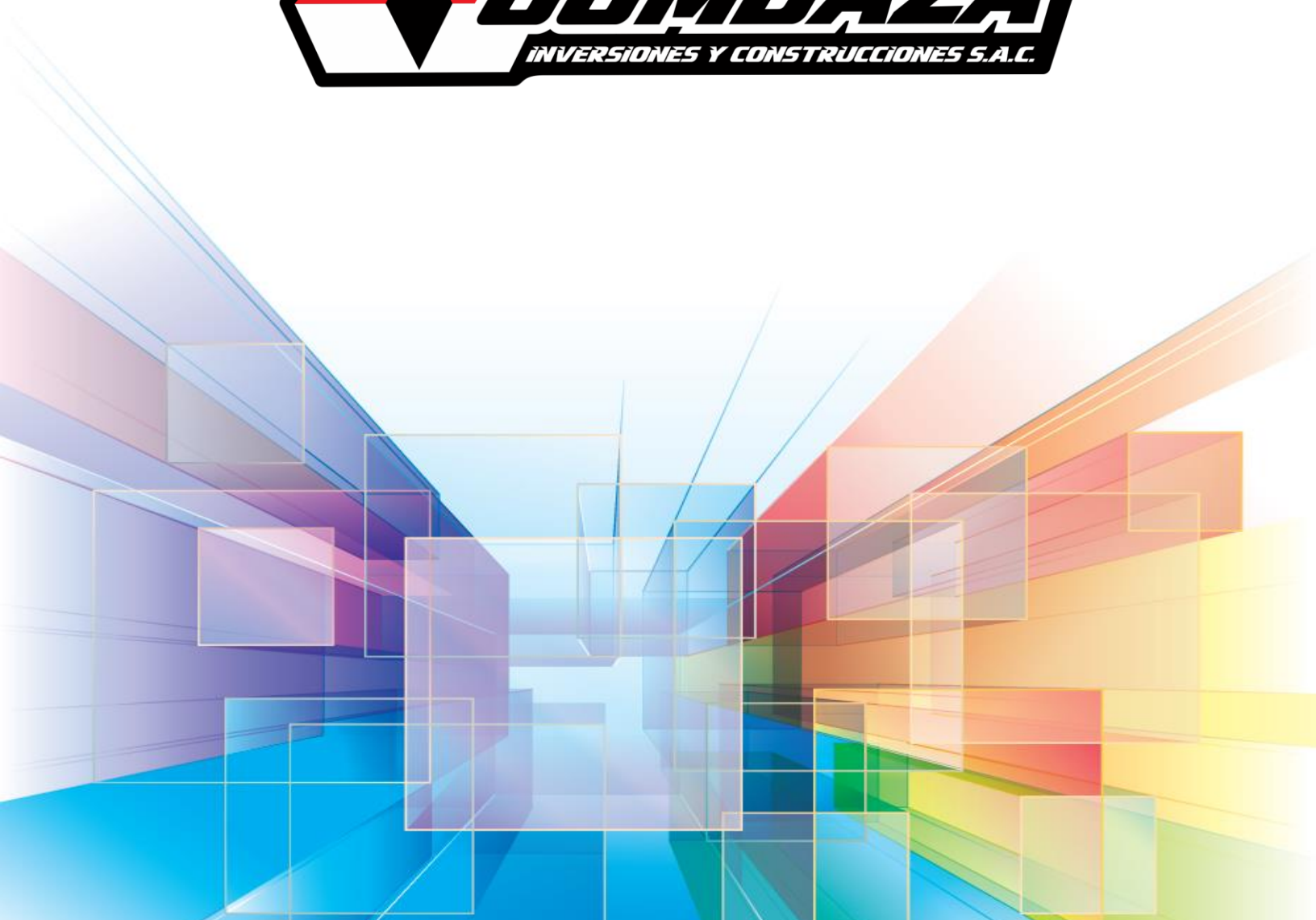


REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL





Contenido

TÍTULO I	2
DEL OBJETIVO, ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN	2
TÍTULO II	2
DE LA BASE JURÍDICA Y DEFINICIONES	2
CAPÍTULO 1	2
DE LA BASE JURÍDICA	2
CAPITULO 2	3
DE LAS DEFINICIONES	3
TÍTULO III	4
DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	4
CAPITULO 1	4
DE SUS MANIFESTACIONES	4
CAPITULO 2	5
DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN	5
CAPITULO 3	6
DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN	6
TÍTULO IV	6
DE LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE INTERVENCION FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	6
CAPÍTULO 1	6
FINALIDAD DEL COMITÉ	6
CAPÍTULO 2	7
CONFORMACION DEL COMITÉ	7
TÍTULO V	7
DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	7
CAPÍTULO 1	7
DE LA PRESENTACIÓN	7
CAPÍTULO 2	8
DEL TRASLADO Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS	8
CAPÍTULO 3	8
DE LA INVESTIGACIÓN	8
CAPÍTULO 4	8
DEL PRONUNCIAMIENTO	8
CAPÍTULO 5	9
DE LA SANCIÓN	9
CAPÍTULO 6	9
DE LA COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	9
TÍTULO VI	9
DE LAS DISPOSICIONES FINALES	9



TÍTULO I DEL OBJETIVO, ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo N° 01: Objeto.

El presente reglamento tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y situaciones ventajosas existentes en la empresa, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando el hostigamiento sexual se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Artículo N° 02: Alcance.

El presente reglamento alcanza a toda la organización de la empresa, la misma que es integrada por:

- 1) **La Alta Dirección:** Gerente General y Gerente Comercial.
- 2) **Gerencias:** Gerencia de Administración y Gerencia de Abastecimiento.
- 3) **Áreas:** Talento Humano, Obras, SSOMA, Asesoría Legal, Sistemas, Mantenimiento, Almacén
- 4) **Parte Operativa:** Ejecución de Obras (parte administrativo como Operacional) y todo personal que pertenezca a la organización.

Artículo N° 03: Ámbito de la Aplicación.

El presente reglamento se aplicará cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la organización, Sede Central, en Obras donde se ejecuten, ya sea como organización y consorciada, así como a través de medios digitales; siempre que el/la denunciado(a) y el/la denunciado (a) formen parte de la organización.

TÍTULO II DE LA BASE JURÍDICA Y DEFINICIONES

CAPÍTULO 1

DE LA BASE JURÍDICA

Artículo N° 04: El presente Reglamento se sustenta en las disposiciones que se detallan a continuación:

- ◆ 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° 29430 “Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”
- ◆ 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.
- ◆ Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- ◆ 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.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- ◆ Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- ◆ Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- ◆ ***Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, Reglamento de la ley N°27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.***

CAPITULO 2

DE LAS DEFINICIONES

Artículo N° 05: Para efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, se han tomado del ***Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, Reglamento de la ley N°27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.***

a) Acoso sexual: El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de ésta, para llevar a cabo actos de connotación sexual.

b) Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

c) Chantaje sexual: El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.

d) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

e) Relación de jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.

f) Situación Ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

g) Hostigador(a): Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia o queja según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y su Reglamento. En el presente reglamento se denomina persona denunciada.

h) Hostigado(a): Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual. En el presente reglamento se denomina persona denunciante.

i) Falsa queja: Queja o demanda interpuesta de mala fe y/o que ha sido declarada infundada, la faculta a interponer una acción judicial para exigir una indemnización de parte del quejoso(a).

j) Ciber-acoso: Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

k) 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.

l) 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.

TÍTULO III DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO 1

DE SUS MANIFESTACIONES

Artículo N° 06: Se entenderán como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, a título enunciativo, las siguientes acciones ofensivas y no deseadas por la víctima:

- a) Promesa explícita o implícita a la víctima de trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritas o verbales, insinuaciones sexuales; proposiciones sexuales, gestos obscenos humillantes u ofensivos, chistes, piropos con contenido sexual directo, conversaciones, llamadas telefónicas con términos de corte sexual, o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas como tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, entre otras acciones de naturaleza similar.
- e) Trato ofensivo, humillante u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.
- f) Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- g) Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual
- h) Amenaza de difusión o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.

CAPITULO 2

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo N° 07: En la organización se impulsarán las siguientes medidas de prevención:

- a) Comunicar a todo a todos los colaboradores de la organización y aquellas personas que se incorporen a estas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Organización, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- c) Difusión del presente reglamento a través de los diversos canales de comunicación
- d) Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- e) Desarrollar programas de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.

CAPITULO 3

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo N° 08: Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección de la persona denunciante, el jefe de talento Humano tiene 3 días hábiles contados desde que se puso la queja o denuncia para tomar las medidas de protección las cuales serán otorgadas de oficio o a solicitud de parte.

Las siguientes medidas de protección serán consideradas de acuerdo a los criterios de intensidad, proporcionalidad y necesidad:

- 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) Disponer que se brinde asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la persona denunciante
- f) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

TÍTULO IV

DE LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

CAPÍTULO 1

FINALIDAD DEL COMITÉ.

Artículo N° 09: En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo N°10: En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual.



CAPÍTULO 2

CONFORMACION DEL COMITÉ.

Artículo N° 11: El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Artículo N°12. Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el Decreto Supremo N°011-2019 -TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción. De acuerdo al **P-G-O2 Procedimiento de elección y conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.**

TÍTULO V

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

CAPÍTULO 1

DE LA PRESENTACIÓN

Artículo N° 13: Las denuncias de hostigamiento sexual se presentan utilizando cualquier medio de comunicación verbal o escrito a través del correo electrónico ceroviolenca@constructoracumbaza.com, mediante el *F-G-02 Formato de queja por discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral*, al Jefe de Talento Humano, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, de no contar con dichos servicios, deriva a la víctima aquellos servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir. El informe que se emite en como resultado de la atención médica, física y psicológica, es incorporado al procedimiento y es considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Artículo N° 14: En el caso que la persona denunciada no pertenezca a la organización, el Jefe de Talento Humano, brindará a la víctima de hostigamiento la orientación pertinente para que recurra a la instancia correspondiente para efectuar la denuncia, y brindará, el apoyo psicológico que pudiera corresponder.

Artículo N° 15: Una persona ajena a la organización que haya sido víctima de hostigamiento por un colaborador de la Organización, puede presentar la denuncia respectiva al el Jefe de Talento Humano, independientemente de las acciones legales que pueda adoptar.

Artículo N°16: Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria, la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos,



informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Artículo N°17: El jefe de talento humano no mayor a un (1) día hábil para la presentación de la queja y/o denuncia ante el *Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual*.

CAPÍTULO 2

DEL TRASLADO Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS

Artículo N°18: Recibida la denuncia, el jefe de talento humano, traslada la misma a la persona denunciada dentro de los siguientes tres (02) días hábiles.

Artículo N°19: La persona denunciada deberá presentar sus descargos por escrito, dentro de los seis (03) días hábiles siguientes al traslado de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

CAPÍTULO 3

DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo N° 20: *El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual*, tiene un plazo no mayor de (15) días calendarios, 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 citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo de 3 días hábiles para formular sus descargos, de acuerdo al P-G-01 Procedimiento para investigación y sanción de quejas contra hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación

CAPÍTULO 4

DEL PRONUNCIAMIENTO

Artículo N° 21: *EL Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual* una vez realizada la investigación y las diligencias establecidas en los artículos precedentes emitirá su pronunciamiento a través de un informe

Artículo N° 22: 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.



CAPÍTULO 5

DE LA SANCIÓN

Artículo N°23: EL jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de talento Humano o quien haga sus veces traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Artículo N°24: Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles, siguiente a su emisión El/la empleador/a no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

CAPÍTULO 6

DE LA COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Artículo N°25: Es obligación de la Organización informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (6) días hábiles siguientes, contados desde la fecha de la decisión final del procedimiento.

TÍTULO VI.

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. -El presente Reglamento entrará en vigencia desde el primer día de aprobación por parte de la Gerencia General

SEGUNDA.- El presente Reglamento será publicado en la página web de la organización

TERCERA.- Cada trabajador contará con una copia del presente Reglamento, la misma que le será entregada bajo cargo. Se presumirá, sin admitir prueba en contrario, que cada trabajador conoce el contenido del presente Reglamento a partir del día siguiente a haberlo recibido



REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

COD: DO-G-03
Fecha de Aprobación: 22-07-19
Versión: 02
Página: 10 de 12

ANEXOS:

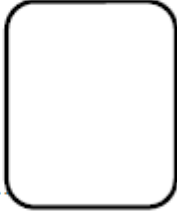
	CONSTANCIA DE ENTREGA DEL REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	COD: F-G-01 Fecha de Aprobación: 01-03-18 Versión: 01 Página: 1 de 1
--	--	---

CONSTANCIA DE ENTREGA DEL REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Nombre del Trabajador:
Identificado con DNI C/E:
CONSORCIO:.....

Declaro haber recibido la instrucción del **REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, de la empresa **CUMBAZA INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES S.A.C**; y me comprometo a cumplir fielmente con lo que se indica en el presente reglamento.

Fecha:/...../.....

.....
Firma 



CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificaciones
01	01/03/2018	Edición inicial
02	22/07/2019	Actualización del reglamento de acuerdo al decreto Supremo N°014-2019-MIMP