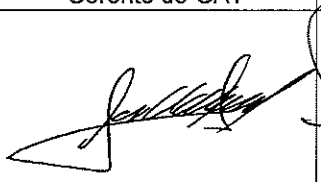
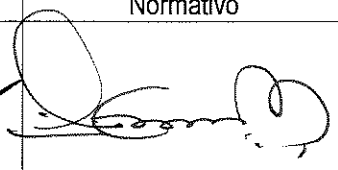
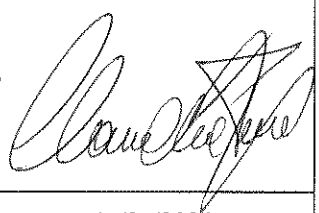
COPIA CONTROLADA

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Apellidos y Nombres / Cargo	Uceda Aguinaga, Juan Martín Gerente de GAT	Contreras Pareja, Liliana Gerente de Cumplimiento Normativo	Puig Carrasco, Claudia Gerente General
Firma			
Fecha	13/01/2020	17/05/2024	17/05/2024

COPIA CONTROLADA

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 lasrespectivas medidas disciplinarias, incluyendo el cese de la relación laboral, ya que la hostilización sexual es una falta muy grave.

1. OBJETIVO

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 los estipulado en esta política.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", Ley 27942 y su Reglamento, el Decreto SupremoNo.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 detrabajo 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.

COPIA CONTROLADA

- El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

  - 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.
  - Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
  - 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.
  - Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
  - 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): ***LIDER APP, mediante un formulario*** *(https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=yJtkk3eC6kCtFuKZvJZKqU_MLKESRHFPkHqHPp87ZzhUNFEzSVk2NDFROU5QRkpJNFRJTE01V1NWNi4u&origin=QRCode&qrcodeorigin=presentation)* ***y por el correo electrónico*** *alertaliderman@liderman.com.pe*. 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 estapolítica 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 y Atención de Trabajadores.***

COPIA CONTROLADA

6. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL "COMITÉ DE INVESTIGACIÓN"

Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	**Presentar queja o denuncia**	1.1 Toda persona que se sienta hostigada sexualmente, deberá presentar su denuncia escrita en el CDHS adjuntando elFormato del Anexo 1 o, si lo prefiere, podrá hacerlo verbalmente de forma personal ante la Gerencia de GTI. 1.2 La Gerencia de ***GAT*** una vez recibida la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un día hábil pondrá a disposición de la persona denunciante, los canales de atención médica, física ymental o psicológica. 1.3 La Gerencia de ***GAT*** brindará las medidas de protección en un plazo de 03 días hábiles contados desde que se interpusola queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadasde oficio o a solicitud de la persona denunciante y se ejecutande manera inmediata. Las medidas de protección pueden ser,entre otras de similar naturaleza, las siguientes: 1.3.1 Rotación o cambio de lugar de la persona hostigadora. 1.3.2 Suspensión temporal del presento hostigador (se considera como suspensión imperfecta). En este caso laremuneración otorgada durante el periodo de suspensionpodrá ser descontada si de la investigación resulta acreditado el acto de hostilización sexual. 1.3.3 Rotación o cambio de la víctima, siempre que haya sido solicitada por la misma víctima. 1.3.4 Solicitud al comité para la emisión de una orden deimpedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima. 1.3.5 Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestarde la víctima. 1.3.6 También podrá brindar medidas de protección a los testigos, siempre que resulten necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.	Colaborador / Gerencia de ***GAT*** Colaborador / Gerencia de ***GAT***

COPIA CONTROLADA

		1.3.7 Otorgar facilidades a los denunciantes para que puedan asistir a los centros de salud, denunciar y/o llevar a cabocualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual. 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.	
2	**Informar al Mintra**	2.1 La Gerencia de ***GAT*** comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia oha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexuale informará acerca de las medidas de protección otorgadas ala presunta víctima, en un plazo no mayor a 06 días hábiles de recibida. En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja odenuncia, la Gerencia de ***GAT*** la comunicará al "Comité de Intervención" para el inicio de la investigación.	Gerencia de ***GAT***
3	**Investigación del Caso**	3.1. En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja o denuncia, la Gerencia de ***GAT*** la comunicará al "Comité de Intervención" para el inicio de la investigación. 3.2 El "Comité de Intervención" durante la investigación observarálas reglas siguientes: • Llevará bajo estricta confidencialidad y reserva, lainvestigación. • 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 hábilespara que alcance sus descargos y/o medios probatorios. De esta manera se respecta el debido proceso de ambas partes. • Transcurrido el plazo de 03 días hábiles y con descargos osin ellos, el "Comité de Intervención" emitirá su Informe de Investigación con sus respectivas conclusiones. • Durante los 15 días calendarios de plazo máximo paraproceder con la investigación, la comunicación con la víctima	Comité de Intervención

COPIA CONTROLADA

		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 privadode la víctima. Igual regla, aplica para la persona denunciada. • 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. • El Informe de Investigación debe contener: Descripción de Hechos, Valoración de Medios Probatorios, Propuesta deSanción o, en su defecto, los motivos por los cuales se decideel Archivamiento de la denuncia y Recomendaciones de Medidas Adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. • El Informe de Investigación deber ser puesto de conocimiento a la Gerencia de ***GAT***, en un plazo máximo de 01 día hábil.	
4	**Emitir decisión**	4.1 La Gerencia de ***GAT*** emitirá una decisión o resolución, dentrode 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 paraque dentro del plazo de 03 días útiles presente sus alegatos. 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. 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. 4.4 La decisión o resolución final de la Gerencia de ***GAT***, pone fin al procedimiento de investigación por actos de hostigamientosexual.	Gerencia de ***GAT***

COPIA CONTROLADA

		4.5 La decisión o resolución final, será informada por la Gerencia de ***GAT*** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 06 días hábiles siguientes a su emisión.	

7. ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA PERSONAL QUE LABORA LOS CLIENTES O PERSONASUSUARIAS 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 uncolaborador 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 está 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.

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
Ítem	**Cambio/Descripción**	**Fecha del Cambio**	**Aprobado Por:**
01	Documento original	13/01/2020	Puig Carrasco, Claudia
02	GTH por GAT Punto 5. Canales de denuncia Anexo 1. Formato de denuncia	17/05/2024	Puig Carrasco, Claudia

COPIA CONTROLADA

ANEXO 1
Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

LIDERMAN Valemos tanto como lo que cuidamos	DENUNCIA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código:	JV-GTH-F-155
		Versión:	02
		Fecha:	22/08/2023
		Página 1 de 4	

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Señoría:

Cargo:

Empresa:

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N°_____, con correo electrónico_____ y celular N°_____presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____, cuya relación de trabajo conmigo es la de _____[1].

I. **Descripción de los hechos**

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

Detallar Fecha, testigos y adjuntar pruebas.

[1] Jefe/ Jefa
Compañero/compañera de trabajo
Proveedor/proveedora, cliente/clienta
Otro (especificar)

II. **Pruebas** (Documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, entre otros)

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

-
-
-
-
-
-
-

En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su Reglamento que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. **Medidas Cautelares**

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:

a. ☐ Rotación del presunto/presunto hostigador /hostigadora
b. ☐ Suspensión temporal del/la presunto/presunto hostigador/hostigadora
c. ☐ Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada
d. ☐ Impedimento de acercarse al hostigado o la hostigada o a su familia
e. ☐ Asistencia psicológica
f. ☐ Otras (especificar) _____

Por lo antes expuesto **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

Por último, autorizo que toda comunicación pueda ser por mi correo o número WhatsApp.

Lima, _____ de _____ de 202__.

_____

FIRMA

Nombre Completo:
DNI/Carnet de Extranjería N°:
Cargo:

[1] Jefe/ Jefa
Compañero/compañera de trabajo
Proveedor/proveedora, cliente/clienta
Otro (especificar)