




TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A

Versión: 01
Fecha: enero 2020

PANADERIA SAN JORGE S.A

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL



	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	--	--

CONTENIDO

I. OBJETIVO 3

II. ALCANCE 3

III. MARCO DE REFERENCIA 3

IV. PRINCIPALES CONCEPTOS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 3

V. ELEMENTOS Y MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL 4

VI. ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ 4

VII. INTEGRANTES DEL COMITÉ 4


VIII. FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ 5

**IX. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
5**

X. PREVENCIÓN 6

XI. CUADRO DE ACTIVIDADES 7

XII. ANEXOS 8

	TÍTULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	---	----------------------------------

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PANADERIA SAN JORGE S.A

PANADERIA SAN JORGE, en el cumplimiento del marco de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece el siguiente Protocolo.

I. OBJETIVO

El objetivo del presente Protocolo es establecer los requerimientos mínimos para la función del Comité en cuanto a responsabilidades, actos e iniciativas, así también, como ser una base y guía para los casos de acoso que pudieran presentarse.

II. ALCANCE

Este documento es de aplicación para todo el personal perteneciente a Panadería San Jorge S.A. dentro y fuera de la organización.

III. MARCO DE REFERENCIA


El presente documento está en función a:

- a) La normativa de la Ley N° 27942
- b) El Reglamento Interno de Trabajo – Capitulo XXI

IV. PRINCIPALES CONCEPTOS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En base a lo dispuesto por la Ley N° 27942 se usarán dentro de este documento los siguientes términos:

- a) **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona
- c) **Hostigador:** Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual no deseados, 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 Reglamento.
- d) **Hostigado:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- e) **Hostigamiento sexual ambiental:** conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o mas personas hacia otras, con presindencia de su jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	--	--

V. ELEMENTOS Y MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

- a) Sometimiento a la víctima a actos de hostigamiento sexual en pro de obtener mejoras a nivel laboral, educativo u de otra índole.
- b) Consecuencias a nivel laboral, educativo u de otra índole si la víctima rechaza las situaciones de hostigamiento.
- c) Afectación del trabajo de la víctima de hostigamiento, interfiriendo con su rendimiento o creando un ambiente hostil u ofensivo debido a la conducta del hostigador.
- d) Promesa implícita o explícita de un trato preferente o beneficioso a cambio de favores sexuales.
- e) Amenazas de manera implícita o explícita mediante las cuales se exija una conducta no deseada por la víctima, la cual afecte contra su dignidad.
- f) Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuación, proposiciones de carácter sexual y/o gestos obscenos.
- g) Acercamiento corporal, roces, tocamientos u otras conductas de naturaleza sexual no deseada por la víctima.
- h) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de cualquiera de las conductas descritas.


VI. ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ

El Comité será el agente involucrado en la investigación y resolución de casos de hostigamiento sexual que sean denunciados. Asimismo, también debe colaborar en la prevención de dichos casos. El área de Recursos Humanos es la encargada de la convocatoria para la conformación de este Comité, por tanto, también corrobora que los postulados y personal designado cumpla con los requisitos exigidos por la ley.

VII. INTEGRANTES DEL COMITÉ

Los integrantes del Comité tienen las siguientes características

- a) Estará compuesto por cuatro (4) miembros. Dos (2) representantes elegidos por los trabajadores y dos (2) representantes designados por el empleador.
- b) El Comité debe respetar la paridad de género en su conformación.
- c) El Comité puede ser elegido en conjunto con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.
- d) Un (1) representante del área de Recursos Humanos deberá ser parte del Comité.
- e) Los integrantes del Comité no deben mantener ningún tipo de antecedente policial, penal o judicial
- f) Los integrantes del Comité no podrán registrar sentencias y/o denuncias por violencia contra la mujer o el grupo familiar.
- g) Se elegirá adicionalmente cuatro (4) miembros suplentes manteniendo las características los puntos anteriores.
- h) La vigencia del primer Comité concluirá al término del Comité de seguridad y salud actual, de allí en adelante tendrán la misma duración.

	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	--	--

VIII. FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ

- a) El Comité tendrá como principal función la investigación de quejas y/o denuncias presentadas, así como la decisión de las medidas disciplinarias que correspondan.
- b) Presentar medidas de prevención contra casos de Hostigamiento Sexual en la empresa.
- c) Los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría, en caso de empate el decisor será el área de Recursos Humanos.
- d) En caso que la víctima se haya encontrado destacada(o) a una empresa tercera o que el (la) presunto (a) acosador(a) provenga de ella. El Comité debe coordinar con el Comité de la empresa tercera para el seguimiento y resolución del caso.

IX. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL


- a) El inicio de cualquier proceso de investigación se da con una queja o denuncia por parte de la víctima o de un tercero conocedor del caso de acoso.
- b) La queja o denuncia puede presentarse por un canal escrito o verbal
- c) Se mantendrá en reserva la identidad de la víctima y los testigos, de existir, en caso se solicitase.
- d) De darse el caso en que el denunciado(a) formase parte de los órganos de la investigación la denuncia deberá elevarse a su superior jerárquico. Asimismo, el presunto hostigador(a) quedará prohibido(a) de participar en la investigación.
- e) Todo el proceso de investigación deberá estar debidamente documentada por medios escritos o de otro tipo.

Del rol de Recursos Humanos:

- Recepcionar la denuncia por parte de la víctima y trasladarla al Comité en un plazo no menor de un (1) día hábil.
- Asegurarse que el Comité cumpla con su función dentro de la normativa vigente.
- Brindar a la víctima la asesoría psicológica con la que cuenta la empresa. El informe emitido como resultado de la atención psicológica puede ser incluido en el procedimiento de investigación siempre y cuando la víctima lo autorice.
- Informar al Ministerio de Trabajo o a la Autoridad Administrativa que corresponda que ha recibido una denuncia dentro de seis (6) días hábiles y la resolución del mismo dentro del mismo plazo.

Del Rol del Comité:

- Realizar la investigación en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles contados desde la recepción de la queja o denuncia.
- Otorgar a la parte acusada un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos, a partir del día siguiente de la notificación.
- Brindar a ambas partes la posibilidad de presentar sus descargos y medios probatorios.

	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	--	--

- f) El informe que se emita luego de concluir la investigación debe contener como mínimo lo siguiente:
 - Descripción de los hechos.
 - Valoración de medios probatorios.
 - Propuesta de sanción o archivamiento (debidamente sustentada).
 - Propuestas para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- g) Una vez emitido el informe del Comité, este debe ser trasladado a Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil para el archivamiento del caso o el dictamen de la sanción. A partir de la recepción, este último, tiene diez (10) días calendario para trasladar las conclusiones a la víctima y al presunto(a) hostigador (a).
- h) En caso de que la presunta víctima y/o el (la) presunto (a) hostigador(a) renuncien durante el proceso, este no se detiene hasta su conclusión.
- i) Las medidas de protección a la víctima se dictarán en un plazo no menor a tres (3) días hábiles ejecutándose de la siguiente manera:
 - Rotación o cambio de lugar del presunto (a) hostigador (a).
 - Suspensión de temporal del presunto (a) hostigador (a).
 - Rotación de puesto de la víctima a su solicitud.
 - Impedimento de acercamiento del presunto (a) hostigador(a) a la víctima.
- j) De declararse fundada la denuncia, el (la) hostigador (a) se someterá a las sanciones correspondientes, dentro de los criterios de razonabilidad y proporcionales a la gravedad de la falta, pudiendo ser estos: amonestación verbal o escrita, suspensión o despido.
- k) De declararse infundada la denuncia, el (la) presunto (a) hostigado (a) se someterá a las sanciones correspondientes, dentro de los criterios de razonabilidad y proporcionales a la gravedad de la falta, pudiendo ser estos: amonestación verbal o escrita, suspensión o despido. Siempre y cuando se compruebe que hubo dolo o culpa inexcusable para la denuncia.
- l) La empresa podrá tomar las acciones correctivas que corresponda si los testigos o los trabajadores que participaron en la investigación no cumplen con guardar la confidencialidad.


X. PREVENCIÓN

- a) Realizar una inducción en materia de Hostigamiento Sexual al inicio de la relación laboral de manera clara y comprensible.
- b) Informar a todo el personal sobre el protocolo de prevención contra el Hostigamiento de manera clara y comprensible.
- c) Asegurar el cumplimiento de al menos una inducción al año en materia de Hostigamiento Sexual, para los miembros de Recursos Humanos y los del Comité.
- d) Detectar posibles actos de acoso a través de la identificación de factores de riesgo y mediante una evaluación de Clima Organizacional.
- e) Colocar en lugares visibles los canales para presentar una denuncia.
- f) Otras acciones destinadas a la prevención del Hostigamiento Sexual.



XI. CUADRO DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	EJECUTOR	PLAZO	FORMATOS Y/O DOCUMENTOS RELACIONADOS
Denuncia del acto de hostigamiento sexual a Recursos Humanos	Presunta víctima	--	Formato de denuncia
Recursos Humanos traslada la denuncia al Comité de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual	Recursos Humanos	1 día hábil	Formato de denuncia
Recursos Humanos notifica a la Autoridad Administrativa correspondiente que se ha presentado una queja por Hostigamiento	Recursos Humanos	6 días hábiles	Formato de la autoridad administrativa y/o virtual (de estar implementada)
El Comité otorga medidas de protección a la presunta víctima	El Comité	3 días hábiles	Memorandum
El Comité realiza la investigación sobre el supuesto caso de hostigamiento	El Comité	15 días hábiles	Documentos de testigos Conversaciones Grabaciones Cualquier otro medio de índole probatorio
El (la) supuesto (a) hostigador(a) presenta sus descargos al Comité	Presunto(a) hostigador(a)	5 días hábiles	Documentos de testigos Conversaciones Grabaciones Cualquier otro medio de índole probatorio
El Comité emite una conclusión del caso y la hace llegar a Recursos Humanos	El Comité	1 día hábil	Informe de conclusión
Recursos Humanos traslada las conclusiones del Comité a la parte denunciante y acusada	Recursos Humanos	10 días calendario	Informe de conclusión
Recursos humanos ejecuta el archivamiento o sanción del caso en base a las recomendaciones del Comité	Recursos Humanos	---	Informe de archivamiento Memorandum de llamada de atención, suspensión o despido.
Recursos Humanos notifica a la Autoridad Administrativa que se ha concluido el proceso por Hostigamiento	Recursos Humanos	6 días hábiles	Formato de la autoridad administrativa y/o virtual (de estar implementada)

	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	---	----------------------------------

XII. ANEXOS

MODELO DE SOLICITUD DE POSTULACIÓN

Lima, __ de ____ del ____

Señores:
Recursos Humanos
Pte.-

Yo, _____, con DNI _____; código

de trabajador _____ y ocupando actualmente el puesto de : _____


me presento ante ustedes para manifestar mi deseo de postular al cargo de integrante del Comité para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Declaro, por tanto, bajo juramento que no registro antecedentes penales, policiales o sentencias en mi contra por violencia contra el grupo familiar.

Espero tengan a bien tomar mi petición en cuenta.

Atentamente,

Nombres y apellidos

	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	---	----------------------------------

MODELO DE CONTESTACIÓN A SOLICITUD DE POSTULACIÓN

Lima, __ de ____ del ____


Señor(a):

Pte.-

PANADERIA SAN JORGE S.A ha tomado conocimiento de su postulación a través del documento que nos hiciese llegar con fecha _____, donde expresa su deseo de pertenecer al Comité de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual. No habiendo encontrado impedimento alguno para su postulación se procede a aceptar su solicitud, por lo tanto, su nombre será incluido en las listas de votación.

Atentamente,

Mario Simbala Mendoza
Jefe de Recursos Humanos

	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	---	----------------------------------

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Lima, __ de ____ del ____


Señor
Mario Simbala Mendoza
Jefe de Recursos Humanos
Pte.-

Yo, _____, con DNI _____ y código de trabajador _____, presento una queja , por haber sido hostigada (o) sexualmente en el trabajo por _____, cuyo cargo es _____. A continuación, paso a describir los hechos que ameritan esta queja:

Descripción de los hechos:

En apoyo de mi denuncia presento los siguientes medios probatorios:

- a) Medio de prueba 1
- b) Medio de prueba 2
- c) Medio de prueba 3

	TITULO: Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en Panadería San Jorge S. A	Versión: 01 Fecha: enero 2020
---	---	----------------------------------

En amparo de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, solicito que se me otorguen los siguientes medios de protección:

- a)
- b)
- c)

Por lo antes expuesto, solicito a su área el traslado de mi queja al Comité para se encargue del análisis, investigación y conclusión del caso.

Nombres y apellidos