como su sede en Lima.
- f) 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.
- 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.

Artículo 4.- Las disposiciones y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual se encuentran sustentados en los Principios señalados en el artículo 4 del Reglamento de la Ley, y en su aplicación e interpretación se deberán tener presente los enfoques señalados en el artículo 5 del Reglamento de la Ley.

Artículo 5.- El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede o no ser reiterada, y puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

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 similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo o similares.

Artículo 6.- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el jefe inmediato o ante el delegado elegido para intervenir en los casos de prevención y sanción del hostigamiento sexual, en adelante el delegado.

Toda actuación del procedimiento será documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso, sin perjuicio de ello se deben guardar 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.

El delegado en un plazo no mayor a un (1) día hábil, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos de salud a los que esta puede acudir. 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.

Artículo 7.- El Delegado dictará las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata, pudiendo ser una o algunas de las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El delegado también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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 víctima, y se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 8.- El Delegado tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos.

El informe con las conclusiones de la investigación contendrá, como mínimo, lo siguiente:

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

Emitido el informe del delegado órgano encargado de la investigación, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, a la Oficina de Administración y Finanzas, órgano encargado de dictar la sanción.

La Oficina de Administración y Finanzas emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario, contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo el citado órgano traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicha resolución o decisión contiene la sanción contra el/la hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Artículo 9.- La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la Gerencia General, por el/la quejado/a o denunciado/a o por el/la quejoso/a o denunciante. En estos casos, la emisión de la resolución que resuelve la apelación o impugnación correspondiente no puede superar el plazo máximo establecido para el procedimiento administrativo disciplinario, esto es más de treinta (30) días calendario de presentada la denuncia. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

Artículo 10.- Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.