


2019

Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual

LEY N° 27942, LEY DE PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Gerencia de Gestión del Talento




	CSALUD S.A.			
CODIGO	VERSIÓN	Nº HOJAS	IDIOMA	FECHA DE APROBACIÓN
GGT/P/PHS	001	25	Español	26/09/2019

POLITICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL


LEY N° 27942, LEY DE PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Sariza Serquen Haaker Jefe de Selección Formación y Desarrollo del Talento	Franklin Leandro Herrera Gerente de Gestión del Talento	Vidal Huamán Cruz Gerente General
Nombre y firma	Nombre y firma	Nombre y firma

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Objetivos.....	3
3. Marco legal.....	4
4. Alcance.....	5
5. Términos y definiciones.....	5
6. Principios y acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual.....	7
7. Elementos constitutivos de hostigamiento sexual.....	8
8. Tipos de hostigamiento sexual.....	10
9. Sujetos de hostigamiento sexual.....	11
10. Prevención en el lugar de Trabajo.....	12
11. Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.....	13
12. Órgano de control encargado de dictar la sanción.....	15
13. Procedimiento contra el Hostigamiento Sexual.....	15
14. Instrumentos para la atención y sanción del hostigamiento sexual.....	22
15. Consecuencia de la falta queja	22
16. Flujograma del procedimiento sancionador.....	23
ANEXO.....	24

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

1 . INTRODUCCIÓN

CSALUD S.A. – Clínicas Maison de Santé, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, presenta la política contra el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual como un documento de gestión que contiene los principios, lineamientos y fundamentos contra la generación de hostigamiento o acoso sexual en el ambiente laboral, con el objeto de prevenir el hostigamiento o acoso sexual entre trabajadores, a fin de evitar cualquier situación que se esté generando al interior de la empresa.

El hostigamiento o acoso sexual, es una forma específica de violencia de género y una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder en el ámbito laboral. Al ser una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, y un problema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se convierte en una situación laboral intolerable para el/la trabajador/a.

El hostigamiento sexual 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 crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante o afectar la actividad o situación laboral o de cualquier otra índole de la víctima.

La configuración del hostigamiento sexual, no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.

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.

La presente política promoverá la difusión de la misma, la orientación, recepción de la queja y las investigaciones necesarias para evitar la existencia o futuras situaciones de hostigamiento sexual, con el firme propósito de crear un ambiente laboral de protección y prevención hacia los trabajadores.


2. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

Prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

OBJETIVO ESPECIFICOS

2. 1 Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, facilitando la normativa sobre esa materia.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

2.2 Difundir entre empleadores/as, trabajadores/as de la empresa, incluyendo funcionarios y empleados los alcances e importancia de la normativa vigente sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

3. MARCO LEGAL

3.1. Normativa Internacional

- ✓ Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996.
 - ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982.
 - ✓ Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.
 - ✓ Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
 - ✓ Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.
 - ✓ Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores.
 - ✓ Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.
 - ✓ Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3.2. Normativa Nacional

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430.
- ✓ Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- ✓ Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- ✓ Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- ✓ Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Decreto Legislativo N°1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19


- ✓ Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- ✓ Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- ✓ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ✓ Decreto Supremo N°004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.
- ✓ Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- ✓ Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- ✓ Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.

4. ALCANCE

- ✓ El presente documento es de aplicación a todos los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada en el sector privado, de conformidad a la Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- ✓ Aplica a todos los trabajadores de CSALUD S.A. – Clínicas Maison de Santé, a los trabajadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista de la empresa o institución.


5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

- ✓ **Hostigar:** En el sentido jurídico, es el comportamiento que se encuentra amenazante o perturbador.
- ✓ **Hostigamiento:** Acción y efecto de hostigar.
- ✓ **Hostigador:** Toda persona varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la ley N°27942 y su reglamento.
- ✓ **Hostigado:** toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.
- ✓ **Hostigamiento Sexual:** Es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico.


- ✓ **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.
- ✓ **Acoso sexual:** Tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.
- ✓ **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.
- ✓ **Acosar:** Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona.
- ✓ **Prevención:** Medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa considerada negativa.
- ✓ **Sanción:** Pena establecida para el que infringe una ley o una norma legal.
- ✓ **Someter:** Imponer [una persona], por la fuerza o por las armas, su autoridad o su voluntad.
- ✓ **Sometimiento:** Actos de hostigamiento sexual a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, política, militar, contractual o de otra índole.
- ✓ **Victima:** Persona que sufre un daño o perjuicio, que es provocado por una acción u omisión, ya sea por culpa de otra persona, o por fuerza mayor.
- ✓ **Favores sexuales:** Acciones de índole sexual, solicitados por una persona con posición de poder sobre otra.
- ✓ **Acercamientos corporales:** Roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resultan ofensivos y no deseados por la víctima.
- ✓ **Jerarquía:** Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.
- ✓ **Perjuicio:** Daño moral o material que una persona o una cosa causa en el valor de algo o en la salud o el bienestar de alguien.
- ✓ **Represalias:** Acto de hostilidad con que una persona responde a otra como venganza por un daño u ofensa recibidos.
- ✓ **Amenaza:** Forma implícita o explícita mediante la cual se exige una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

- ✓ **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.
- ✓ **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- ✓ **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual víctima y que atente y agravie su dignidad.
- ✓ **Caducidad:** pérdida de la validez o efectividad de un documento, ley, derecho o costumbre, generalmente por el paso del tiempo.

6. PRINCIPIOS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a) Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

i) Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia, sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.


j) Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

7. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Según la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942 y su Reglamento, establecen que para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

siguientes elementos consecutivos cuales darán paso a la configuración de hostigamiento sexual y son los siguientes:

A) La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual:

Es el comportamiento o acto de carácter o connotación sexual, para que se configure, la conducta del/la hostigador/a será explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Un acto de carácter o connotación sexual, pueden ser actos físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.


La conducta o comportamiento de connotación sexual o sexista puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones como gestos, rozamientos, entre otros. Incluso los mensajes y las expresiones verbales pueden transmitirse a través de cualquier medio como cartas, correos electrónicos, aplicativos de mensajería (chats), teléfonos celulares o cualquier otro medio físico o telemático.

B) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:

Condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral. No es necesario que la conducta de connotación o contenido sexual ocurra tanto en el lugar de trabajo como en los horarios laborales. Esto debe tenerse en cuenta en el caso del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en el que aun cuando las conductas de connotación sexual ocurran fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, en un almuerzo o reunión social) será considerado un hostigamiento sexual laboral, si el sometimiento de la víctima a tal conducta se convierte en una condición para mantener la relación laboral o modificarla (a través del despido personal, por ejemplo).

C) Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima:

- ✓ A partir de este elemento se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral. Para que se configure un acto de hostigamiento sexual, es necesario que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada y en consecuencia la persona no otorgue su consentimiento. Por lo tanto, para que se configure un acto de acoso sexual, es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre. Es decir, la víctima a pesar de estar bajo presión de otros factores que logren modificar su actitud como un posible despido puede que en un inicio acepte la conducta de naturaleza sexual, pero luego, si ésta persiste la rechace. En ese sentido, se configurará el hostigamiento sexual si su conducta nunca fue libre ni voluntaria.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

- ✓ En el caso del hostigamiento sexual ambiental, por ejemplo, una serie de comentarios con connotaciones sexuales que el/la hostigador/a realiza, entendiéndolos como "broma", puede incluso considerarse hostil u ofensivo para la víctima. Por ello, es importante que medie la falta de consentimiento o el rechazo ante comportamientos que resulten humillantes. Todo lo cual implica que la conducta que constituye el acoso puede no ser bienvenida, inclusive si la víctima toleró y hasta participó en determinados actos.

8. TIPOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Los tipos de hostigamiento o acoso sexual que están descritos y clasificados en el artículo 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N°27942), se clasifican en:

Chantaje sexual/hostigamiento sexual típico:

Hablamos de chantaje sexual cuando un empleador condiciona el otorgamiento o la obtención de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de trabajador (a), o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos.

Se produce cuando un empleador, gerentes, supervisores, jefes, entre otros, e incluso contratistas y proveedores, entre otros agentes y terceros que no pertenecen a la empresa condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un trabajador, o cuando se le sanciona por rehusarse a otorgarlos.

Puede expresarse a través de una conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras personas. Esta conducta puede darse por una sola vez como también ser reiterada, en cualquier caso se considerará hostigamiento sexual.

El primer elemento del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es la **calidad** que tiene el o la hostigadora frente a la víctima. Se trata de una persona que ejerce una **posición de autoridad** o jerarquía o cualquier situación ventajosa respecto de la persona destinataria de la conducta sexual indeseada. Aquel o aquella se vale de su posición para someter a la víctima y lograr que ésta tolere o acepte sus comportamientos o invitaciones de naturaleza o connotación sexual.

El segundo elemento característico del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es el condicionamiento que él o la hostigadora produce sobre su víctima, de forma directa o indirecta, para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora (de su situación laboral) o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo. No obstante, solo se configurará el chantaje sexual cuando se produzca el perjuicio real a la víctima (es decir, cuando el daño con el cual se la amenazó se ejecute), de lo contrario, será considerado como otro tipo de hostigamiento sexual.

En el chantaje sexual se puede condicionar el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad de su contrato, la promoción profesional, el salario, entre otros aspectos de la relación laboral.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

Acoso ambiental u hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo:

Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona.

A diferencia del chantaje sexual u hostigamiento sexual típico, las conductas sexuales pueden provenir de los **pares de la víctima, los clientes, los jefes o cualquier tercero** que pueda interferir en el ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

9. SUJETOS EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

a) El hostigador/a


El hostigador (a) es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. En el hostigamiento sexual típico (chantaje sexual), el hostigador (a) ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima. Es decir, el hostigador (a) puede ser el directo, gerente, subgerente, jefe, supervisor, coordinador o quien haga sus veces sin importar su sexo. No es necesario que la autoridad o jerarquía que ostente el o la hostigadora se ejerza de manera directa sobre la víctima.

Es posible que se trate de un accionista de la empresa que no ejerce un poder directo de mando sobre la víctima o sobre los trabajadores. Incluso, podría tratarse de un director, gerente, jefe o supervisor de un área distinta a aquella en la que presta servicios la víctima.

También puede ocurrir que el hostigador (a) no ejerza formalmente ningún cargo jerárquico o de autoridad, pero que, en los hechos o por una circunstancia concreta, tenga la posibilidad de influir en la situación laboral de la víctima. Puede tratarse por ejemplo, de un compañero de trabajo que haga las veces de "líder del equipo", o que tenga mayor responsabilidad en razón de su antigüedad en el lugar de trabajo, entre otros supuestos en los que sus funciones revelen autoridad sobre la víctima.

En todos los casos mencionados, el o la hostigadora utiliza su posición de jerarquía, autoridad o una situación específica para obligar a la víctima a soportar o aceptar sus comportamientos de naturaleza o connotación sexual.

En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que él o la hostigadora sea una persona con autoridad o jerarquía o que ostente una situación ventajosa. Lo relevante es que, a consecuencia del hostigamiento sexual, se genera un clima adverso y humillante para la víctima. Es posible que él o la hostigadora sean uno o varios compañeros de trabajo, o incluso personas sin ningún vínculo laboral con el empleador, como los clientes o terceros que acuden al lugar de trabajo.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

b) La víctima:

La víctima puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas frecuentes.

Se trata además de una de las formas de violencia de género más comunes en el ámbito laboral que afecta de manera particular y mayoritariamente a las mujeres. Como tal, constituye una manifestación de la discriminación en razón del género que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de sus derechos fundamentales.

Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, las mujeres jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas son las más afectadas (principalmente las trabajadoras adolescentes). Frecuentemente, las mujeres padecen más que los hombres la discriminación y acoso sexual en el lugar de trabajo, en particular cuando participan en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres. Asimismo, si las mujeres son lesbianas, transgénero, miembros de minorías étnicas están en situación de mayor vulnerabilidad.

En cuanto a los hombres víctimas, los mayores niveles de acoso en el mundo suelen ocurrir contra jóvenes, homosexuales, miembros de minorías étnicas o raciales.


La orientación sexual y la identidad de género son condiciones que exponen al hostigamiento sexual en hombres y mujeres, particularmente las mujeres lesbianas y los hombres gay presentan altos niveles de acoso sexual debido a estereotipos e ideas discriminatorias que permanecen en el pensamiento colectivo.

10. PREVENCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

La prevención del hostigamiento o acoso sexual en el centro de labores es uno de los objetivos fundamentales de la presente política y de la normativa sobre la materia, tanto nacional como internacional, es así que en los artículos 11 y 12 del Reglamento de la Ley N.º 27942 (aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP) destacan la importancia de la prevención del hostigamiento sexual como una política permanente de los centros de trabajo, siendo el rol de las oficinas de la Gerencia de Gestión de Talento, las acciones de prevención y difusión de canales de queja o denuncia.

La Gerencia de Gestión del Talento de CSALUD S.A., es el órgano de control responsable de las acciones de orientación, prevención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, es responsable de la difusión de la presente política y tiene bajo su cargo la adopción de las siguientes medidas:

- ✓ Comunicar a todo el personal de la empresa y aquellas personas que se incorporen a la institución, (en la inducción General) sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

- ✓ El comité de intervención deberá recibir 01 capacitación como mínimo al año en temas de Hostigamiento y Acoso Sexual.
- ✓ Realizar capacitaciones y talleres que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- ✓ Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la organización, a través de encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- ✓ Colocar en lugares visibles de la empresa información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- ✓ Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

11. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El comité es el órgano competente encargado de recibir las quejas, investigar y recomendar sanciones en primera instancia los casos de hostigamiento sexual en el trabajo, entre otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Este comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/las trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

1. El presente comité estará integrado por cuatro miembros:

- ✓ 02 representantes de los/las trabajadores/as.
- ✓ 02 representantes del/la empleador/a.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as se elegirán conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria, garantizando en ambos casos la paridad y equidad de género.

2. Los representantes del/la empleador/ a son nombrados de la siguiente forma:

- ✓ 01 representante de la Gerencia de Gestión del Talento.
- ✓ 01 que el/la empleador/a que designe.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

Es responsabilidad del comité:

- ✓ Tener conocimiento de la política y procedimientos a seguir por la empresa en materia de hostigamiento sexual de conformidad a Ley N° 27942 y su Reglamento. Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la queja o denuncia y garantizar la participación de los/las trabajadores/ras en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- ✓ Solicitar la Capacitación Especial Anual al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual como mínimo 01 vez al año en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual de conformidad a la Ley N° 27942 y su Reglamento.
- ✓ Investigar de manera imparcial y confidencial los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Informar a la persona que presentó la queja o denuncia sobre el avance de las investigaciones.
- ✓ Informar regularmente al personal sobre las políticas de hostigamiento y acoso sexual y los procedimientos de queja y denuncia sexual.
- ✓ Asegurarse de que las personas encargadas de transmitir la queja o denuncia asistan a las sesiones de capacitación sobre hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Actuar con celeridad al tener conocimiento de una situación de hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Informar a los integrantes del comité de quejas y denuncias sobre cualquier situación o incidente de hostigamiento y acoso sexual, aunque el trabajador no haya sido objeto directo del mismo.
- ✓ Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, a fin de verificar el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su Reglamento.

Acuerdos de Comité

Los acuerdos de comité se adoptan por mayoría. El voto dirimente corresponde al representante/la representante de la Gerencia de Gestión del Talento.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

12. ÓRGANO DE CONTROL ENCARGADO DE DICTAR LA SANCIÓN

La Gerencia de Gestión del Talento (GGT), es la encargada de dictar la sanción, emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo la GGT, traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo dentro los diez (10) días para que de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

La GGT, encargada de dictar sanción, tendrá 6 días hábiles siguientes a la emisión del informe, para comunicar la decisión final del procedimiento contra el presunto hostigador (a) al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.


13. PROCEDIMIENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual se encuentra regulado en los siguientes documentos normativos:

- ✓ Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
- ✓ Reglamento de la Ley 27942 aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019 MIMP.
- ✓ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, reglamento de la Ley N° 27942.
- ✓ Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral.
- ✓ Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley N° 30057.
- ✓ Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Finalidad del Procedimiento:

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

Órganos intervinientes en el procedimiento:

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado intervienen los siguientes órganos:

a. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual: Es el encargado de desarrollar la investigación y **proponer o recomendar** medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

b. La Gerencia de Gestión de Talento: Es la encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

PROCEDIMIENTO:


1. Inicio del procedimiento

- a. 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 empresa 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 órgano establecido por cada institución.

Pruebas a tomar en cuenta en las investigaciones de actos de hostigamiento o acoso sexual:

En aquellos casos en que el hostigamiento sexual ocurrió en espacios donde únicamente estuvieron la víctima y el/la hostigador/a, las denuncias pueden carecer de pruebas suficientes para determinar si efectivamente existió el hostigamiento sexual o no. Así, por ejemplo, en los casos de hostigamiento sexual más graves (tocamientos indebidos, chantajes sexuales, agresiones sexuales) los/las agresores/as no efectúan tales actos en espacios con presencia de testigos y tampoco dejan rastros a través de pruebas, como mensajes de texto o correos electrónicos, que puedan ser posteriormente utilizados en su contra.


La Corte Suprema de Justicia de la República estableció ciertos elementos probatorios que deben analizarse al momento de valorar la declaración de la víctima por actos de violencia sexual. Así, el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116, ha establecido que al tratarse de las declaraciones de una persona agraviada, incluso cuando esta sea el único testigo de los hechos, su testimonio puede ser considerado prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del/la presunto/a agresor/a.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

Estos elementos resultan plenamente aplicables en los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, de ser el caso. Por ello, a continuación se presentan los elementos que deben tomarse en cuenta al momento de valorar la declaración de la víctima en casos de hostigamiento sexual:

Elementos de valoración en el caso de hostigamiento sexual:

- ✓ Evitar valoraciones parcializadas sobre la declaración de la víctima.
 - ✓ No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada.
 - ✓ Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima.
 - ✓ Valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado. (Por ejemplo: confirmar la hora de salida de ambos involucrados cuando sea un caso ocurrido fuera del horario de trabajo).
 - ✓ Considerar la persistencia de la víctima en su acusación.
 - ✓ En este caso deberá tratarse de una acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones.
- b. En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano de control (del comité) que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.
- c. Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual (el comité) así como cualquier otro miembro de la empresa en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de la Gerencia de Gestión del Talento.
- d. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- e. La Empresa deberá guardar la reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

Presentación de la queja:

Esta deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Gestión de Talento de CSALUD S.A., en un plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

Si el presunto hostigador/a es el encargado del órgano de control, la queja se presentara a la autoridad de mayor jerarquía.

Si la queja recae en una autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el presunto hostigado el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, según lo regulado en el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.


Contenido de la queja:

La queja deberá contener la siguiente información, entre otras:

- ✓ Nombre del/la hostigador/a.
- ✓ Cargo y función del/la hostigador/a.
- ✓ Narración de los hechos.
- ✓ Hechos relevantes a ser investigados.
- ✓ Relación entre la víctima y el hostigador.
- ✓ Pruebas y testigos (de ser el caso).

Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras:

- ✓ Declaración de testigos.
- ✓ Documentos públicos o privados.
- ✓ Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos (chats), fotografías, objetos, audios, entre otros.
- ✓ Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- ✓ Cualquier otro medio probatorio idóneo.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19


Atención médica y psicológica

- a. El Comité recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente la empresa. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- b. 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.

Medidas de protección

- a. El órgano de control, a partir de ahora el Comité, podrá dictar 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.
- b. Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:
 - 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) 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.
 - e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.


El comité será el encargado dictar las medidas de protección a favor de la víctima, 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.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

c. Las medidas de protección se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, La Gerencia de Gestión del talento como órgano de control, es el encargado de sancionar pudiendo establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar

2. Etapa de investigación:

- a. Cuando el órgano que recibe la queja o denuncia, es distinto a la Gerencia de Gestión de Talento, este tiene 01 día hábil como máximo para remitirla a la GGT y/o al Comité.
- b. El Comité 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, el comité otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo de 6 días calendario para formular sus descargos.
- c. El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, 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.
- d. Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

3. Etapa de sanción


- a. Emitido el informe del comité encargado de la investigación, este es trasladado en un plazo no mayor a un 01 día hábil, a la Gerencia de Gestión del Talento quien será el encargado de dictar la sanción.
- b. La Gerencia de Gestión del Talento dicta la sanción y emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo la Gerencia de Gestión del Talento traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándole un plazo de 6 días calendario para que presente sus descargos de acuerdo al procedimiento disciplinario.
- c. La Gerencia de Gestión de Talento, tendrá 6 días hábiles, después de emitida su decisión final para informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la resolución final.
- d. La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual, puede ser impugnada de acuerdo a las normas laborales.

Actuación en casos de indicios de delito

- a. Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la empresa pondrá todos los elementos para que él/a trabajador/a, pueda interponer las denuncias ante el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, la empresa podrá brindar asistencia profesional legal.
- b. La empresa tendrá la facultad de poner en conocimiento a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente (SUNAFIL).

Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

- a. La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la empresa, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19


- b. Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la empresa o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.

14. INSTRUMENTO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CSALUD.S.A., cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), donde se establecen las normas de trabajo y de conducta laboral aplicada con criterios de justicia y equidad, con la finalidad de armonizar el vínculo entre CSALUD S.A., y sus trabajadores en bien de la productividad, la competitividad y el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Dicho Reglamento contiene lineamientos expresos de los deberes, derechos y obligaciones de los trabajadores, así como las medidas disciplinarias, de seguridad interna y de protección a favor de los mismos.

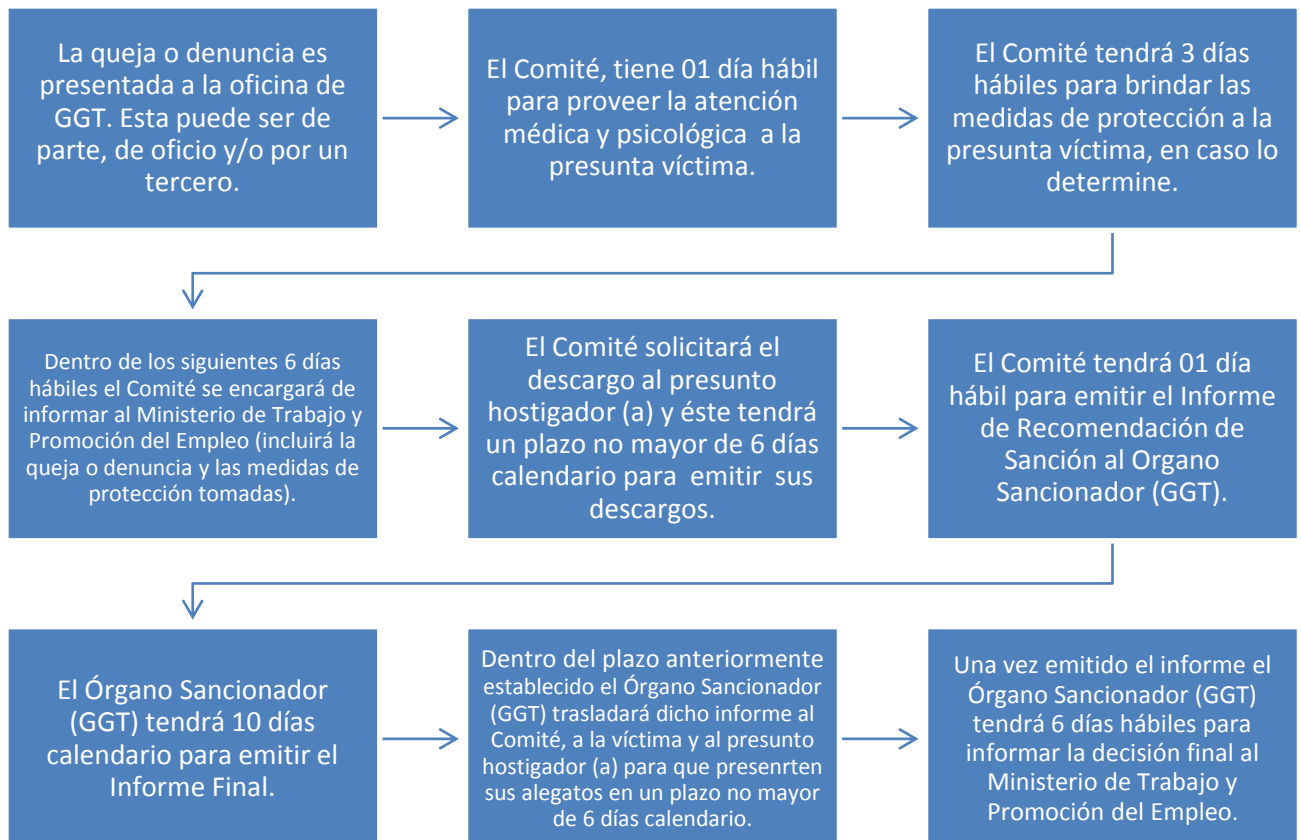
15. CONSECUENCIA DE LA FALSA QUEJA

En caso la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe, el/a demandante, el/la presunto/a hostigador/a, tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el/a trabajador/a, estará sujeto al pago de las indemnizaciones que las autoridades determinen.


	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

16. FLUJOGRAMA DEL PROCESO SANCIONADOR


INICIO



FIN

 CLUB DE LA SALUD	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

ANEXOS

	CSALUD S.A.	Código: GGT/P/PHS	
	Política contra el Hostigamiento o Acoso Sexual LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Ver: 001	Fecha.: 26/09/19

QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Señor/a: _____

Cargo: _____

Yo, _____, identificado con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, trabajador(a) de la Clínica Maison de Santé de la sede _____ con código de trabajador N° _____, presento una QUEJA ante Usted, por haber sido hostigada/o sexualmente en mi lugar de trabajo por _____, cuya relación de trabajo conmigo es la de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

.....

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:

- a.
- b.
- c.

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.

Atentamente,

Lima, _____ de _____ del 20 _____

Firma