

# Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Tipo de documento : Política  
 Proceso : GDH y Administración  
 División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
 Fecha de Publicación : 23/10/2019

## 1. Objetivo

El presente documento tiene por objeto establecer las normas internas que permitan prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual dentro del ambiente laboral, estableciendo para ello, normativa que permita que todos los colaboradores identifiquen las conductas tipificadas por la presente política -en concordancia a las disposiciones legales vigentes- como hostigamiento sexual y/o mobbing en el centro de trabajo, ello con la finalidad de que se abstengan de realizarlas y de detectarlas, puedan denunciarlas por los canales correspondientes.

Por ello, como parte de nuestras políticas corporativas, y de acuerdo con lo señalado en el Código Corporativo de Ética, el Reglamento Interno de Trabajo de **Pacífico Seguros** y demás normas internas, se encuentran prohibidos los actos de hostigamiento sexual contra cualquier colaborador de nuestra organización, por ello, condenamos todo acto de hostigamiento sexual y velamos por un adecuado clima laboral dentro y fuera de nuestras instalaciones y a favor de todos nuestros colaboradores y en general, todo personal que labore con él.

## 2. Gerencia responsable

División de Administración y Gestión y Desarrollo Humano: Tendrá la responsabilidad de fomentar y/o garantizar que se emitan medidas que busquen prevenir actos de hostigamiento sexual en el trabajo.

Asimismo, será la responsable de normar y desplegar las medidas de protección, además, como Comité Decisorio, podrá interponer sanciones y dictar medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

## 3. Consideraciones específicas

### 3.1 Sobre el Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual consiste en la conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada por la persona contra la que se dirige, realizada por una o más personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Para que una conducta pueda ser calificada como un acto de hostigamiento sexual, deberá presentar las siguientes características:

- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral o contractual.
- Que el rechazo a los actos de hostigamiento sexual genere acciones en contra de la víctima.
- Que la conducta hostigadora, sea implícita o explícita, afecte el trabajo de la víctima, interfiriendo en su trabajo, creando un ambiente de intimidación, hostil o humillante.

Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodríguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.

## “Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”

Tipo de documento : Política  
 Proceso : GDH y Administración  
 División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
 Fecha de Publicación : 23/10/2019

### 3.2 Sobre la identificación de conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual

El Hostigamiento Sexual puede presentarse a través de las siguientes conductas:

- 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 exige la realización de una conducta no deseada que atente o agrave su dignidad.
- c. Uso de términos, palabras, insinuaciones o proposiciones de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), así como gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- f. Otras conductas de índole sexual.

## 4. Procedimiento de investigación

### 4.1 Sobre el procedimiento de investigación

El procedimiento de investigación por hostigamiento sexual tiene como finalidad determinar la existencia de actos de hostigamiento sexual y determinar la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima.

### 4.2 Sobre los responsables de la investigación

- **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité o **CIHS**) es un órgano autónomo que tiene por finalidad garantizar la participación y protección de los colaboradores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como asegurar que este se lleve a cabo de manera oportuna, adecuada y siguiendo el debido proceso respetando los derechos laborales y conforme a lo dispuesto en la Ley y su Reglamento. Este es un órgano paritario que está constituido por igual número de Representantes de Pacífico Seguros y Representantes de los colaboradores:

- a. **Representantes de los Colaboradores:** Los representantes de los colaboradores estarán conformados por aquellos que cumplan con los requisitos estipulados en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, así como los requisitos indicados por Pacífico Seguros para tal fin.
- b. **Representantes de Pacífico Seguros:** Los representantes del empleador, serán aquellos funcionarios pertenecientes al personal de dirección, que serán designados por este y participarán activamente en el Comité.

Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodríguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.

**“Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”**

Tipo de documento : Política  
 Proceso : GDH y Administración  
 División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
 Fecha de Publicación : 23/10/2019

**4.3 Etapas del procedimiento de investigación**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se rige de acuerdo con lo siguiente:

**a. Ante quién se interpone la denuncia:** De producirse una conducta calificada como hostigamiento sexual, el colaborador que se sienta agraviado deberá denunciar tal hecho presentando la queja o denuncia escrita ante la División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración, para lo cual se adjunta al presente documento, un modelo referencial de queja o denuncia. En ningún caso, se obligará a la víctima a presentar su queja o denuncia ante el presunto hostigador, en estos casos también podrá presentarla ante el superior inmediato, quien comunicará este hecho a la División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración de forma inmediata.

**b. Sobre los canales de atención:** En un plazo no mayor a un (01) día hábil, la División de Administración y Gestión y Desarrollo Humano comunica a la víctima los canales de atención médica, física y psicológica existentes.

**c. Sobre las medidas de protección:**

La División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración podrá dictar las medidas protección necesarias en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Ello con la finalidad de prevenir nuevos actos de hostigamiento sexual en contra del colaborador agraviado mientras dure el procedimiento de investigación y resolución. Estas medidas deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad en cada caso en concreto y, podrán consistir en:

- Rotación o cambio del lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, a solicitud de la misma.
- Solicitud al órgano competente para la 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.
- Canales de atención médica, física y mental o psicológica, derivando a la víctima al servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – “Trabaja Sin Acoso” como servicio exclusivo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para efectos de intervenir en forma oportuna y adecuada en la protección de las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

Sin perjuicio de ello, y de considerarlo necesario, el Comité también podrá sugerir medidas de protección a brindar en base a la evaluación de hechos que hayan realizado.

**d. Sobre quién realiza la investigación:** El Comité es quien realiza la investigación y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

**e. Sobre la comunicación de la queja o denuncia al supuesto hostigador:** El Comité, comunicará en un plazo no mayor a dos (02) días hábiles el inicio del procedimiento de investigación al

Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodríguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.

**“Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”**

Tipo de documento : Política  
 Proceso : GDH y Administración  
 División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
 Fecha de Publicación : 23/10/2019

presunto hostigador para que efectúe su descargo respectivo sobre la queja o denuncia presentada en su contra.

**f. Plazo para la presentación del descargo:** El colaborador contra quien se ha presentado la queja o denuncia tendrá un plazo no menor de dos (02) días hábiles, contados a partir del día siguiente en la que fue notificado, para presentar su descargo. Dicho descargo deberá ser realizado por escrito, en el cual será detallado en la comunicación que se le curse, y contendrá la exposición ordenada de hechos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.

**g. Pruebas que puede presentar el supuesto hostigador:** Las pruebas que puede presentar para reforzar su descargo son:

- Declaración de testigos.
- Grabaciones, correos electrónicos, documentos, mensajes de texto, fotografías, cintas de grabación, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

**h. Tiempo de duración de la investigación:** El Comité contará con quince (15) días calendario para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia o no del acto de hostigamiento sexual. Dicha evaluación será realizada siguiendo los criterios de razonabilidad o discrecionalidad.

Luego de ello, el Comité emitirá el Informe final con la recomendación de sanción o archivamiento de la investigación, así como las medidas que recomienda para evitar que ocurra nuevamente dicho hecho.

Finalmente, tendrá un (01) día hábil para correr traslado del Informe emitido a División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración.

## 5. Culminación del procedimiento

### 5.1 Sobre el resultado de la investigación

La División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración, actuará como Comité Decisorio de acuerdo con el siguiente procedimiento:

**a. Plazo para la emisión de resolución final:** Luego de recibido el resultado de la investigación realizada por el Comité, contará con diez (10) días calendario para emitir una resolución que ponga fin al procedimiento de investigación y determine las medidas a aplicar de ser el caso. Durante dicho plazo, la División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración, otorgará tanto a la víctima como al denunciado, un plazo no menor a dos (02) días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodríguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.

**“Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”**

Tipo de documento : Política  
 Proceso : GDH y Administración  
 División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
 Fecha de Publicación : 23/10/2019

- b. Sanciones aplicables:** De declararse fundada la queja o denuncia por encontrarse responsabilidad en el hostigador, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de la falta. En caso la queja o denuncia sea declarada infundada, la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados se encuentra facultada para interponer las acciones legales que considere pertinentes en contra del colaborador que presentó la queja o denuncia por supuesto hostigamiento. Adicionalmente, la División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración podrá imponer las sanciones correspondientes por falsa queja.
- c. Sobre la comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** La División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración, deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la recepción de la queja o denuncia, así como la decisión final emitida.
- d. Sobre la comunicación a las partes involucradas:** División de Gestión y Desarrollo Humano y Administración correrá traslado de la decisión final a ambas partes, la cual contendrá, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, así como todos sus efectos de investigación y de sanción sin restricción alguna, tienen carácter reservado, confidencial e imparcial.

## 6. Disposiciones Complementarias y Finales

**Primera.-** Esta Política deroga las demás normas internas previas establecidas para prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual Laboral en Pacifico Seguros.

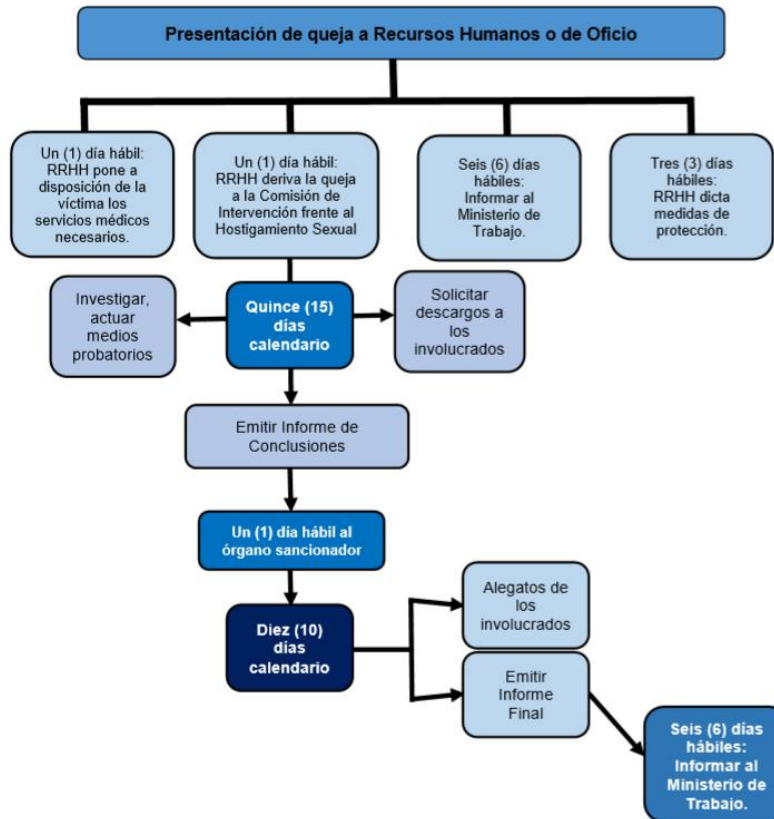
**Segunda.-** Todos los casos no previstos en esta Política, se regirán por las disposiciones que para tal efecto dicte Pacifico Seguros dentro del marco de las facultades que le confiere el ordenamiento legal vigente.

Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodríguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.

## “Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”

Tipo de documento : Política  
 Proceso : GDH y Administración  
 División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
 Fecha de Publicación : 23/10/2019

### 7. Flujograma



Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodríguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.

## “Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”

Tipo de documento : Política  
Proceso : GDH y Administración  
División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
Fecha de Publicación : 23/10/2019

---

### MODELO REFERENCIAL DE QUEJA O DENUNCIA

#### SEÑORES DE LA DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN:

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI N° \_\_\_\_\_, presento una QUEJA ante ustedes por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por \_\_\_\_\_, cuya relación de trabajo conmigo es la de \_\_\_\_\_<sup>1</sup>.

#### I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

#### II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

a. \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Jefe/ Jefa  
Compañero/compañera de trabajo  
Proveedor/proveedora, Otro (especificar)

Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodriguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.

## “Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”

Tipo de documento : Política  
Proceso : GDH y Administración  
División/Gerencia : Gerencia Central de Recursos Estratégicos / GDH y Administración  
Fecha de Publicación : 23/10/2019

---

b. \_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

### III. Medidas de protección

Solicito se me otorgue(n) la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

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° 014-2019-MIMP.

### LOCALIDAD Y FECHA

### FIRMA

Elaborado por :	Revisado por:	Aprobado por:
Katerin Ortiz Marín / Consultor de Contrataciones	Ivan Rodríguez / Gerente de Compensaciones, Desempeño y Nómina	Carlos Ruiz / Gerente de División de GDH y ADM.