



DIRECTIVA INTERNA DE PREVENCIÓN Y SANCION AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA EMPRESA SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L



Elaborado por : Lic. Elsa Llatas Romero	Revisado y Aprobado por: Titular Gerente Ing. Cleider Alberto Rimaycuna Morales
Fecha: 08/05/2019	Fecha: 14/05/2019
Firma: 	Firma: SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L. RUC 2060226356  Cleider Alberto Rimaycuna Morales TITULAR - GERENTE





I.- OBJETIVO

La presente Directiva interna tiene por objetivo establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir, detectar y sancionar los actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal de SINGENOR E.I.R.L, sea cual sea su modalidad contractual y jerarquía administrativa. La organización Protegerá al trabajador frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, al trabajo, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual.

II.- ALCANCE.

La presente Directiva, es de aplicación al personal de todas las Área de la empresa SINGENOR E.I.R.L en cualquier modalidad de contratación desde un peón hasta la más alta jerarquía,

III.- FINALIDAD

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos, para la aplicación de mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual. Garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, cumpliendo con el debido proceso.

IV.- BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú
2. Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
3. Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
4. Ley 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
5. Decreto Supremo Nro. 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexua
6. Ley N° 30364 de prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar.
7. Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
8. Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.
9. D.S. Nro. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
10. Ley 28983, Ley Marco de Igualdad de Oportunidades.
11. Guía para prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, de marzo de 2011.
12. Reglamento General de la empresa SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L

V. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del Titular Gerente y de las de las áreas de administración y el encargado de Recursos Humanos, y de todo el personal cumplir y hacer cumplir la presente directiva acorde a la normatividad vigente.



VI. DISPOSICIONES GENERALES

Para efectos de lo dispuesto en el presente procedimiento, se utilizarán

6.1. GLOSARIO DE TÉRMINOS:

a) **Hostigamiento Sexual:** Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/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, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

b) **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, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

c) **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 estructura organizacional.

d) **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, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

e) **Hostigador.** - Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente procedimiento.

f) **Hostigado.** - Toda persona que es víctima de Hostigamiento Sexual.

6.2.- SON CAUSALES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.

b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o salir con la persona agraviada.





c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables; hostiles humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

6.3.- ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

a) La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.

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

c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.

d) El sometimiento o el rechazo de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador, de forma explícita o implícita, como base para la toma de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

e) La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.





VII.- DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1.- DEL PLAZO Y PROCEDIMIENTO GENERAL

a) Las quejas podrán ser presentadas en forma escrita o verbal ante la máxima autoridad administrativa de la empresa SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.

La queja debe contener los siguientes requisitos:

- Identificación del (la) presunto (a) hostigado (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
- Identificación del (la) presunto (a) hostigador (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciante.
- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la queja.

Solicitud de medidas cautelares de considerarlo necesario.

b) El (la) Gerente o Administrador (a) del SINGENOR E.I.R.L, tiene un plazo de 24 horas para elevar la queja debidamente fundamentada a la instancia encargada de realizar la investigación (recursos humanos); en un plazo no mayor de 72 horas de recibida la queja, para correr traslado al investigado.

c) El (la) investigado (a) tiene 5 cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de notificado, para dar atención con su respectivo descargo.

d) El Comité de Sanciones Disciplinarias el mismo que está conformado por el Gerente, el Administrador y el encargado de Recursos Humanos, tiene un plazo para presentar sus recomendaciones e informe final en un plazo no mayor de 10 diez días, pudiendo solicitar una ampliación de 10 días adicionales, pero en ningún caso superar los 20 días

e) El descargo, deberá efectuarse tomando en consideración las siguientes características:

- Será por escrito en papel bond tamaño A4.
- Exposición ordenada de los hechos.
- Pruebas que fundamenten y desvirtúen la queja.

f) La instancia de la investigación recomendará las medidas a adoptar, acorde a la normatividad vigente, que pueden ser cautelares y de sanciones.

g) El Titular Gerente de SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L, comunicará a las partes de las medidas adoptadas, y cautelares, así como comunicando a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.





7.2.- MEDIOS PROBATORIOS

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del acoso y Hostigamiento Sexual laboral, se admitirán lo siguiente:

- a) Declaración de Testigos.
- b) Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser éstos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.
- c) Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
- d) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.

7.3.- MEDIDAS CAUTELARES

- a) Rotación del lugar y puesto de trabajo del hostigador.
- b) Rotación de la víctima a solicitud de la misma implicada.
- c) Comunicarles a los familiares la asistencia profesional psicológica del hostigador a fin de garantizar la integridad física, psíquica y moral de la víctima, así como comunicar al área de salud, dejando la responsabilidad en dicho sector.
- d) Suspensión temporal mientras duren las investigaciones a cargo de la unidad orgánica designada para tal fin.

7.4.- DE LAS SANCIONES

Se aplicarán teniendo los siguientes niveles:

- a) **Amonestación verbal**, comunicando al área de Recursos Humanos, para que sea expuesta como medida en su file personal.
- b) **Separación o cese temporal**, esta sanción podrá ser de 15 días a 30 días hábiles, y la comunicación se hará llegar también al área de recursos humanos, para que sea archivada como medida de sanción o disciplinaria en su file personal.
- c) **Separación definitiva o cese Contractual**, esta sanción se hará llegar también al área de recursos humanos, quien comunicará al sancionado, y para que esta sea archivada como medida de sanción disciplinaria en su file personal.

VIII.- MEDIDAS DE GESTION

- a) Difundir el reglamento interno de trabajo y brindar conocimiento acerca de la ley de hostigamiento sexual laboral en toda la institución, así como la directiva, a todo el personal fuese cual fuere su modalidad contractual y jerarquía.
- b) Brindar información al personal sobre las sanciones al hostigador sexual en forma clara, completa y en un lenguaje fácil y asequible.
- c) Colocar en lugares visibles de la institución el procedimiento para realizar las denuncias y sanciones para el hostigador sexual y las implicancias legales en caso de una falsa queja.





- d) Realizar campañas de difusión al interior de la institución referente a la aplicabilidad de la directiva.
- e) Garantizar la reserva de las investigaciones tanto de la víctima como del investigado hasta que se hayan efectivizado las sanciones administrativas determinadas por la máxima autoridad del SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.

VIV. DISPOSICIONES FINALES

1. La presente directiva, también es de aplicación a los practicantes y que prestan servicios en el SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.
2. Lo que no esté regulado en la presente directiva, será de aplicación supletoria y vinculante lo dispuesto en el reglamento de hostigamiento sexual laboral.
Las investigaciones que se efectúen bajo la presente directiva tienen carácter de reservado y de confidencialidad.
3. El titular de la Entidad deberá, designar un Comité Especial conforme se establece en el reglamento de procesos administrativos disciplinarios del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
4. Las Comisiones son totalmente autónomas en el ejercicio de sus atribuciones, estando facultadas para solicitar los informes y la documentación que consideren necesaria, directamente a las diferentes dependencias de SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.
5. Los Contratados Administrativos, Aprueba el Reglamento del Régimen de la actividad privada y el de construcción civil.





COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DIRECTIVA INTERNA DE PREVENCIÓN Y SANCION AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA EMPRESA SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L

Yo,-----identificado con DNI N°-----
----- trabajador de la empresa -----me comprometo a cumplir el presente directiva interna de prevención y sanción al hostigamiento sexual dentro y fuera de la empresa SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L

Proyecto /área de trabajo -----

Puesto de trabajo -----

Firma:-----



Vº Bº Área Recursos Humanos

