

REGLAMENTO DE PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Comité de Intervencion frente al
Hostigamiento Sexual Laboral



Finalidad, base legal, alcance y definiciones



Artículo 1

Finalidad

El presente reglamento busca establecer las normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en LADERSAM CONSULTORES S.A.C

Artículo 2

Base legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevencion y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Ley N° 29430.
- Decreto Legislativo N.° 1410 que aprueba el Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevencion y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Supremo N.° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley de Prevencion y Sanción del Hostigamiento Sexual

Artículo 3

Alcance

El presente reglamento es de aplicación y alcance a todos los colaboradores, socios, gerentes, proveedores y demás que conforman la Firma LADERSAM.

Artículo 4

Definiciones

1. **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.
2. **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.
3. **Hostigado (a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
4. **Hostigador (a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
5. **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.
6. **Quejado (a) o denunciado (a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
7. **Quejoso (a) o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
8. **Relacion de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye la relación de dependencia.
9. **Ciber acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales (web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas u orales (chat), por medio de celular, grabaciones de voz (audios), fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo).

Principios Generales

Artículo 5

Principios



a. 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. Gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas 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. 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 está prohibida.

d. 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. 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.

f. Confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la ley y el reglamento tiene carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g. 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. 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. 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 denunciantes y quejados/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. 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. 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.



Capítulo III

Prevención y Capacitaciones



Artículo 6

Acciones de prevención

a. Difusión de la Ley N.º 27942, de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo reglamento; así como de documentos normativos internos de la Firma, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.

b. Charlas o talleres informativos para la sensibilización de los colaboradores de la Firma en materia de prevención del hostigamiento sexual.

c. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual.

d. Anualmente y de manera virtual se realizarán encuestas anónimas sobre la incidencia del hostigamiento sexual en la Firma



Hostigamiento Sexual



Artículo 7

Configuración y manifestación del hostigamiento sexual

a. 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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

b. 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.

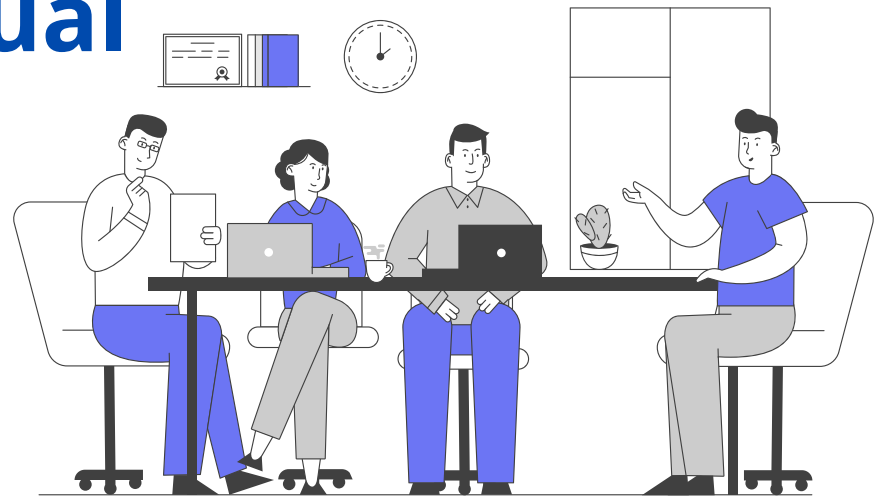
c. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo o similares.

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

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.



Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual



Artículo 8

El Comité

Es responsable de la investigación preliminar, conoce las quejas o denuncias que formulen los miembros de la Firma vinculados con el hostigamiento sexual.

Artículo 9

Elección

Los miembros de El Comité son elegidos de dos formas: cuatro son seleccionados por el empleador (dos titulares y dos suplentes) y cuatro son seleccionados por el trabajador mediante proceso de votación (dos titulares y dos suplentes).

La vigencia de El Comité es por un periodo que no debe ser menor de un (1) año, garantizando la paridad de género. Uno de los miembros debe pertenecer al área de Recursos Humanos.

Artículo 10

Composición

- Dos (2) miembros titulares representantes de la Firma.
- Dos (2) miembros suplentes representantes de la Firma.
- Dos (2) miembros titulares representantes del trabajador.
- Dos (2) miembros suplentes representantes del trabajador.

Artículo 11

Obligaciones

- Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento.
- Recibir las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual y tramitarlas conforme a ley.
- Brindar información a el/la presunta hostigado/a sobre el procedimiento y servicios de la universidad a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- Otorgar las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2 del art. 18 del D.S. N.º 014-2019-MIMP.
- Desarrolla la investigación preliminar.
- Emitir un informe de precalificación dentro del plazo legal de quince (15) días.
- Formular recomendaciones al Gerente de Recursos Humanos para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Iniciar de oficio el procedimiento en caso tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de fuentes de información.
- Cautelar que los trabajadores no sufran actos como reducción de remuneraciones, de categoría, traslado inmotivado a otras áreas.

Capítulo VI

Medidas de protección a la víctima



Artículo 12

Atención médica y psicológica

En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Firma través de El Comité pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica, con los que cuente. De no tener dichos canales, informa a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que puede acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

Artículo 13

Medidas de portección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, El Comité, de oficio o a petición de parte, otorga a la presunta víctima las siguientes medidas de protección:

- 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 órgano encargado de 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. A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. Las medidas de protección se mantienen 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, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.



Investigación preliminar



Artículo 14

Presentación de la queja

La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita ante Recursos Humanos, cualquiera sea la condición o cargo del quejado o denunciado.

Artículo 15

Procedimiento de oficio

El Comité está obligado a iniciar de oficio el procedimiento cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual.

Artículo 16

Información que debe contener la queja

- Datos del/la quejoso/a o denunciante.
- Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- Medios probatorios correspondientes, de ser necesario.

Artículo 17

Presentación de descargos

El Comité pone en conocimiento del quejado o denunciado los hechos imputados para que formule su descargo acompañando los medios probatorios que considere pertinentes. El descargo se realiza en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, desde el día siguiente de la fecha de notificada la queja o denuncia

Artículo 18

El informe de precalificación debe contener

- La descripción de los hechos.
- La valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas.
- La recomendación de sanción aplicable al/la quejado/a o denunciado/a o archivamiento, según corresponda.

Artículo 19

Emisión de informe de precalificación

En un plazo no mayor a quince (15) días calendarios de recibida la queja o denuncia, habiéndose o no recibido los descargos del denunciado, El Comité emite un informe de precalificación sobre el caso de hostigamiento sexual objeto de queja o denuncia y lo deriva a Recursos Humanos.

Procedimiento disciplinario

Artículo 20

Desvinculación del /la quejado (a) o denunciado (a) o de la presunta víctima

La desvinculación con la Firma, antes o después del inicio de la investigación, no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

Artículo 21

Reserva y confidencialidad

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable, tienen carácter reservado y confidencial. La publicación del resultado de los hechos investiagos sólo procede para la resolución final.

Artículo 22

Derecho de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no exime el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

Artículo 23

Alegatos

Una vez recibido el informe Recursos Humanos corre traslado a las partes y les otorga un plazo de tres (3) días hábiles para que presenten sus alegatos de considerarlo pertinente.

Artículo 24

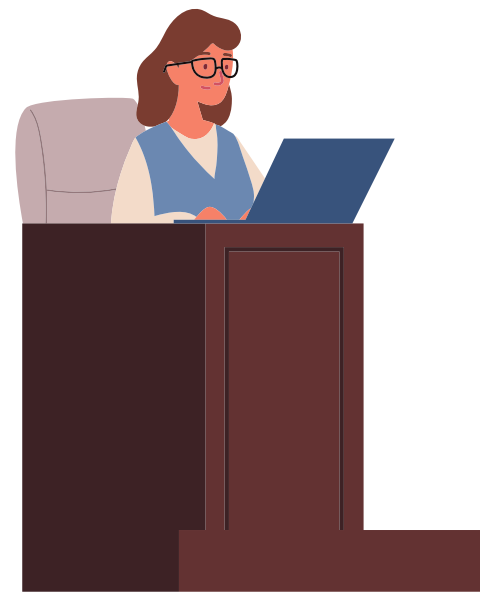
En caso de responsabilidad

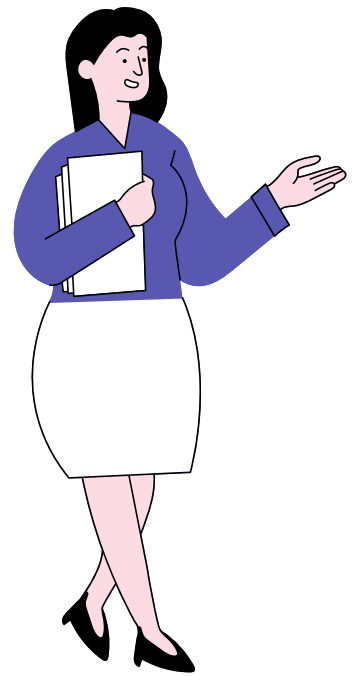
Recursos Humanos impone sanción al quejado o denunciado. Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentre sujeto el hostigador /a de conformidad con el estatuto y la normativa interna vigente de la Firma.

Artículo 25

En caso de archivamiento

Cuando la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme se archiva el caso. La persona a quien se le imputa los hechos de la queja tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes cuando está acreditada la mala fe del denunciante.





Disposiciones complementarias

Primera

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes.

Segunda

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

Disposición final

Primera

El presente reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y será informado mediante los diversos canales oficiales de comunicación de la Firma. .

The logo features a stylized 'L' composed of two overlapping geometric shapes: a light blue parallelogram and a darker blue parallelogram, creating a sense of depth and movement.

Ladersam

Tax, Audit & Business Advisory