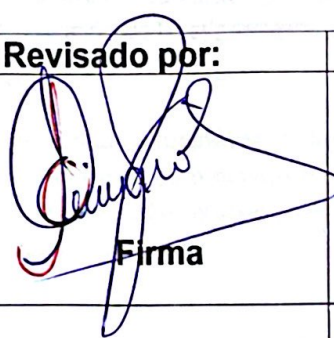




CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

REGLAMENTO DE INTERVENCIÓN FRENTA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (versión 1.0)

CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Firma	 Firma	 Luis Enrique Vique Ampuero GERENTE GENERAL Central Azucarera Chucarapi Pampa Blanca S.A. Firma
Cargo	Cargo	Cargo
Asesor Legal	Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual	Gerente General
Fecha 28/04/2025	Fecha 05/05/2025	Fecha 12/05/2025



CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Base Legal

1. Constitución Política del Perú
2. Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.
3. Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, Reglamento de la ley N°27942.
4. Ley N°29430, Ley que modifica la Ley N°27942.
5. Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, D.S. que modifica el Reglamento de la Ley N°27942.
6. Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
7. Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar las denuncias por hostigamiento sexual dentro de la Central Azucarera Chucarapi Pampa Blanca S.A. (en adelante "la empresa"), en base a lo regulado por en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual (en adelante "Ley").

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, formativa, civil, o cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley.

Artículo 4.- Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento, se aplican las siguientes definiciones:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **Hostigado:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

- d) **Hostigador:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) **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.
- f) **Quejado o denunciado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g) **Quejoso o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **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.
- i) **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.

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual 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, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos llevados en la empresa, tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los 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.
- h) **Principio de impulso de oficio:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los quejosos o denunciantes y quejados o denunciados, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de no revictimización:** Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 5.- Enfoques

En la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el mismo:





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

- a) **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- c) **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los obligados o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
- f) **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

Artículo 6.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

- 6.1** 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- 6.2** 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.
- 6.3** El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar formativo o de trabajo.
- 6.4** El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley.
- 6.5** A efectos de la investigación y sanción correspondientes, se determina la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.

Artículo 7.- Deber de protección en los casos de hostigamiento sexual

- 7.1** El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- 7.2** Se debe garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 8.- Posibilidad de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en el presente Reglamento.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

TÍTULO II

REGLAS GENERALES PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9.- Ámbito de aplicación de las reglas generales

Las disposiciones del presente Título establecen las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables en la empresa.

CAPÍTULO I

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10.- Evaluación y diagnóstico

- 10.1** La empresa realiza evaluaciones 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 o formativo.
- 10.2** Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- 10.3** Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

Artículo 11.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

- 11.1** La empresa brinda como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
 - a)** Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, o contractual. 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 la institución.
 - b)** Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos (en adelante RRHH), el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante Comité) con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

- 11.2** La empresa, a través de cualquier medio, difunde semestralmente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Artículo 12.- Difusión de canales de queja o denuncia

La empresa informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 13.- Finalidad 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.

Artículo 14.- Órganos que intervienen en el procedimiento

- 14.1** La oficina de RRHH y/o el Comité, según lo dispuesto por ley se encargan de:

- a) Recibir la queja o denuncia. (RRHH)
- b) Dictar las medidas de protección. (RRHH)
- c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. (Comité)
- d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. (RRHH)

- 14.2** El Comité está compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, en la misma proporción y garantizando la paridad de género.

Artículo 15.- Prohibición de 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 presuntos hostigadores, entre otros, evitando cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

Artículo 16.- Inicio del procedimiento

- 16.1** El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante RRHH o ante el Comité.
- 16.2** En caso de que el presunto hostigador sea personal de RRHH, esta se interpone ante el Superintendente Administración, debiendo el quejado abstenerse de participar en la investigación.
- 16.3** RRHH y/o el Comité deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- 16.4** Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- 16.5** La empresa debe guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigado y del quejoso o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

Artículo 17.- Atención médica y psicológica

- 17.1** El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos de atención psicológica a los que esta puede acudir.
- 17.2** El informe que se emite como resultado de la atención psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Artículo 18.- Medidas de protección

- 18.1** RRHH dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.
- 18.2** Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:
 - a)** Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
 - b)** Suspensión temporal del presunto hostigador.
 - c)** Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - d)** Solicitud de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - e)** Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. RRHH también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

18.3 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

18.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Artículo 19.- Etapa de investigación

19.1 Cuando RRHH recibe la denuncia, pone en conocimiento del Comité y del quejado o denunciado la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil.

19.2 El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga al quejado o denunciado un plazo de cinco días hábiles para formular sus descargos.

19.3 El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

19.4 Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el quejado o denunciado debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

Artículo 20.- Etapa de sanción

20.1 Emitido el informe por el Comité, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, a RRHH.

20.2 RRHH, emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo traslada el informe al quejado o denunciado y al presunto hostigado otorgándoles un plazo de tres (03) días calendario) para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicha resolución o decisión contiene la sanción contra el hostigador, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

20.3 La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la Superintendencia Administrativa, por cualquiera de las partes. En estos casos, la resolución que resuelve la apelación correspondiente, no puede superar el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley.

20.4 Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

Artículo 21.- Actuación en casos de indicios de delito

21.1 Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la empresa 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.

Artículo 22.- Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

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

22.2 Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el quejado o denunciado renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

Artículo 23.- Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento

Con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, la empresa 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.

Artículo 24.- Instrumento para la atención y sanción del hostigamiento sexual

Además del presente reglamento, la empresa podrá dictar directivas, u otros documentos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

TÍTULO III

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Capítulo I

Artículo 25.- Ámbito de aplicación del procedimiento

Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N°28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Artículo 26.- Mecanismos frente al hostigamiento sexual

26.1 En caso que el hostigador sea el empleadora, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la 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.

26.2 Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o autoridad competente omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados en el primer párrafo del presente artículo.

26.3 En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL.

26.4 El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

Artículo 27.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

27.1 Finalidad del Comité.- La empresa, conforma el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

27.2 Conformación del Comité.- El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los representantes de los trabajadores se pueden elegir conjuntamente con la elección de los 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.

Los representantes del empleador ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados de la siguiente forma: un (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos y uno (1) que el empleador designe.

27.3 Acuerdos del Comité.- Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 28.- Órganos intervinientes en el procedimiento

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual intervienen:

- a. **El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:** encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b. **La Oficina de Recursos Humanos:** encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Artículo 29.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

29.1 Inicio del procedimiento: El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos.

La Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

- 29.2 Medidas de protección:** La Oficina de Recursos Humanos dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento que correspondan, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

La medida de protección a la que se refiere el literal b) del numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

El empleador debe otorgar las facilidades para que los trabajadores quejosos o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del 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.

- 29.3 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** El empleador comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia 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.

- 29.4 Comunicación al Comité:** En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El Comité, durante la investigación, debe observar las reglas contempladas en el artículo 19.

- 29.5 Informe del Comité:** En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe que debe contener lo establecido en el numeral 19.3. del artículo 19. Dentro de dicho plazo el Comité otorga al quejado o denunciado un plazo para formular sus descargos. El informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil.

- 29.6 Sanción y otras medidas adicionales:** La Oficina de Recursos Humanos 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 traslada el informe del Comité al quejado o denunciado y al presunto hostigado 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.

El empleador no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

Artículo 30.- Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios

- 30.1** Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria, la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe al cual se refiere el numeral 29.5 del artículo 29 y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa principal o usuaria, 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 regulado en el numeral 29.6 del artículo 29.

En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el artículo 26 del presente Reglamento.

- 30.2** Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte de la empresa principal o usuaria, se interpone la queja o denuncia ante la empresa principal o usuaria, 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.

La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el artículo 29, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

- 30.3** Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren 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 la empresa principal o usuaria, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa principal o usuaria. En este último caso, la empresa principal o usuaria traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras empresas principal o usuaria.





CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI PAMPA BLANCA S.A.
Panamericana Sur Km. 1042 Fiscal.
Chucarapi – Cocachacra – Islay – Arequipa
RUC: 20129854953

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del quejado o denunciado, o del quejoso o denunciante con la empresa principal o usuaria.

TITULO VI

PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECCIÓN

Artículo 31.- Procedimiento aplicable a las relaciones de sujeción

- 31.1** Los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones específicas reguladas en la Ley y el presente Reglamento, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, las modalidades formativas, los Programas de Capacitación para el Trabajo y otras modalidades similares; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente Reglamento, en tanto les resulte aplicable.
- 31.2** Para tal efecto, la oficina de recursos humanos recibe la denuncia y dicta las medidas de protección necesarias. Asimismo, conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de dicha oficina y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, propone al área correspondiente las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 32.- Aplicación supletoria de la ley

Frente a lo no regulado en el presente reglamento, es de aplicación las normas pertinentes que regulan el Hostigamiento Sexual Laboral en el Perú.

