

# Protocolo de Hostigamiento Sexual

**BIGMOND**<sup>™</sup>  
— GROUP —



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ENERO 2021

VERSIÓN	ACCIÓN	NOMBRE	CARGO	FIRMA
02	Elaborado por:	Flor Baca	Legal and Projects Head	
<b>FECHA:</b>	Revisado por:	Fernando Gonzáles	Managing Partner	
04/01/2021	Aprobado por:	Fernando Gonzáles	Managing Partner	

#### REGISTRO DE CAMBIOS

Ver. 01: Procedimiento nuevo.

Ver. 02: Modificación de cargos a áreas generales y de procedimiento de recepción de correo electrónico para denuncias.

**ÍNDICE**

<b>1. OBJETIVO</b> .....	3
<b>2. ALCANCE</b> .....	3
<b>3. CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b> .....	3
<b>4. PINCIPIOS</b> .....	4
<b>5. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b> .....	5
5.1 EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO .....	5
5.2 CAPACITACIONES .....	6
5.3 DIFUSIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN PARA DENUNCIAS O QUEJAS .....	6
<b>6. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN</b> .....	7
6.1 OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO .....	7
6.2 TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN EL PROCEDIMIENTO .....	7
6.2.1 Managing Partner o Alta Dirección .....	7
6.2.2 Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual .....	8
6.3 INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....	8
6.3.1 Comunicaciones a realizar .....	9
6.3.2 Medidas de Protección para la víctima .....	9
6.4 INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DEL DELEGADO/A .....	11
6.4.1 Recopilación de Información y Pruebas .....	11
6.4.2 Traslado de aviso de inicio de investigación al presunto hostigador .....	11
6.4.3 Valorización interna de las pruebas y toma de decisiones.....	11
6.4.4 Elaboración de Informe Final.....	11
6.4.5 Traslado de Informe Final a Managing Partner o Alta Dirección .....	12
6.5 PROCEDIMIENTO DE DECISIÓN Y SANCIÓN.....	12
6.5.1 Revisión del Informe Final y comunicaciones a las partes Involucradas .....	12
6.5.2 Valorización de los alegatos finales.....	12
6.5.3 Pronunciamiento de la decisión final .....	12
6.5.4 Implementación de acciones adicionales a razón de la decisión .....	13
6.5.5 Actuación en caso de indicio de comisión de delito.....	13
<b>7. CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS</b> .....	13
<b>8. ANEXOS</b> .....	14

## **1. OBJETIVO**

De conformidad con la Ley No. 27492 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y su Reglamento aprobado mediante D.S. No. 014-2019-MIMP, así como de sus normas conexas, el presente Protocolo tiene por objetivo desarrollar las políticas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual que se pueda configurar dentro del Bigmond Group– Bigmond S.A.C. (en adelante “El Grupo”), dando a conocer a sus miembros los procedimientos o acciones de prevención, atención e investigación ante denuncias o quejas de presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso; y, sanción ante una situación de hostigamiento o acoso sexual acreditada, así como la adopción de medidas correctivas y preventivas para evitar sucesos similares.

## **2. ALCANCE**

El presente Protocolo es de aplicación para todos los trabajadores de El Grupo y de especial conocimiento para el cumplimiento de las personas jurídicas (y su personal) o naturales que realicen alguna operación que involucre algún relacionamiento con los trabajadores de El Grupo dentro del ámbito de la actividad laboral o directamente derivada de la misma.

## **3. CONCEPTO DE 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.

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 reiterancia 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 si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo.

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- 3.1 Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 3.2 Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.

- 3.3 Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 3.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 3.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- 3.6 Otras conductas que encajen en el mencionado concepto.

#### **4. PRINCIPIOS**

- 4.1 **Principio de dignidad y defensa de la persona:** El Grupo debe 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 de la persona hostigada.
- 4.2 **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- 4.3 **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** El Grupo garantiza 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.
- 4.4 **Principio de respeto de la integridad personal:** El Grupo garantiza el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 4.5 **Principio de intervención inmediata y oportuna:** El Grupo interviene 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.
- 4.6 **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la normativa legal correspondiente, tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- 4.7 **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados 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.
- 4.8 **Principio de impulso de oficio:** El Grupo debe 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.

- 4.9 **Principio de informalismo:** El Grupo debe interpretar las normas 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 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.
- 4.10 **Principio de celeridad:** El Grupo debe 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.
- 4.11 **Principio de no revictimización:** El Grupo debe 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.

## **5. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **5.1 EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO**

El Grupo realizará dos (02) evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que éstas sucedan. Estas evaluaciones se realizarán tomando en cuenta lo siguiente:

- Una de las evaluaciones se realizará mediante la encuesta de clima laboral realizada anualmente por El Grupo, a través de la inclusión de preguntas orientadas a la correcta identificación de un posible Hostigamiento Sexual en el trabajo.
- Por otro lado, se realizará una evaluación anual independiente, para la cual se tomará en cuenta una Matriz de Riesgos elaborada por el área encargada de la sostenibilidad o responsabilidad social, conjuntamente con el Managing Partner o Alta Dirección de El Grupo, la misma que forma parte del presente documento como Anexo 1.
- Los resultados de las evaluaciones deberán formar parte de una lista de escenarios según el nivel de riesgo, a fin de implementar las acciones necesarias para mitigar riesgos de casos de hostigamiento sexual dentro de El Grupo, las mismas que deberán ejecutarse bajo la supervisión del Managing Partner o Alta Dirección.
- El área responsable de la realización de evaluaciones e implementación de acciones para mitigar riesgos de casos de hostigamiento sexual, es la encargada de la sostenibilidad o responsabilidad social.

## 5.2 CAPACITACIONES

- El Grupo realizará una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
- El Grupo realizará una (01) capacitación anual obligatoria en materia de hostigamiento sexual para todos los trabajadores e implicados en el proceso de investigación y sanción de hostigamiento sexual.
- El área encargada de brindar las capacitaciones es la responsable de la sostenibilidad y responsabilidad social dentro del Grupo.
- Los temas de las capacitaciones serán, entre otros, los siguientes:
  - Importancia de combatir el hostigamiento sexual.
  - Identificación de situaciones de hostigamiento sexual.
  - Otorgamiento de información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
  - Otorgamiento de información sobre las opciones adicionales con las que cuenta el/la denunciante aparte del proceso interno en El Grupo.
  - Informar sobre el Servicio “Trabaja sin acoso” del Ministerio de Trabajo.
  - El Procedimiento de Investigación y Sanción a seguir en casos de hostigamiento sexual dentro de El Grupo.
- Durante las capacitaciones, se debe motivar a los colaboradores a hablar sobre el tema y contar casos de hostigamiento sexual que conozcan, en un ambiente privado de protección y confidencialidad, promoviendo la solicitud de ayuda de forma orientada y la identificación de posibles casos.
- Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con el Grupo.

## 5.3 DIFUSIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN PARA DENUNCIAS O QUEJAS

El Grupo se compromete a las siguientes acciones orientadas a la difusión de información sobre hostigamiento sexual y canales de atención para denuncias o quejas:

- Difusión periódica sobre conductas que pueden constituir actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, las cuales se realizarán por medio de correos corporativos y/o por impresos y/o enlaces web.
- Puesta a disposición a favor de los miembros de El Grupo de los formatos para presentar una denuncia o queja, ya sea por medio de un correo

corporativo o por ejemplares físicos que permanentemente se podrán encontrar o solicitar al área encargada de la administración del Grupo.

- Difusión del canal de quejas y denuncias conformado por el correo electrónico [denuncias@bigmond.com](mailto:denuncias@bigmond.com) , al cual únicamente tendrá acceso la persona responsable del área legal, quien al recibir la denuncia, realizará la verificación de que la persona encargada de tramitarla dentro de El Grupo no tenga la calidad de denunciado/a; una vez llevada a cabo la verificación, trasladará la denuncia a dicha persona de lo contrario optará por trasladarla a la siguiente persona en el orden de prelación establecido en el punto 6.2.1.
- El área encargada de la difusión de la información especificada en los puntos precedentes, será la responsable de la administración del Grupo.

## **6. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

### **6.1 OBJETIVO 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.

Asimismo, se recalca que la culminación de la relación laboral o de sujeción durante el tiempo en que se desarrolle el procedimiento, no genera la culminación del mismo, debiendo continuar hasta que se emita una decisión final.

### **6.2 TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN EL PROCEDIMIENTO**

#### **6.2.1 Managing Partner o Alta Dirección**

Es el socio fundador o Gerente General que hace las veces de Oficina de Recursos Humanos.

Su participación corresponde a lo siguiente:

- (i) Recibe la queja o denuncia por parte de la persona responsable del área legal, a fin de trasladarla al/a la Delegado/a para que proceda con el procedimiento de investigación.
- (ii) Dicta las medidas de protección que correspondan.
- (iii) Toma la decisión con relación a los hechos investigados, pudiendo determinar las sanciones que correspondan u otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

En caso que, el Managing Partner o Alta Dirección tenga la calidad de denunciado/a, tomará su lugar una de las personas incluidas en el siguiente orden de prelación:

- i. Encargada del área legal.
- ii. Encargada del área responsable de la sostenibilidad y responsabilidad social.
- iii. Encargada de la Gerencia de Operaciones.

### **6.2.2 Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual**

Su participación corresponde a desarrollar la investigación y determinar si existió hostigamiento sexual y, de ser el caso, proponer recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en El Grupo.

El puesto de Delegado/a será asumido por el/la encargado/a del área responsable de la administración del Grupo.

En caso dicha persona tenga la calidad de denunciado/a, tomará su lugar una de las personas incluidas en el siguiente orden de prelación:

- i. Encargada del área legal.
- ii. Encargada del área responsable de la sostenibilidad y responsabilidad social.
- iii. Encargada de la Gerencia de Operaciones.

Asimismo, queda establecido que en ningún caso la persona encargada de las funciones establecidas en el punto 6.2.1. será la misma que la persona encargada de las funciones establecidas en el punto 6.2.2.

## **6.3 INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en El Grupo se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando El Grupo conociera por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma escrita (utilizando el formato que se adjunta como Anexo 2), mediante el canal de denuncias dispuesto por El Grupo, correo electrónico que será recibido por la persona responsable del área legal, quien después de corroborar que el Managing Partner o Alta Dirección no tenga la calidad de denunciado/a, le correrá traslado de la denuncia.

Si la queja fuera presentada de modo verbal, deberá realizarse ante el Managing Partner o Alta Dirección, o de una las personas incluidas en el orden de prelación establecido en el punto 6.2.1, quien deberá levantar un acta donde se precise la queja o denuncia, a fin de que sirva como base para las investigaciones.

Si alguna persona perteneciente a El Grupo, toma conocimiento por otras vías, de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual o acoso, también está obligada a poner los hechos en conocimiento del Managing Partner o Alta Dirección, o de una las personas incluidas en el orden de prelación establecido en el punto 6.2.1, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos los hechos.

### **6.3.1 Comunicaciones a realizar**

Al recepcionar la denuncia o queja, el Managing Partner o Alta Dirección realiza las siguientes dos (02) comunicaciones:

- Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la denuncia o queja, indicando que se ha recibido la misma o que se ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, informando además respecto de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.
- Comunicación al Delegado/a, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia para el inicio de la investigación.

### **6.3.2 Medidas de Protección para la víctima**

El Managing Partner o Alta Dirección, o la persona que reciba la denuncia, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que se cuente.

Se tomará como primera opción el Centro de Emergencia Mujer (CEM) más cercano o el servicio Trabaja sin Acoso del Ministerio de Trabajo, en su defecto, el servicio público y de no estar disponible ninguno de éstos, El Grupo asumirá el gasto de brindar dicha atención en un establecimiento privado.

El informe que se emita como resultado de la referida atención será incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, únicamente si la presunta víctima lo autoriza.

Asimismo, dentro de tres (03) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia, el Managing Partner o Alta Dirección,, o una de las personas incluidas en el orden de prelación establecido en el punto 6.2.1, dictará medidas de protección a favor de la presunta víctima, pudiendo ser otorgadas de oficio o a solicitud de parte, ejecutándose de manera inmediata.

Las medidas de protección son aplicables para la presunta víctima y, de ser necesario, para los testigos, pudiendo ser las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a (si se comprueba el hostigamiento sexual, la remuneración otorgada durante esta suspensión, podrá ser descontada).
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por él/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) Ofrecimiento a la víctima de realizar trabajo remoto durante el proceso de investigación hasta tener una decisión final.
- f) Disposición de que el denunciado realice trabajo remoto durante el proceso de investigación hasta tener una decisión final.
- g) Dependiendo del caso, tomar medidas específicas tales como:
  - En caso el hostigamiento se haya dado a través de medios tecnológicos, como el teléfono o correo electrónico corporativos, se dispondrá el cambio inmediato de el número de teléfono o correo electrónico.
  - En caso el hostigamiento se haya dado por medios de comunicación personales, El Grupo puede sugerir la modificación inmediata de los mismos, pero queda en potestad de la víctima hacerla efectiva.
- h) Otorgamiento de vacaciones a la víctima, únicamente en caso que ella lo solicite.
- i) Otorgamiento de días libres a la víctima, durante el periodo de investigación, los cuales serán asumidos por El Grupo.

Finalmente, se debe considerar que las medidas de protección se mantendrán vigentes hasta que se emita la decisión del procedimiento, sin perjuicio de que puedan 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 los involucrados.

#### **6.4 INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DEL DELEGADO/A**

La investigación que desarrolle el Delegado/a no debe superar los quince (15) días calendarios desde que se le traslada la denuncia o queja.

##### **6.4.1 Recopilación de Información y Pruebas**

Durante los primeros días de la investigación, tanto el/la denunciante como la persona quejada/denunciada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. El/la Delegado/a tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.

##### **6.4.2 Traslado de aviso de inicio de investigación al presunto hostigador**

El/la Delegado/a tiene la obligación de proteger en todo momento la identidad de el/la denunciante.

En esta etapa se tiene que asegurar de trasladar al/a la denunciante los hechos imputados así como cada medio de prueba presentado, garantizando el derecho a la defensa.

La persona investigada tiene un plazo de un (01) día calendario para formular sus descargos, que se contabilizará desde la recepción del aviso de investigación.

##### **6.4.3 Valorización interna de las pruebas y toma de decisiones**

El/la Delegado/a deberá realizar una valorización de todas las pruebas recopiladas en la investigación, garantizando que el desarrollo de la misma será reservada, confidencial, imparcial, célere, eficaz y tomará en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.

##### **6.4.4 Elaboración de Informe Final**

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el/la Delgado/a deberá elaborar un Informe Final que seguirá el formato del Anexo 3, en donde se detallan las conclusiones de la investigación, conteniendo la siguiente información:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.

- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

#### **6.4.5 Traslado de Informe Final al Managing Partner o Alta Dirección**

Una vez elaborado el Informe Final, el/la Delegado/a se lo hará llegar al Managing Partner o Alta Dirección en un plazo máximo de un (01) día hábil, con el objetivo de que procedan a revisarlo para fundamentar su decisión final.

### **6.5 PROCEDIMIENTO DE DECISIÓN Y SANCIÓN**

#### **6.5.1 Revisión del Informe Final y comunicaciones a las partes involucradas**

El Managing Partner o Alta Dirección tiene la obligación de emitir una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario, contados desde la recepción del Informe Final enviado por el/la Delegado/a.

De considerarlo pertinente, podrá trasladar dicho informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a, otorgándoles un plazo no mayor de dos (02) días calendario, con el fin de que presenten sus alegatos finales.

Vencido dicho plazo, habiendo o no presentado alegatos alguna o ambas partes, el Managing Partner o Alta Dirección emitirá el Pronunciamiento o Decisión Final del caso, tal como se detalla en los siguientes numerales.

#### **6.5.2 Valorización de los alegatos finales**

Habiendo recibido los alegatos finales, el Managing Partner o Alta Dirección valorizará todo lo recabado en la investigación, de manera imparcial, celeridad, eficaz y tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.

Asimismo, podrá recurrir a un proveedor de servicios legales, con el objetivo de poder absolver determinadas consultas y tener un panorama legal de las implicancias que representaría la decisión final. Cabe recalcar que, toda consulta se realizará protegiendo la identidad de las partes involucradas.

#### **6.5.3 Pronunciamiento de la decisión final**

Dentro de un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que se recibió el Informe Final (que incluye los 02 días otorgados para alegatos finales a las partes), el Managing Partner o Alta Dirección

dictará el Pronunciamiento Final determinando la existencia o no del hostigamiento o acoso sexual denunciado/quejado/enterado y, de ser el caso, la sanción contra el/la hostigador/a, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tal resolución seguirá el formato establecido en el Anexo 4.

Asimismo, tal resolución deberá ser informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión.

Finalmente, se pone a conocimiento que, si uno de los involucrados no se encuentra conforme con la decisión final, podrá tomar las acciones judiciales que considere necesarias.

#### **6.5.4 Implementación de acciones adicionales a razón de la decisión**

El Grupo, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan. Los trabajadores quedarán obligados a cumplir las medidas que se dispongan a este respecto.

#### **6.5.5 Actuación en caso de indicio de comisión de delito**

Si como resultado del procedimiento, se advierten indicios de la comisión de delitos, el/la Delegado/a, con conocimiento de la víctima, interpondrá una denuncia ante el Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, dentro de un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

### **7. CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS**

- 7.1 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 cliente, la denuncia se formula ante ésta empresa, 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.
- 7.2 La empresa cliente lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité o Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe y se pronuncia sobre las medidas de protección.

- 7.3 Cuando el informe final de la empresa cliente, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a lo establecido líneas arriba.
- 7.4 Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de la empresa cliente, se interpone la queja o denuncia ante ésta última, 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.
- 7.5 La empresa cliente lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- 7.6 El Grupo se compromete a indicar lo mencionado en los puntos precedentes, en los contratos de servicios de tercerización o de intermediación laboral que suscriban.

## **8. ANEXOS**

**Anexo 1:** Matriz de Riesgos en base a la cual se realizará la evaluación anual a fin de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual.

**Anexo 2:** Formato de Modelo de Queja o Denuncia.

**Anexo 3:** Formato de Informe final del/ de la Delegado/a.

**Anexo 4:** Formato de pronunciamiento de la Decisión Final.