

POLÍTICA Y DIRECTIVAS INTERNAS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
FRENTE A ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – MARINASOL S.A.

1. ANTECEDENTES Y OBJETIVO

La presente política se ha elaborado en el marco de la implementación de medidas que enfatizan el respeto por la dignidad de la persona e impulsada con énfasis en la lucha contra el Hostigamiento Sexual a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP “Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y normas modificatorias (modificado por D.S 021-2021-MIMP).

El hostigamiento sexual puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

A través de la presente Política se establecerán los parámetros y lineamientos para la prevención, investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual, a fin de crear un ambiente de trabajo sin discriminación de ningún tipo; así como dar cumplimiento al principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.

Por tanto, la Empresa se compromete a brindar las capacitaciones e información debida, a fin de prevenir la comisión de actos de hostigamiento sexual y, en caso que ocurra un acto prohibido, se realizarán todas las acciones conducentes de investigación llevadas a cabo por el Comité de Intervención, previa denuncia o de oficio cuando la Empresa tome conocimiento de un acto con connotación hostil.

2. ALCANCE O AMBITO DE APLICACIÓN

La presente política y directiva es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de la relación laboral o formativa, pública o privada, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos. En consecuencia, la presente política es aplicable a las siguientes personas:

- Trabajadores en todo nivel.
- Personal tercero desplazado o destacado a las instalaciones del centro de labores, visitantes, entre otros.
- Locadores de servicios que brindan un servicio independiente al centro de labores.
- Practicantes pre y profesional, así como cualquier modalidad formativa laboral.

3. DEFINICIONES GENERALES

- a) **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. 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.
- b) **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.

- c) **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.
- d) **Entidad / Empresa:** El empleador identificado con razón social Marinasol S.A. y RUC N° 20513632569.
- e) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- f) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g) **Institución (es):** Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.
- h) **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.
- i) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- k) **Relación 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 el de relación de dependencia.
- l) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- m) **Comité de Intervención:** Órgano paritario encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este comité también tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

4. BASES

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1410, 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.
- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Reglamento Interno de Trabajo.

5. POLÍTICA GENERAL

La Institución enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual, el cual 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, formativa, educativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo, formativos, educativos o similares.

En base a la presente política:

- a. La Institución rechaza cualquier tipo de conducta sexual o sexista en todas sus unidades administrativas o productivas, teniendo como objetivo garantizar un ambiente de trabajo, formativo, educativo o similar, libre de toda forma de hostigamiento sexual, en el que se respete la dignidad e integridad de todas las personas.
- b. Adoptamos medidas necesarias para prevenir, identificar, investigar y sancionar oportunamente cualquier conducta de hostigamiento sexual, de acuerdo con las normas legales vigentes y buenas prácticas sobre la materia.
- c. Nos comprometemos a incorporar y difundir los controles, políticas y mecanismos adecuados que aseguren el bienestar laboral, formativo, educativo o similar, conforme a nuestro Reglamento Interno de Trabajo y a las disposiciones legales vigentes.
- d. Todo reporte o queja de hostigamiento sexual será debidamente investigado de acuerdo a nuestra política específica y, de ser el caso, se tomarán las acciones disciplinarias y correctivas correspondientes. Si el hecho reportado implicase una conducta que pueda configurar un delito, La Institución estará facultada para reportar dicha situación a las autoridades competentes.

La presente Política es aplicable a todas las personas de nuestra organización, así como a nuestros socios estratégicos (contratistas, proveedores y clientes), en aquello que les resulte aplicable, respetando en todo momento la dignidad humana, constitucionalmente protegida.

6. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

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

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (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.

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas descritas en los puntos precedentes.
- f) Uso de términos de naturaleza o connotación sexistas (escritos o verbales), que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- g) 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.
- h) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

7. MEDIDAS GENERALES DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a) La Institución difundirá la presente política, así como todas las políticas, el Reglamento Interno de Trabajo, así como los canales de comunicación inmediata de una denuncia o queja con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual; así como para difundir la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- b) La Institución desarrollará capacitaciones y diálogo entre los trabajadores, a fin de promover la discusión y generen propuestas para enfatizar la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c) La Institución constituirá un Comité de Intervención para que investigue los actos de hostigamiento sexual y al mismo tiempo que propongan recomendación de sanción frente a la misma.
- d) La Institución realizará evaluaciones o encuestas anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, formativo, educativo o de cualquier otra índole.

8. MEDIDAS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a) **Canales de atención, presentación de la queja o denuncia y derivación al Comité de Intervención:**

La persona víctima (trabajador, locador u otro) o un tercero que conozca sobre hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia ante la oficina de Recursos Humanos de la Institución o al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Si la queja es presentada por escrito, se podrá usar el **Anexo 01 - Denuncia o Queja de Actos de Hostigamiento Sexual** que forma parte de la presente Directiva. La queja o denuncia se presenta por correo electrónico a la siguiente dirección electrónica: mpenam@marinasol.com.pe, goliva@marinasol.com.pe, con copia a dflores@marinasol.com.pe, adjuntando el indicado Modelo de Denuncia y las pruebas. La queja también puede ser presentada físicamente en la oficina de Gestión Humana en el siguiente horario de Lunes a Viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. y los sábados de 9:00 a.m. a 12:00 p.m.

Si la queja es presentada verbalmente (personal o virtualmente), la persona que haya recibido la queja debe levantar un acta que contenga los hechos narrados por el quejoso(a), la cual debe estar firmada por este(a) último(a). Si el quejoso(a) se niega a firmar el acta, se deberá dar constancia de este hecho. A estos efectos se deberá usar el Anexo 02 - Acta de Levantamiento de Queja o Denuncia por Hostigamiento Sexual, que forma parte de la presente Directiva.

En cualquier caso, en la queja/denuncia/acta de levantamiento de queja, se debe indicar el correo electrónico, número de celular y dirección física del denunciante, y también de la víctima y testigos, en la medida de lo posible, con el fin que se lleven a cabo las comunicaciones.

En caso el quejado(a) o presunto hostigador (a) sea quien recibe la queja o sea titular del órgano que recibe la queja, este no puede recibir la queja y debe tomar las medidas a fin que la queja se presente ante su inmediato superior. A su vez, debe abstenerse de participar en la investigación.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a sea el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente mediante el servicio gratuito "Trabaja sin Acoso" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

En caso la queja o denuncia sea presentada ante un órgano distinto al Comité de Intervención, quien la haya recibido debe trasladarla al indicado Comité para iniciar el procedimiento, en el plazo máximo de un (1) día hábil.

Habiendo recepcionado la denuncia, la Institución comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual; así como acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

b) Denunciado/quejado y/o víctima:

Se tomarán las acciones de investigación y medidas correctivas que correspondan de acuerdo a la presente normativa interna, al Reglamento Interno de Trabajo y a las disposiciones y lineamientos establecidos en la Ley N° 27942 y su Reglamento (aprobado por D.S N° 014-2019-MIMP).

A efectos de garantizar el derecho de las partes intervinientes, interpuesta la denuncia o conocido el acto de hostigamiento sexual, a la víctima le corresponde el otorgamiento de medidas de protección con la finalidad de garantizar su integridad, mientras que al denunciado le corresponde el conocimiento de dicha medida, así como el plazo de vigencia de la misma (que no podrá exceder al plazo de investigación de los hechos denunciados). Asimismo, el Comité cuenta con un plazo no mayor a tres (03) días calendarios desde que recibe la denuncia o queja para poner esta en conocimiento del/la quejado/a a fin de que formule sus descargos y ofrezca los medios probatorios que considere pertinentes en un plazo no mayor a tres (3) días naturales contados desde la recepción de la comunicación.

c) Atención legal, médica y psicológica:

El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención legal, médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir.

La puesta a disposición de los indicados canales de atención se puede efectuar utilizando formatos físicos o virtuales, conforme al Anexo 3 - Canales de Atención para la persona afectada por actos de hostigamiento sexual que forma parte de la presente directiva.

El ofrecimiento de atención médica y psicológica puede ser aceptada o rechazada por la víctima.

d) Acta de lectura de derechos:

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el presente Reglamento y, de manera supletoria, en la Ley N° 27492 y su Reglamento.

El ofrecimiento de atención médica y psicológica a la persona afectada debe figurar dentro del acta de lectura de derechos.

En caso la persona afectada o víctima no sea quien interpuso la denuncia o en caso el procedimiento de investigación y sanción se haya iniciado de oficio, el área de Recursos Humanos debe citar a la víctima para proceder a la lectura y firma del Acta de Lectura de Derechos.

Se aprueba el Anexo 04 – Acta de Lectura de Derechos de la Víctima que forma parte de la presente directiva.

En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, la víctima lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

Esta acta debe ser firmada por la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

e) Medidas de protección:

El objeto de las medidas de protección es neutralizar o minimizar los efectos nocivos de la violencia ejercida por la persona denunciada y permitir a la víctima el normal desarrollo de sus actividades cotidianas; con la finalidad de asegurar su integridad física, psicológica y sexual.

El Comité de Intervención, previa coordinación con el área de Recursos Humanos, al tener conocimiento de la queja o denuncia, dentro de un plazo no mayor de 3 días hábiles de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, deberá otorgar las medidas de protección pertinentes.

Se puede optar entre las siguientes medidas de protección:

- ✓ Suspensión temporal imperfecta de la relación laboral mantenida con el presunto hostigador(a) por el tiempo que dure el proceso de investigación. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si el Comité de Intervención resuelve en su informe que se han cometido actos de hostigamiento sexual.
- ✓ Rotación a otro puesto de trabajo o turno de trabajo o cambio de centro de trabajo o cambio de horario de trabajo al presunto hostigador(a), sin que se vea afectada su remuneración y/o categoría profesional. Todo ello con la finalidad de evitar la revictimización.
- ✓ Solicitar a la autoridad judicial competente una orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o su entorno familiar o una orden de prohibición de entablar cualquier tipo de comunicación con la víctima. Esta solicitud será tramitada por la víctima en coordinación con el Comité de Intervención.
- ✓ Rotación a otro puesto de trabajo a la víctima o cambio de centro de trabajo o cambio de horario de trabajo sin afectar su remuneración y/o categoría profesional, siempre y cuando esta sea solicitada por la víctima u haya otorgado su consentimiento expreso.

- ✓ Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima, dependiendo del supuesto de hostigamiento sexual.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

La medida de protección a otorgar a la víctima será la que el Comité de Intervención considere adecuada (sea que haya sido pedida o no por la víctima), sin afectar los derechos de las partes ni la operatividad de la Empresa.

El Comité de Intervención, previa coordinación con el área de Recursos Humanos, puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante (en caso no sea la víctima) y/o los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración imparcial con la investigación y así lo hayan solicitado estos.

Las medidas de protección se ejecutan de manera inmediata y se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión del área de Recursos Humanos de la Empresa, que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas, ampliadas o dejadas sin efecto por el Comité de Intervención cuando se advierta la variación de la situación de riesgo de la víctima o a solicitud de esta última o de los testigos o denunciante. El Comité de Intervención, inmediatamente y por cualquier medio escrito, comunica su decisión de sustituir, ampliar o dejar sin efecto las medidas a Recursos Humanos y a las partes o testigos, de ser el caso.

En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35 literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El incumplimiento de las medidas de protección por parte del denunciado se considera falta grave.

f) Información a la autoridad:

La Entidad comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

Los plazos señalados en este numeral no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

9. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

9.1. Finalidad:

El Comité de Intervención es el órgano paritario encargado de desarrollar la investigación de casos de hostigamiento sexual detectados, otorgar medidas de protección; así como de proponer medidas de sanción y medidas complementarias al empleador para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

9.2. Elección del Comité de Intervención:

La normativa vigente (Ley N° 27942) establece que deben ser cuatro los miembros titulares que

conformen el comité de intervención contra el hostigamiento sexual: dos elegidos por trabajadores y dos designados por empleador, debiendo existir paridad de género en todo momento.

Los representantes de la Empresa (titulares y suplentes) serán designados por la Gerencia General o la Gerencia de Administración vía carta expresa, pudiendo ser removidos en cualquier momento. Uno de los representantes será designado entre la Oficina de Recursos Humanos y el segundo entre cualquiera de los trabajadores a decisión de la Gerencia.

Los designados deben suscribir el **Anexo 05 Declaración Jurada de Cumplimiento de Requisitos y de Compromiso para ser miembro del Comité de Intervención frente a Actos de Hostigamiento Sexual** y enviarla firmada vía correo electrónico a goliva@marinasol.com.pe, dflores@marinasol.com.pe, rlafora@marinasol.com.pe y legal@marinasol.com.pe.

9.3. Requisitos para ser miembro del Comité de Intervención:

Son requisitos para conformar el Comité de Intervención (elegido o designado):

- a. Ser mayor de dieciocho (18) años de edad.
- b. No registrar antecedentes penales, judiciales y/o policiales.
- c. No haber sido sentenciado ni denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- d. Haber superado el periodo de prueba de su contratación laboral.
- e. No haber sido denunciado ni investigado por actos de hostigamiento sexual en contra de ninguna persona relacionada al empleador.

9.4. Procedimiento de elecciones de los representantes (titulares y suplentes) en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

- a. El Comité Electoral tendrá a cargo el procedimiento de elección y será el responsable de la ejecución e implementación del proceso electoral. La Entidad, a través de su área de Recursos Humanos (o la que hiciera sus veces) designará a los miembros del Comité Electoral entre los trabajadores, el cual estará conformado por 03 personas, debiendo asegurarse que dichas personas no tengan intenciones de candidatear para las elecciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, a través de una declaración escrita o un correo electrónico de la persona a ser designada como miembro del Comité Electoral. **Anexo 06 Formato de declaración jurada para ser miembro de Comité de Electoral.**

- b. El área de Recursos Humanos o la Gerencia, en representación del Empleador (ENTIDAD) realizará la convocatoria a elecciones, donde se detallará el cronograma electoral. Esta convocatoria puede ser efectuada vía correo electrónico, vía intranet (si la hubiera) o en exhibición en los periódicos murales. La convocatoria deberá contener la dirección del correo electrónico del Comité Electoral a la cual los electores que gusten enviarán un correo electrónico con su voto.

La convocatoria se efectuará usando el **Anexo 07 – Formato de Conformación del Comité Electoral y de Acta de convocatoria a proceso electoral de los miembros representantes de los Trabajadores del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.**

En caso la Entidad cuenta con Sindicato Mayoritario, este puede participar en el proceso electoral si así lo considera conveniente la Gerencia.

Una vez realizada la convocatoria, los interesados en candidatear tienen un plazo no mayor de 3 días hábiles para presentar su candidatura, debiendo suscribir la **Solicitud de Candidatura (Anexo 08)** y la **Declaración Jurada de Cumplimiento de Requisitos (Anexo 05)** y enviarlas firmadas vía correo electrónico a goliva@marinasol.com.pe, dflores@marinasol.com.pe,

rlafora@marinasol.com.pe, legal@marinasol.com.pe o presentarlas en físico en la oficina de Gestión Humana de la Entidad empleadora, en el plazo establecido.

- c. Considerando que el Comité de Intervención debe contar con paridad de género (titulares y suplentes), para que se lleve a cabo la elección, por lo menos debe haber dos candidatos y dos candidatas; caso contrario, se prorrogará la vigencia de la convocatoria 2 días hábiles más hasta que se cumpla con tal condición.
- d. Una vez culminado el plazo para que presenten su candidatura como miembros del Comité de Intervención, el Comité Electoral al día hábil siguiente informará los candidatos aptos (que hayan cumplido los requisitos) a la Empresa (Recursos Humanos o Gerencia) y a los trabajadores, virtualmente (plataforma o correo electrónico o redes sociales o WhatsApp) o en físico en el periódico mural.
- e. El acto de elección se llevará a cabo en un plazo mínimo de 2 días hábiles y máximo de 5 días hábiles después de haber publicado la lista de candidatos inscritos.
- f. La elección es obligatoria, secreta (física, vía correo electrónico y/o plataforma virtual) y de votación mayoritaria simple. El día de la elección debe llevarse a cabo en un día y horario laborable ordinario.
- g. Tienen derecho a voto, todos los trabajadores de la Entidad.
- h. Cada votante efectúa dos votos, uno por un candidato y el otro por una candidata para garantizar la paridad de género.
- i. Una vez culminado el proceso electoral, los miembros del Comité Electoral procederán con el escrutinio y contabilización de votos. Una vez finalizado el escrutinio de los votos (físicos y vía correo electrónico), serán considerados como miembros titulares del Comité de Intervención que representen a los trabajadores, el candidato y la candidata que tengan la mayoría de votos en su género, asegurándose en todo momento la paridad de género exigida por la ley. Los candidatos (hombre y mujer) que queden en segundo y tercer lugar en las votaciones, serán considerados como miembros suplentes, respetando la paridad de género.
El Comité Electoral procederá a más tardar al siguiente día hábil de la elección a levantar la correspondiente Acta de proceso de votación y escrutinio, en la cual se definirán los miembros titulares y suplentes electos, la que debe ser remitida a Recursos Humanos vía virtual y física el mismo día de levantada. Se aprueba Anexo 09 - Acta de proceso de votación y escrutinio para la elección de los representantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. El área de Recursos Humanos informará por medios virtuales y/o físicos a todos los trabajadores, sobre los resultados de la elección.

9.5. Instalación del Comité de Intervención y duración del cargo:

El área de Recursos Humanos procederá a citar vía virtual o física a los miembros elegidos por los trabajadores y a los miembros designados por el empleador (titulares y suplentes) para que se proceda a la Instalación del Comité de Intervención en un plazo no mayor de 3 días hábiles del acto de votación y escrutinio. La instalación se puede hacer por medios físicos o virtuales.

Una vez que se cuente con todos los representantes (elegidos y designados), todos los miembros (titulares y suplentes) deben reunirse física o virtualmente con el fin que se instale el Comité y se levante el acta respectiva. En dicha acta deberán constar los miembros que ocuparán los puestos de Presidente, Secretario y los demás miembros (titulares y suplentes). Se aprueba el Anexo 10 - Formato de Acta de Instalación del Comité de Intervención frente a actos de hostigamiento sexual.

Instalado el Comité de Intervención, se informará por medios virtuales y/o físicos en a todos los trabajadores.

El período del Comité de Intervención será de 2 años. La duración del cargo de los representantes de la empresa será la que decida la Gerencia.

9.6. Funcionamiento del Comité de Intervención:

Los miembros integrantes del Comité saliente deben efectuar la transferencia de cargo a los nuevos miembros elegidos y entregarán la documentación y antecedentes de los procesos y denuncias investigadas por dicho Comité. Las investigaciones sobre las denuncias que a la fecha de transición de los integrantes del Comité se encuentren en curso serán informadas al Comité entrante por aquellos integrantes del Comité saliente que recibieron las denuncias e iniciaron las investigaciones.

Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al miembro representante del Empleador elegido entre los trabajadores del área de Recursos Humanos. Los acuerdos deben quedar registrados en un libro de actas que será llevado por el Secretario.

El empleador brindará a los miembros una tarjeta o distintivo para identificarlos, cuando la labor sea impartida en las instalaciones de la empresa.

Las reuniones se realizan en la jornada de trabajo y el empleador debe brindar el lugar adecuado para que se lleven a cabo. Pueden ser presenciales y/o virtuales.

Anualmente, el Comité redacta un informe resumen sobre las labores realizadas.

Las capacitaciones especializadas al Comité pueden ser presenciales y/o virtuales. Es obligatoria la participación de los miembros (titulares y suplentes) bajo sanción.

Ante cualquier imposibilidad permanente o temporal de contar con la participación de algún miembro titular, se llamará al respectivo miembro suplente. Los miembros suplentes deberán suplir a los miembros titulares en caso el titular no pueda sesionar con el Comité y/o concurrir a las diligencias de investigación o atención de denuncias. Las suplencias se realizarán siempre respetando y garantizando la paridad de género requerida por la ley.

9.6.1. Actuaciones del Comité de Intervención:

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual realiza como mínimo las siguientes acciones:

- a) Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formula las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
- b) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- c) Investiga los hechos para determinar si se presentaron actos de hostigamiento sexual. Para ello puede designar a un miembro delegado encargado de una determinada investigación.
- d) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo, pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- e) Formula recomendaciones a Recursos Humanos para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

En todo lo no previsto en el presente Reglamento y en aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento, la regulación de los Comités de

Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

10. PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Esta sección contiene las disposiciones que regulan el procedimiento que permiten investigar y sancionar aquellas conductas que configuren hostigamiento sexual en el centro de labores.

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.

10.1. Lineamientos y principios:

En el procedimiento de investigación y sanción se deberán seguir los siguientes lineamientos:

- a) **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial respecto a terceros, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. En caso la persona afectada sea un trabajador, todos los órganos y/o personas que intervienen en el procedimiento deben adoptar medidas que sean necesarias para preservar la reserva de la identidad de la persona afectada.
La Entidad debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento.
El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva frente a personas ajenas al procedimiento, si estos así lo solicitan.
- b) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** La Entidad, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, 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.
- c) **Principio de impulso de oficio:** La Entidad, 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.
- d) **Principio del debido procedimiento:** Los participantes 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.
- e) **Principio de celeridad:** La Entidad, sus 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.
- f) **Actuaciones escritas:** toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u

otro medio (presencial o virtual) al que las partes puedan tener acceso, tales como: grabaciones, correos electrónicos, mensajes de whatsapp, mensajes de texto, reuniones virtuales, etc.

- g) **Comunicación con la víctima:** Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la Institución, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello. Entiéndase como tales canales a: correos electrónicos, mensajes de texto o voz de whatsapp, notificaciones físicas al domicilio o centro de trabajo, actas de reuniones presenciales, grabaciones de reuniones virtuales,
- h) **Notificaciones y canales de comunicación:** el Comité de Intervención, Gestión Humana, las partes y testigos se comunicarán por medios físicos a través de la Oficina de Gestión Humana de la empresa y por medios virtuales a través de correos electrónicos y mensajería instantánea vía celular.

✓ **Comité de Intervención:** mpenam@marinasol.com.pe / goliva@marinasol.com.pe
Celular: 938 267 601

Se aclara que, salvo circunstancias de urgencia, se podrán contactar con las partes vía llamada telefónica.

10.2. Investigación de actos de hostigamiento sexual:

La investigación de los hechos materia de queja o denuncia tiene una duración máxima de quince (15) días calendario desde que el Comité toma conocimiento de la denuncia, plazo dentro de la cual el Comité de Intervención deberá realizar las siguientes actuaciones:

- a) Una vez recibida la denuncia por el Comité, se reunirá y se procederá analizar los hechos y medios de prueba ofrecidos que sustentan la denuncia. Se emitirá un acta de la reunión en la que se dispondrá el inicio de las investigaciones, ordenando la actuación de medios probatorios (ofrecidos y de oficio) y corriendo traslado de la queja y anexos al quejado/a en un plazo no mayor a 3 días hábiles de recibida la queja por el Comité a fin de otorgarle un plazo razonable no menor a 3 días hábiles para que dé su declaración sobre los hechos por escrito y ofrezca sus medios probatorios; así como para que indique el correo electrónico, número de celular y dirección física, con el fin que se lleven a cabo las comunicaciones.
- b) Se tomará la declaración de los testigos ofrecidos por la presunta víctima, velando por la seguridad de los mismos.
- c) Excepcionalmente podrá entrevistar a la presunta víctima a fin de esclarecer y confirmar hechos denunciados, siempre teniendo en cuenta no generar revictimización. La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. La citación a entrevista con la víctima se efectuará previa citación por escrito (físico o virtual) y de manera formal.
- d) Se verificarán las cámaras de seguridad en caso corresponda, para verificar si la conducta denunciada ha sido captada en video.
- e) Se actuarán los medios probatorios ofrecidos por el quejado.
- f) El informe que los centros de atención médica y psicológica emitan como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.
- g) Una vez que han actuado todas las pruebas, se notificará a las partes con todo lo actuado, incluyendo todos los medios probatorios que han surgido a lo largo de la investigación con el fin

- que presenten por escrito sus descargos o lo que a su derecho convenga en un plazo no mayor a dos días hábiles. Se precisa que no cabe la presentación de nuevos medios probatorios.
- h) Una vez vencido el plazo indicado, el Comité se reunirá y valorará la denuncia, los descargos y todos los medios de prueba actuados y emitirá el Informe de Resultados de Investigación y Recomendaciones (Informe Instructor), el cual tendrá como mínimo la siguiente estructura:
- i. Descripción de los hechos.
 - ii. Valoración de los medios de prueba.
 - iii. Propuesta de sanción consistente en amonestación o llamada de atención, suspensión sin goce de haber o despido, en caso se tenga la certeza de la comisión de actos de hostigamiento sexual.
En caso el hostigador(a) sea un locador de servicio, no se emitirá propuesta de sanción, pero sí se deberá presentar una propuesta respecto a la continuación o no de la contratación del locador.
 - iv. Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Para ello se deben 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. Estas medidas serán aplicadas por Recursos Humanos.
 - v. En el supuesto que se he haya concluido que no existe certeza de la comisión de actos de hostigamiento sexual, el Comité de Intervención propondrá a Recursos Humanos el archivo del procedimiento, decisión que deberá estar debidamente motivada.
- i) El indicado informe debe ser remitido a Recursos Humanos a más tardar al día hábil siguiente de haber sido emitido, con lo que concluye la etapa de investigación.

10.3. Sanción de actos de hostigamiento sexual:

El área de Recursos Humanos será la responsable de dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, para lo que cuenta con un plazo de 10 días calendario de recepcionado el Informe del Comité de Intervención, dentro del cual se deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- a) Traslada el Informe del Comité de Intervención a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo no mayor a 2 días hábiles para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos por escrito.
- b) Con o sin alegatos, una vez vencido el plazo, Recursos Humanos deberá valorar el Informe del Comité, los medios de prueba y los alegatos presentados si correspondiera, a fin de tomar una decisión sobre la sanción a imponer.
Cabe precisar que, la propuesta de sanción emitida por el Comité de Intervención no es vinculante, pudiendo Recursos Humanos aplicar una medida disciplinaria menor o mayor a la propuesta, sin que exista posibilidad de objeción alguna por parte del Comité de Intervención.
- c) Recursos Humanos emitirá decisión final motivada, disponiendo en caso corresponda medidas adicionales para evitar que se presenten nuevos casos de hostigamiento sexual, aplicando la medida disciplinaria al hostigador si corresponde, respetando en todo momento del debido proceso, derecho de defensa, principios de razonabilidad y proporcionalidad y antecedentes disciplinarios. La decisión final de Recursos Humanos debe ser notificada a las partes al segundo día hábil de emitida a más tardar. En caso la sanción a aplicar sea el despido, luego de haber notificado la decisión final de Recursos Humanos, se debe dar inicio al procedimiento previo de despido conforme a ley.
Respecto a la sanción a aplicar: no se 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.
En caso el hostigador(a) sea un locador de servicio, la Entidad deberá decidir sobre la

continuación o no de la contratación del locador.

Como medidas adicionales, Recursos Humanos puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Las sanciones impuestas deberán ser incorporadas en el legajo personal del trabajador(a), pudiendo ser cuestionadas únicamente en sede judicial, de acuerdo a la legislación procesal laboral.

10.4. Flujograma del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Forma parte de la presente política y directiva el **Anexo 11- Flujograma del Procedimiento de Prevención y Sanción** del Hostigamiento Sexual que contiene de manera general los pasos a seguir en todo el procedimiento.

11. Casos de hostigamiento sexual que involucran a empresas de intermediación o tercerización de servicios:

En estos casos se aplicarán las normas contenidas en la presente normativa interna, con las siguientes particularidades:

- a. 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 usuaria (empleador):
 - i. La queja se formula ante nuestra empresa.
 - ii. En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, el Comité de Intervención debe informar sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que esta tome las medidas que considere pertinentes.
 - iii. Nuestro Comité de Intervención otorga las medidas de protección a la supuesta víctima, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica y lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de nuestro Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el Informe Final de Investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección.
 - iv. Cuando el Informe Final de nuestro Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, 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.
 - v. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o de la presunta víctima con la empresa principal o usuaria.
 - vi. La Oficina de Recursos Humanos de la empresa de intermediación o tercerización de servicios 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 Recursos Humanos 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. Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
 - vii. La empresa de intermediación o tercerización de servicios 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.
 - viii. En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el artículo 26° del DS N° 014-2019-MIMP sobre los mecanismos frente al hostigamiento sexual.
 - ix. Las obligaciones de aviso al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la interposición de la queja es cumplida por el empleador de la víctima , mientras que el

aviso sobre la imposición de la sanción debe ser cumplida por la empresa de intermediación o tercerización en los plazos de 6 días hábiles de producidas.

- b. Cuando el/la presunto/a hostigador/a forma parte de la empresa y la presunta víctima de hostigamiento sexual labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios:
 - i. La queja se interpone ante la Empresa, la cual garantiza que la supuesta víctima pueda presentar la queja contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
 - ii. En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
 - iii. La Empresa otorga las medidas de protección a la supuesta víctima, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica y lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de nuestro Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el Informe Final de Investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección y además lleva a cabo el procedimiento de sanción a través de Recursos Humanos.
- c. Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboran para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a nuestra empresa:
 - i. La presunta víctima puede interponer la queja ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante nuestra empresa.
 - ii. En caso la queja se presente ante nuestra Empresa, el Comité de Intervención traslada la queja a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
 - iii. El otorgamiento de las medidas de protección a la supuesta víctima, la puesta a disposición de los canales de atención médica y psicológica; así como el procedimiento de investigación y sanción estarán a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con nuestra empresa (principal o usuaria).
 - iv. La recepción de la queja no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o de la presunta víctima con la empresa principal o usuaria.
 - v. Las obligaciones de aviso al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la interposición de la queja y la imposición de la sanción deben ser cumplidas por la empresa de intermediación o tercerización en el plazo de 6 días hábiles de producidas.

12. OTRAS DISPOSICIONES SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a) Actos de hostilidad Laboral:** En caso de que tanto la víctima como el/la hostigador(a) sean trabajadores de la empresa, y el/la hostigador(a) es personal de dirección y personal de confianza, la víctima podrá optar, mediante carta escrita a Recursos Humanos, por exigir el cese de hostilidad e iniciar un procedimiento disciplinario o dar por concluido el vínculo laboral y requerir el pago de la indemnización correspondiente.
- b) Nulidad de despido:** Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja o denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo a favor de la víctima
- c) Indicios de comisión de delitos:** Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se

advirtan indicios de la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

d) Plazos: los plazos regulados en el presente documento no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

e) Apoyo: Recursos Humanos puede solicitar a cualquiera de sus miembros el apoyo como Delegado(s) para el cumplimiento de actuaciones relacionadas a la presente política. Por su parte, el Comité de Intervención puede designar un delegado entre sus miembros para que tenga a su cargo la investigación en una denuncia o queja en concreto.

13. RESPONSABILIDAD.-

- a) Recursos Humanos y el Comité de Intervención están a cargo del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva, en todo aquello que sea de su competencia.
- b) Los supervisores, jefes y, en general, todo trabajador que tenga a su cargo personal, debe apoyar a Recursos Humanos con velar por el cumplimiento de la presente política y directiva, siendo pasibles de sanción en caso se verifique una negligencia al tomar conocimiento de alguna conducta que viole alguna de sus disposiciones y no haber informado a Recursos Humanos a la brevedad posible.
- c) La presente política y todas aquellas directivas que se emitan en relación al hostigamiento sexual deben ser puestas a conocimiento a todos los trabajadores y miembros de la comunidad educativa, siendo de obligatorio cumplimiento para todos estos, así como para locadores de servicios, proveedores, personal en formación y, en general, para todos los que realizan actividad con la Institución
- d) La infracción por parte de un trabajador a la Política y las directivas que se emitan en relación al hostigamiento sexual se considerarán una violación susceptible de sanción, incluso el despido.

14. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.-

PRIMERA: La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación y será puesta en conocimiento de los trabajadores, y, en general, de todos los miembros de la empresa vía plataforma institucional, correo electrónico, mensajería, grupos de WhatsApp y/o redes sociales.

SEGUNDA: Los aspectos no contemplados en la presente Directiva serán regulados supletoriamente por el D.S N° 014-2019-MIMP y sus modificatorias, así como los lineamientos, Guías y Directivas que emitan el Ministerio de Trabajo y/o el Ministerio de la Mujer y poblaciones Vulnerables y/o la SUNAFIL y/o el Ministerio de Educación.

15. ANEXOS.-

- a. Anexo 01 - Denuncia o Queja de Actos de Hostigamiento Sexual.
- b. Anexo 02 - Acta de Levantamiento de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual.
- c. Anexo 03 - Canales de Atención para la persona afectada por actos de hostigamiento sexual.
- d. Anexo 04 - Acta de Lectura de Derechos de la Víctima de actos de hostigamiento sexual.
- e. Anexo 05 - Declaración Jurada de Cumplimiento de Requisitos y de Compromiso para ser miembro del Comité de Intervención frente a Actos de Hostigamiento Sexual.
- f. Anexo 06 Formato de declaración jurada para ser miembro de Comité de Electoral.
- g. Anexo 07 – Formato de Conformación del Comité Electoral y de Acta de convocatoria a proceso

electoral de los miembros representantes de los Trabajadores del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.

- h. Anexo 08 - Solicitud de Candidatura para ser miembro del Comité de Intervención frente a Actos de Hostigamiento Sexual como representante de los trabajadores.
- i. Anexo 09 - Acta de proceso de votación y escrutinio para la elección de los representantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- j. Anexo 10 - Acta de Instalación del Comité de Intervención.
- k. Anexo 11 - Flujograma del Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La presente Política ha sido aprobada por la Gerencia General de la presente Entidad, el 09 de mayo de 2022 y, por ende, es de obligatorio cumplimiento.



Roberto Ferrón Cosme
Representante Legal