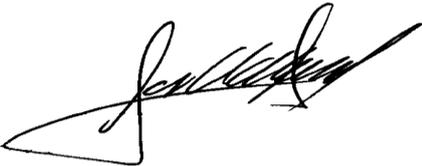




**POLITICA Y PROCEDIMIENTO**  
**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

<b>Código:</b>	
<b>Versión:</b>	<b>001</b>
<b>Fecha:</b>	<b>15/12/2019</b>
<b>Página 1 de 8</b>	

	<b>Apellidos y Nombre</b>	<b>Firma</b>	<b>Fecha</b>
<b>Elaborado por:</b>	Uceda, Martin		13/01/2020
<b>Revisado por:</b>	Contreras, Liliana		15/01/2020
<b>Aprobado por:</b>	Puig, Claudia		30/01/2020

	<b>TIPO DE DOCUMENTO</b> <b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO</b> <b>NOMBRE DE DOCUMENTO</b> <b>HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
		<b>Fecha:</b>	
		<b>Página 2 de 8</b>	

## **POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

J&V Resguardos SAC (Liderman), desea que sus colaboradores ejecuten sus labores dentro de un ambiente caracterizado por el respeto a su dignidad e integridad. En este entendido, todos los colaboradores de LIDERMAN sabemos que los actos de hostigamiento sexual dañan la dignidad e integridad de las personas.

Por ello, LIDERMAN toma las medidas necesarias para prevenirlos e investigarlos, así como para determinar el grado de responsabilidad del hostigador(a), impedir su cercanía a la persona hostigada y sancionar al hostigador(a) con las respectivas medidas disciplinarias, incluyendo el cese de la relación laboral, ya que la hostilización sexual es una falta muy grave.

### **1. OBJETO**

- La presente política tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual dentro o fuera de las instalaciones de LIDERMAN, durante o terminada la jornada laboral y sin importar el grado de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.

### **2. ALCANCE**

- Esta política se aplica a todo el personal operativo y administrativo de las empresas J&V Resguardo SAC, J&V Resguardo Selva SAC, J&V Alarmas SAC y Liderman Servicios, así como a todo su personal de dirección y de confianza, a sus directores y/o accionistas; sus contratistas, proveedores, locadores de servicios y visitantes.
- Constituye obligación de todo colaborador de LIDERMAN, leer y cumplir lo estipulado en esta política.

### **3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, Ley 27942 y su Reglamento, el Decreto Supremo No.014-2019-MIMP, así como sus futuras modificaciones y normas complementarias.

### **4. CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- El hostigamiento sexual se configura a través de una conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que puede afectar la situación laboral de quien lo sufre.
- La configuración del hostigamiento sexual, no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga es reiterada o el rechazo de la víctima, sea expreso.
- 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 si ocurre en el mismo local de LIDERMAN o en el local del cliente o si ocurre entre los mismos colaboradores LIDERMAN o entre un colaborador LIDERMAN y un empleado o usuario del cliente.

	<b>TIPO DE DOCUMENTO</b> <b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO</b> <b>NOMBRE DE DOCUMENTO</b> <b>HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
		<b>Fecha:</b>	
		<b>Página 3 de 8</b>	

- El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:
  - o Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
  - o Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
  - o Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos contra la víctima.
  - o Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
  - o Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas descritas en los párrafos precedentes.

## 5. DEBER DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Todo colaborador tiene el derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad e integridad como los actos de hostigamiento sexual, por lo tanto, la empresa tomará las medidas necesarias para investigar las denuncias que reciba por actos de hostigamiento sexual, dictar las medidas de protección a favor de la persona hostigada tales como: rotación de puesto, suspensión temporal y otras medidas que busquen proteger a la víctima en tanto dure la investigación, determinar el grado de responsabilidad de la persona hostigadora, mientras dure la investigación y sancionar, de encontrar evidencia que sustente la denuncia, al hostigador (a).
- La empresa cuenta con un órgano encargado de investigar y recomendar las sanciones para el hostigador (a) en caso lo encuentre responsable, luego de evaluar sus descargos. Este órgano se denomina "Comité de Intervención" y está conformado por cuatro colaboradores de LIDERMAN elegidos por votación: 02 representantes de la empresa y 02 representantes de los trabajadores, garantizando en ambos casos, paridad de género.
- La empresa cuenta con un Canal de Denuncias por Actos de Hostigamiento Sexual (CDHS): <http://mundoliderman.com/noalacoso/>. Todo colaborador que desee denunciar por escrito un acto de hostigamiento sexual, debe completar el Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual del Anexo 1 de esta política y envíalo al Canal de Denuncias por Actos de Hostigamiento Sexual.
- Si el colaborador desea hacer su denuncia de forma verbal, podrá hacerla de forma personal ante la Gerencia de Gestión de Talento Humano (Gerencia de GTI).



		<p>1.3.7 Otorgar facilidades a los denunciantes para que puedan asistir a los centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.</p> <p>1.3.8 En ningún caso se considerará una medida de protección válida como ofrecer a la víctima tomar vacaciones, si la misma no lo ha solicitado.</p>	
2	<b>Informar al Mintra</b>	<p>2.1 La Gerencia de GTH comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual e informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a 06 días hábiles de recibida.</p> <p>En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja o denuncia, la Gerencia de GTH la comunicará al “Comité de Intervención” para el inicio de la investigación.</p>	Gerencia de GTH
3	<b>Investigación del Caso</b>	<p>3.1. En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja o denuncia, la Gerencia de GTH la comunicará al “Comité de Intervención” para el inicio de la investigación.</p> <p>3.2 El “Comité de Intervención” durante la investigación observará las reglas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevará bajo estricta confidencialidad y reserva, la investigación.</li> <li>• Cuenta con un plazo no mayor de 15 días calendario contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el correspondiente informe, con las conclusiones de la investigación. Dentro del mismo plazo de 15 días, el “Comité de Investigación” citará o notificará a la persona denunciada y le otorgará el plazo de 03 días hábiles para que alcance sus descargos y/o medios probatorios. De esta manera se respecta el debido proceso de ambas partes.</li> <li>• Transcurrido el plazo de 03 días hábiles y con descargos o sin ellos, el “Comité de Intervención” emitirá su Informe de Investigación con sus respectivas conclusiones.</li> <li>• Durante los 15 días calendarios de plazo máximo para proceder con la investigación, la comunicación con la víctima</li> </ul>	Comité de Intervención

		<p>solo podrá hacerla el miembro ponente del “Comité de Intervención” designado por los otros miembros y toda comunicación formal será al teléfono privado o correo privado de la víctima. Igual regla, aplica para la persona denunciada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante la investigación se recibirán y actuarán medios probatorios ofrecidos por las partes, aunque está terminantemente prohibido exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización como la declaración reiterativa de los hechos denunciados, careos, cuestionamientos a su conducta, a su vida personal, confrontaciones con el (la) supuesto hostigador(a) u otras actuaciones probatorias similares.</li> <li>• El Informe de Investigación debe contener: Descripción de Hechos, Valoración de Medios Probatorios, Propuesta de Sanción o, en su defecto, los motivos por los cuales se decide el Archivamiento de la denuncia y Recomendaciones de Medidas Adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.</li> <li>• El Informe de Investigación deber ser puesto de conocimiento a la Gerencia de GTH, en un plazo máximo de 01 día hábil.</li> </ul>	
4	<b>Emitir decisión</b>	<p>4.1 La Gerencia de GTH emitirá una decisión o resolución, dentro de un plazo no mayor a 10 días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo la Gerencia trasladará el informe al quejado o denunciado y al presunto hostigado para que dentro del plazo de 03 días útiles presente sus alegatos.</p> <p>4.2 Durante los citados 10 días calendarios, la comunicación con la víctima solo podrá hacerla la Gerencia de GTI a su teléfono privado o correo privado. Igual regla, aplica para la persona denunciada.</p> <p>4.3 Dicha decisión o resolución contendrá la sanción a aplicar al hostigador(a), así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento en el mismo lugar o bajos las mismas circunstancias o factores de riesgo que lo produjeron.</p> <p>4.4 La decisión o resolución final de la Gerencia de GTH, pone fin al procedimiento de investigación por actos de hostigamiento sexual.</p>	Gerencia de GTH

	<b>TIPO DE DOCUMENTO</b> <b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO</b> <b>NOMBRE DE DOCUMENTO</b> <b>HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
		<b>Fecha:</b>	
		<b>Página 7 de 8</b>	

		<p>4.5 La decisión o resolución final, será informada por la Gerencia de GTH al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 06 días hábiles siguientes a su emisión.</p>	
--	--	---	--

## **7. ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA PERSONAL QUE LABORA LOS CLIENTES O PERSONAS USUARIAS DEL CLIENTE**

Como se ha señalado precedentemente en esta Política, así como en las normas que regulan esta materia, 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 si ocurre en el mismo local de LIDERMAN o en el local del cliente o si ocurre entre los mismos colaboradores LIDERMAN o entre un colaborador LIDERMAN y un empleado o usuario del cliente.

Por ello, en caso un Cliente denuncie actos de hostigamiento sexual por parte de algún colaborador destacado al cliente, la empresa imputará esta conducta al trabajador como falta grave sancionada con cese. Si luego de los descargos respectivos, el trabajador no logra desvirtuar las imputaciones, la empresa procederá con el despido del trabajador, sin perjuicio de poder denunciar ante las autoridades penales correspondientes, su inconducta.

## **8. ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA PERSONAL LIDERMAN DESTACADO A LOS CLIENTES**

En caso un colaborador(a) LIDERMAN sea víctima de actos de hostigamiento sexual por parte de algún trabajador del cliente, el colaborador(a) LIDERMAN denunciará esta inconducta directamente al cliente, quien -por ley- debe informar sobre la existencia de la denuncia a LIDERMAN en un plazo no mayor de un día (01) hábil de haberla recibido. No obstante, ello, el colaborador(a) LIDERMAN podrá informar de esta denuncia a LIDERMAN para que la empresa tome de inmediato las acciones correspondientes y brinde el apoyo necesario al colaborador LIDERMAN.

## **9. PLAZO DE CADUCIDAD PARA DENUNCIAR**

De conformidad con las normas legales, el plazo para denunciar todo acto de hostilización sexual, vence (caduca), a los 30 días naturales de haberse producido.



**TIPO DE DOCUMENTO**  
**POLITICA Y PROCEDIMIENTO**  
**NOMBRE DE DOCUMENTO**  
**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código:

Versión:

Fecha:

Página 8 de 8

**ANEXO 1**

**Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual**



J&V RESGUARDO SAC, J&V RESGUARDO  
SELVA SAC, J&V ALARMAS SAC, LIDERMAN  
SERVICIOS

**FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**DENUNCIANTE - HOSTIGADO (A)**

Apellidos :			
Nombres :			
Teléfono: Fijo / Móvil (Personal)		DNI:	
Correo electrónico :		Edad:	
Relación Laboral con el Denunciado:			

**DENUNCIADO - HOSTIGADOR (A)**

Apellidos :			
Nombres :			
Otros datos que considere :			

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

\* Detallar fechas, testigos y adjuntar pruebas

Página 1

"Certifico que la información proporcionada es correcta. Autorizo a la empresa a verificar los datos que estime necesarios".

\_\_\_\_\_  
Firma del denunciante  
DNI:

Fecha :