

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
Rodrigo Puelles <b>Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Personal</b>	Jaime Vega <b>Gerente de Recursos Humanos y SSOMA</b>	Michael Spoor <b>Gerente General</b>
<b>FECHA ELABORACIÓN:</b>	<b>FECHA REVISIÓN:</b>	<b>FECHA ELABORACIÓN:</b>
01/11/2024	15/11/2024	01/12/2024
<b>FIRMA:</b>	<b>FIRMA:</b>	<b>FIRMA:</b>
		

## 1. OBJETIVO

Identificar, prevenir y sancionar el hostigamiento sexual y laboral.

## 2. ALCANCE

Esta política es de aplicación obligatoria para todos nuestros trabajadores sin distinción alguna, cualquiera sea su modalidad de contratación, categoría o lugar donde labore.

Sus normas alcanzan también a las personas sujetas a modalidades formativas laborales, así como a los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con nuestros trabajadores.

Su aplicación es para las compañías que conforman OCHO SUR, es decir, Ocho Sur P SAC, Ocho Sur U SAC. y Servicios Agrarios de Pucallpa SAC.

## 3. RESPONSABLES

### 3.1. Gerente de Recursos Humanos y SSOMA

- Elegir a los miembros representantes del empleador del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

### 3.2. Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Personal

- Definir las medidas de protección para la presunta víctima y personas involucradas.
- Decidir y resolver los casos de hostigamiento sexual.

### 3.3. Asistente Social:

- Recibir las denuncias por hostigamiento sexual y derivarlas al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- Capacitar y difundir a los trabajadores sobre esta política.
- Liderar la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- Implementar acciones de prevención y concientización sobre Hostigamiento Sexual y Laboral.

### 3.4. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

- Promover acciones de prevención y concientización sobre Hostigamiento Sexual y Laboral.
- Investigar los casos de hostigamiento sexual y brindar recomendaciones.

## 4. MARCO NORMATIVO

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 4.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

- 4.4. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 4.5. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará".
- 4.6. Convenio 111 OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- 4.7. Convenio 190 OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- 4.8. Recomendación 019 CEDAW, Recomendación sobre la violencia contra la mujer, 1992.
- 4.9. Decreto Supremo 003-97-TR, aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.10. Decreto Supremo 001-96-TR, aprueba el Texto Único Ordenado del reglamento del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.11. Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, norma que fue modificada por la Ley 29430.
- 4.12. Decreto Supremo 014-1019-MIMO, que aprueba el reglamento de la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- 4.13. Ley 30364, Ley para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes de grupo familiar.
- 4.14. Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.
- 4.15. Decreto Supremo 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la violencia de género 2016-2021.
- 4.16. Principios y Criterios RSPO 2018: 6.1.1, 6.1.5, 6.5.1

## 5. DOCUMENTOS APLICABLES

- 5.1. GOS-RH-POL-009-Política de no represalia.
- 5.2. GOS-RH-P-001-Procedimiento de gestión de quejas y reclamos internos.
- 5.3. GOS-RH-F-001-Formulario de quejas y reclamos.
- 5.4. GOS-RH-F-002-Derechos del denunciante y víctima.

## 6. DEFINICIONES

- 6.1. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como: comentarios e insinuaciones, observaciones o miradas obscenas, exhibición o exposición de material pornográfico, tocamientos, roces o acercamientos corporales, exigencias o proposiciones sexuales, contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- 6.2. **Hostigamiento:** Cualquier tipo de conducta, ya sea física o verbal, que vulnera la dignidad de un trabajador o trabajadora.

- 6.3. Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 6.4. Hostigado(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 6.5. Hostigador(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 6.6. Denuncia/Queja:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 6.7. Denunciado(a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.8. Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.9. 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.

## 7. POLÍTICA

1. Reconocemos el respeto a la dignidad de cada persona y velamos por su integridad.
2. En OCHO SUR promovemos un ambiente laboral saludable y armonioso para que nuestros trabajadores puedan desarrollarse.
3. Reconocemos que toda persona debe ser tratada con respeto dentro y fuera del ambiente de trabajo.
4. Rechazamos cualquier tipo de acoso y hostigamiento en cualquiera de sus formas, sin importar condición, sexo, orientación sexual, posición de la víctima o agresor.
5. En OCHO SUR estamos comprometidos a prevenir, investigar, atender y sancionar cualquier tipo de acoso u hostigamiento, incluyendo el sexual y laboral.
6. En OCHO SUR promovemos programas de capacitaciones, talleres de sensibilización y charlas para la prevención y concientización sobre el hostigamiento sexual y laboral.
7. Garantizamos y reservamos la confidencialidad y transparencia de los procesos y partes de investigación y sanción de hostigamiento sexual y laboral.

8. Salvaguardamos los derechos y garantías del debido proceso en las investigaciones y sanciones de hostigamiento sexual y laboral.
9. Garantizamos que en los procesos las partes expongan sus motivos, se ofrezcan y actúen pruebas, y se emitan decisiones motivadas y fundadas en derecho.
10. No limitamos el derecho a ejercer acciones civiles, penales o administrativas por las partes o terceros involucradas.

## **8. CONTENIDO**

### **8.1. Hostigamiento Sexual**

El hostigamiento sexual son conductas físicas o verbales de naturaleza sexual no deseadas y rechazadas. Estas conductas afectan a las personas, su dignidad y derechos fundamentales.

Las conductas pueden manifestarse de la siguiente manera:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos escritos o verbales de naturaleza o connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio o 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 apartado.
- f) Otras conductas que produzcan un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que afecten la actividad o situación laboral de la víctima.

### **8.2. Hostigamiento Laboral**

El hostigamiento laboral son conductas físicas o verbales producidas dentro de la relación laboral y vulnera la dignidad y derechos fundamentales del trabajador. Estas pueden cometerse por el empleador, sus representantes u otros trabajadores.

Las conductas pueden manifestarse de la siguiente manera:

- a) Cualquier forma de discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, etc.
- b) La falta de pago o reducción injustificada de la remuneración de trabajo.
- c) El incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador, en otras palabras, el favoritismo frente a esta situación por parte del evaluador.

- d) La reasignación de labores injustificada, con el propósito de ocasionar perjuicio.
- e) Los actos de violencia física o verbal, así como la ofensa grave de palabra contra el trabajador o su familia.
- f) Otros actos contra la moral que afecten la dignidad del trabajador.

### **8.3. Procedimiento para denunciar, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual y Laboral**

#### **8.3.1. Órganos intervinientes**

1. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante el Comité):
  - Conformado por cuatro (04) miembros: dos (02) representantes de los trabajadores y dos (02) representantes de OCHO SUR, garantizando la paridad por sexo. Cada miembro tiene su suplente.
  - La elección de los miembros representantes de OCHO SUR es por designación del Gerente de Recursos Humanos y SSOMA.
  - La elección de los miembros representantes de los trabajadores se realizará a través de un proceso de elección.
  - El Comité investiga y propone medidas de sanción y complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
  - También hace las funciones del Comité de Género regulado por los Principios y Criterios de la RSPO. Para ello, va a concienciar, identificar y abordar cuestiones de interés, así como oportunidades y mejoras para las mujeres.
2. Prevención Laboral y Servicios al Personal:
  - A través de la Asistente Social, recibe la queja o denuncia para posteriormente remitirla al Comité.
  - Interpone las sanciones y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

OCHO SUR capacitará a los miembros de la Gerencia de Recursos Humanos y del Comité sobre la prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.

#### **8.3.2. Inicio del procedimiento**

El procedimiento de denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual se puede iniciar “de parte” o “de oficio”:

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura a los *Derechos de denunciante y víctima*. Si la persona denunciante es la presunta víctima, dicha acta deberá ser firmada por ella para constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten.

La denuncia puede ser presentada ante la Asistente Social. No obstante, el denunciante puede usar cualquiera de los medios establecidos en *Procedimiento de*

*gestión quejas y reclamos internos*. Si es presentada ante el líder o jefe inmediato, este tiene la obligación de trasladarla a la Asistente Social.

Los lineamientos y disposiciones del *Procedimiento de gestión de quejas y reclamos internos* se aplican supletoriamente a la presente política.

### **8.3.3. Contenido de la queja o denuncia**

La queja o denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre del presunto(a) hostigador(a).
- b) Cargo y función del presunto(a) hostigador(a).
- c) Descripción de los hechos.
- d) Hechos relevantes para investigar.
- e) Relación entre la presunta víctima y presunto(a) hostigador(a).
- f) Pruebas y testigos (de ser el caso): declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos o cualquier otro medio probatorio idóneo.

OCHO SUR pone a disposición el *Formulario de quejas y reclamos* para que el/la denunciante pueda utilizarlo.

### **8.3.4. Comunicación al Comité**

En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Asistente Social correrá traslado al Comité para el inicio de la investigación.

### **8.3.5. Medidas de protección**

En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia, el Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Trabajador definirá, de ser necesario, cualquiera de las medidas de protección expuestas a continuación:

- a) Rotación o cambio de lugar de trabajo del presunto(a) hostigador(a).
- b) Suspensión temporal del presunto(a) hostigador(a), sin afectar su derecho a remuneración.
- c) Rotación o cambio del lugar de trabajo de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Apoyo en la solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que se consideren idóneas y adecuadas para proteger a la presunta víctima.

También se pueden dictar medidas de protección a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A solicitud 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 las partes involucradas. En ningún caso se considera como medida válida de protección, ofrecer a la víctima tomar vacaciones, si la misma no lo ha solicitado.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de denuncia, investigación y sanción de hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, se pueden establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Finalmente, en el plazo de un (01) día hábil se brindará los canales, de ser necesarios y/o requeridos, de atención médica, física y psicológica. Así como cualquier otro que sea idóneo y adecuado.

#### **8.3.6. Comunicación Ministerio de Trabajo**

OCHO SUR comunicará en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles a la sede competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo siguiente:

- a) Haber recibido una queja, iniciado una investigación por hostigamiento sexual, contados desde la recepción de la queja.
- b) El resultado de la conclusión de la investigación por hostigamiento sexual.

#### **8.3.7. Investigación e informe de Comité**

El Comité tiene un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia para emitir un informe con las conclusiones de su investigación, el cual deberá contener:

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

Dentro de dicho plazo, el Comité otorgará al denunciado(a) un plazo de cinco (05) días calendarios para formular sus descargos.

Culminado el informe, el Comité, en un plazo máximo de un (01) día hábil, enviará el documento al Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Personal.

#### **8.3.8. Decisión y resultado**

El Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Personal emitirá una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité. Dentro de dicho plazo, se les trasladará el informe a las partes involucradas para sus alegatos o



argumentos finales, de considerarlos pertinentes, en un plazo de cinco (05) días calendarios.

La decisión podrá resultar en la determinación o no de la configuración de actos de hostigamiento sexual. Para el primer caso, las medidas aplicables dependerán de la gravedad y criterios de razonabilidad y proporcionalidad:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de haber.
- c) Despido por falta grave.

Además, contendrá las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

En caso de cese, renuncia o término de la relación laboral de alguna de las partes, OCHO SUR continuará con el procedimiento de investigación e incluso de ser posible, se aplicarán las medidas correspondientes.

### **8.3.9. Procedimiento de Hostigamiento Laboral**

Para los casos de Hostigamiento Laboral, el procedimiento que se aplicará será lo dispuesto en el *Procedimiento de gestión de sugerencias, quejas y reclamos*.

### **8.4. Casos de Hostigamiento Sexual y Laboral que involucren empresas de tercerización o intermediación**

1. Cuando el presunto(a) hostigador(a) labora en empresa de tercerización o intermediación y la presunta víctima forma parte de OCHO SUR.
  - La denuncia se formulará ante OCHO SUR, y se informa en un (01) día hábil a la empresa de intermediación o tercerización de servicios.
  - OCHO SUR lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité.
  - Cuando las conclusiones del informe recomienden sanción y otras medidas, se remitirá a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas correspondientes.
2. Cuando el presunto(a) hostigador(a) laboral en OCHO SUR y la presunta víctima forma parte de la empresa de tercerización o intermediación.
  - La denuncia se formulará ante OCHO SUR, y se informa en un (01) día hábil a la empresa de intermediación o tercerización de servicios.
  - OCHO SUR lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité.
  - Cuando las conclusiones del informe recomienden sanción y otras medidas, OCHO SUR tomará las medidas correspondientes.
3. Cuando el presunto(a) hostigador(a) y la presunta víctima laboran en empresa de tercerización o intermediación y el acto de hostigamiento sexual se ha producido en las instalaciones de OCHO SUR o a razón del servicio que le prestan.

- La denuncia se formulará ante la empresa de intermediación o tercerización u OCHO SUR. En el último caso, se informa en un (01) día hábil a la empresa de intermediación o tercerización de servicios.
- La empresa de intermediación o tercerización lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité y sanción, sin perjuicio de las coordinaciones con OCHO SUR.
- El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/la quejado(a) o denunciado(a), o del denunciante con OCHO SUR.

#### **8.5. Consecuencias de la falsa queja o denuncia**

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, el denunciado tiene derecho a interponer las acciones judiciales pertinentes. En este caso, el/la denunciante queda obligado a la decisión judicial.

Sin perjuicio de ello, OCHO SUR podrá sancionar, dentro del marco de sus procedimientos internos, incluso hasta con el despido del trabajador que interpuso la falsa queja o denuncia, siempre que se acredite que ha obrado con mala fe, dolo o culpa inexcusable.

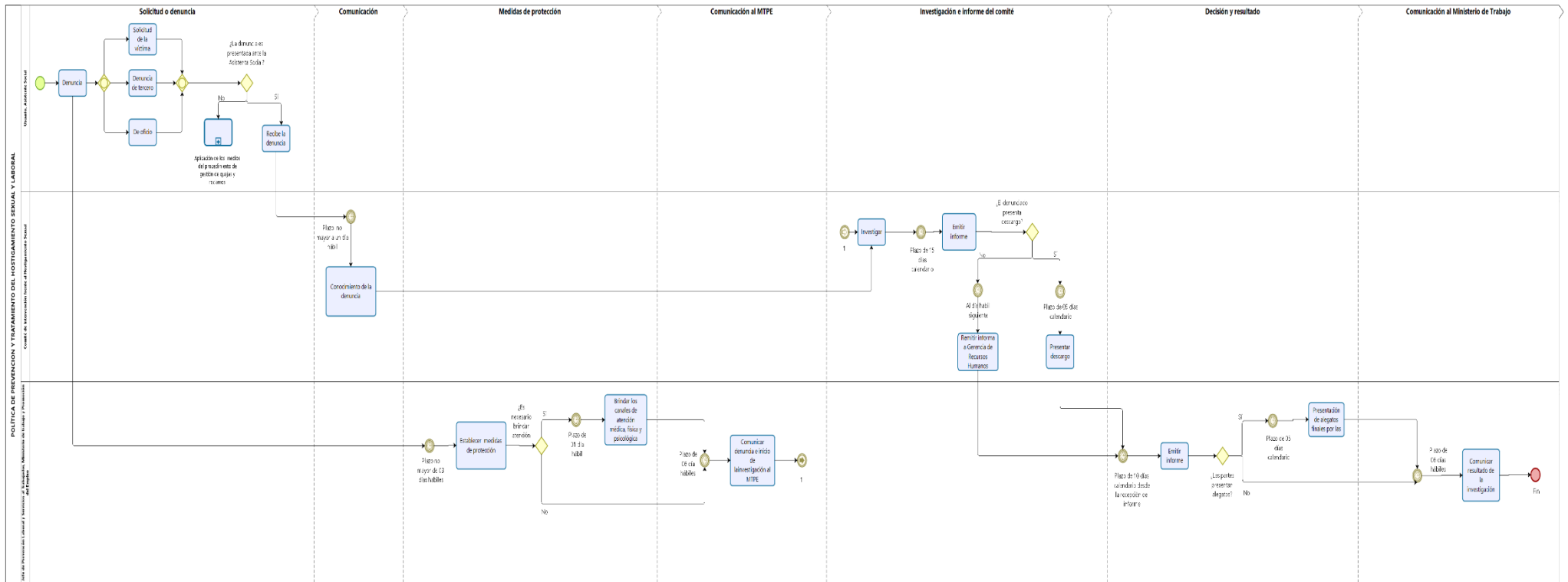
### **9. PROCEDIMIENTO**

#### **9.1. Descripción de procedimiento**

<b>Nro.</b>	<b>Actividad</b>	<b>Actor(es)</b>
<b>9.1.1.</b>	<p><b>Inicio procedimiento</b></p> <p>Se inicia de parte (solicitud de la víctima o denuncia de un tercero) o de oficio.</p> <p>Se pueden usar los medios establecidos en el <i>Procedimiento de gestión de quejas y reclamos internos</i> para presentar la denuncia; o, a través de la Asistente Social.</p>	<p>Usuario</p> <p>Asistente Social</p>
<b>9.1.2.</b>	<p><b>Comunicación al Comité</b></p> <p>Hasta en un (01) día hábil se trasladará al Comité para el inicio de la investigación.</p>	<p>Asistente Social</p> <p>Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual</p>
<b>9.1.3.</b>	<p><b>Medidas de protección</b></p> <p>En tres (03) días hábiles se implementan las medidas de protección.</p>	<p>Jefe de Prevención</p>

	Y, en un (01) día hábil se brindan canales, de ser necesarios, de atención médica, física y psicológica.	Laboral y Servicios al Personal
<b>9.1.4.</b>	<p><b>Comunicación al Ministerio de Trabajo</b></p> <p>Hasta en seis (06) días hábiles se comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el haber recibido una queja, iniciado una investigación por hostigamiento sexual.</p>	<p>Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Personal</p> <p>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</p>
<b>9.1.5.</b>	<p><b>Investigación e informe del Comité</b></p> <p>Hasta en quince (15) días calendarios, se emitirá un informe con las conclusiones de la investigación, incluyendo los cinco (05) días calendarios para descargos.</p> <p>En un (01) día hábil, se enviará el documento a la Gerencia de Recursos Humanos.</p>	<p>Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual</p>
<b>9.1.6.</b>	<p><b>Decisión y resultado</b></p> <p>En un plazo no mayor a diez (10) días calendarios se emitirá una decisión.</p> <p>Se incluye los cinco (05) días calendarios para alegatos finales.</p>	<p>Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Personal</p>
<b>9.1.7.</b>	<p><b>Comunicación al Ministerio de Trabajo</b></p> <p>Hasta en seis (06) días hábiles se comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el resultado de la investigación por hostigamiento sexual.</p>	<p>Jefe de Prevención Laboral y Servicios al Personal</p> <p>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</p>

**9.2. Diagrama de flujo**





## **10. SANCIONES Y OTRAS MEDIDAS ADICIONALES**

Los casos que se presenten son almacenados y custodiado por el Jefe de Prevención y Servicios al Trabajador. Tendrán acceso a dicha información: i) el Comité de Ética, ii) Gerente de Recursos Humanos y SSOMA, y iii) Asistente Social.

OCHO SUR dispone de un Mecanismos de Quejas y Reclamos donde cualquier trabajador o persona interesada puede reportar cualquier acto, conducta, hecho de hacer, no hacer, omisión u otro que lesionen la presente política.

OCHO SUR no toma represalias contra sus trabajadores ni cualquier persona interesada que reporte actos o conductas que lesionen la presente política.

## **11. ANEXOS**

11.1. GOS-GG-FOR-001-Formulario de quejas y reclamos.

11.2. GOS-GG-FOR-002-Derechos del denunciante y víctima.

## **12. CONTROL DE CAMBIOS**

Cambios respecto a la versión anterior:

<b>Versión</b>	<b>Fecha de revisión</b>	<b>Descripción del cambio</b>	<b>Motivo</b>
<b>002</b>	<b>15/08/2023</b>	<b>Cambio en la estructura del formato y contenido</b>	<b>Uniformizar documentos</b>
<b>003</b>	<b>15/11/2024</b>	<b>Alinear al Procedimiento de Quejas y Reclamos Internos y definir responsables específicos en el procedimiento</b>	<b>Alinear procedimientos</b>