



ÁREA:	Gestión Humana
TIPO DE DOCUMENTO:	Política
CÓDIGO:	PESAA-POL-GHU1004
VERSIÓN:	01

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

	Elaborado por: <i>Jael Senco</i> Jefe de Desarrollo Organizacional	Elaborado por: <i>Rosa Luz Paz Altamirano</i> Jefe de Gestión Humana	Revisado por: <i>Rossana Ortiz Rodríguez</i> Gerente General	Aprobado por: Directorio <i>ANDRES MARTIN</i>
	Fecha: 11.11.2019	Fecha: 11.11.2019	Fecha: 19/11/19	Fecha:
	Firma: 	Firma: 	Firma: 	Firma: VMD

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

1. Objetivo

El presente documento tiene por objetivo establecer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, así como el Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción de posibles actos de hostigamiento sexual en EXALMAR, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, cumpliendo con el debido proceso.

2. Alcance

La presente Política es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de EXALMAR, incluyendo -sin limitarse- a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección y de confianza y a quienes cuenten con convenios de prácticas preprofesionales, convenios de prácticas profesionales y demás convenios de formación laboral juvenil y contratos de aprendizaje con EXALMAR (modalidades formativas) en vigencia, así como a sus directores y accionistas. Asimismo, se aplica a aquellas personas que prestan servicios en cualquier sede de EXALMAR a través de cualquier modalidad, y a quienes se encuentren de visita en cualquier sede de EXALMAR, dentro de lo establecido por la Legislación Aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

3. Principios

La presente Política se rige por los siguientes principios generales:

- **Principio de dignidad y defensa de la persona.** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
- **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género.** Se debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.
- **Principio de respeto de la integridad personal.** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- **Principio de intervención inmediata y oportuna.** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe 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.
- **Principio de confidencialidad.** La información contenida en los procedimientos de investigación de hostigamiento sexual tiene carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información.
- **Principio del debido procedimiento.** Los/as participantes en los procedimientos de investigación del hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento.

Este documento es confidencial y debe ser considerado propiedad de Pesquera Exalmar S.A.A.

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

- **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.
- **Principio de informalismo.** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Legislación Aplicable de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento.
- **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.
- **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente.** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente.
- **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.

4. Abreviaturas y Términos

Término	Descripción
Falsa Queja	Aquella queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del denunciante.
Hostigado/a	Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
Hostigador/a	Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
Hostigamiento Sexual	Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. No se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
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.

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

Término	Descripción
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.
Queja o denuncia	Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a EXALMAR, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
Quejado/a o denunciado/a	Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
Quejoso/a o denunciante	Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

5. Responsabilidades

Las áreas y órganos de Compañía involucrados en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual son:

Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el “Comité”):

- 5.1. Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- 5.2. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Jefatura de Gestión Humana.

Jefatura de Gestión Humana:

- 5.3. Recibir la denuncia/queja, correr traslado de esta al Comité y adoptar las medidas de protección correspondientes.
- 5.4. Al término de la investigación por parte del Comité, emitir la decisión sobre la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, imponer la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.

6. Normativa relacionada

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (en adelante, la Legislación Aplicable).

7. Descripción

7.1. Consideraciones Generales

PESQUERA EXALMAR S.A.A. (en adelante, “EXALMAR” o la “Compañía”) busca promover un ambiente laboral saludable y, por ello, está comprometida a fomentar y

Este documento es confidencial y debe ser considerado propiedad de Pesquera Exalmar S.A.A.

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

establecer medidas para prevenir, investigar y sancionar cualquier acto de hostigamiento sexual del que pudieran ser víctimas sus trabajadores.

Por ello, y de conformidad con lo establecido por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (en adelante, la Legislación Aplicable), EXALMAR hace de conocimiento de todos sus trabajadores el presente documento que contiene el Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. En consecuencia, todos los trabajadores deberán revisarlo y utilizarlo, cuando corresponda, con la máxima seriedad y responsabilidad.

7.1.1. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista que se puede manifestar a través de cualquier acto que encaje dentro de la definición indicada, entre otras las siguientes:

- a) Promesa implícita o explícita 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 que se exija explícita o implícitamente una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la víctima.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas de acuerdo al concepto descrito en los artículos precedentes, tales como escritos o mensajes con contenido sexual o sexistas, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivos, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos con contenido sexual o sexista, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de las personas agraviadas, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigadora, si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si éste ocurre o no en el lugar de trabajo.

7.1.2. Prevención del Hostigamiento Sexual

La Compañía es responsable de mantener en el centro de labores condiciones de respeto entre sus trabajadores, y para cumplir con tal objetivo se obliga a:

- a) Realizar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa, y una capacitación anual especializada para el área de Gestión Humana, el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción.

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

- b) Realizar evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan (a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora).
- c) Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- d) Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento.
- e) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- f) Contar con un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.
- g) Contar con un Protocolo para la Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que contenga formatos y modelos para la presentación de quejas y otras disposiciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía de acuerdo con la Ley y el Reglamento.
- h) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.

7.2. Procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual

7.2.1. Canales de denuncia o queja

Las denuncias o quejas internas de hostigamiento sexual se realizarán ante la Jefatura de Gestión Humana, la cual difunde y pone a disposición del público los formatos para su presentación. Estas podrán dirigirse a Av. Víctor Andrés Belaunde 214 -San Isidro, o por correo electrónico a rpaz@exalmar.com.pe, indicando como asunto: CONFIDENCIAL - CASO DE HS.

7.2.2. Del procedimiento

EXALMAR ha establecido un procedimiento de investigación del hostigamiento sexual cuyas finalidades son prevenir los actos de hostigamiento sexual en la Compañía, investigar las denuncias de hostigamiento sexual para determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, y sancionar a los responsables por la comisión de actos de hostigamiento sexual. El procedimiento tiene por finalidad, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso. Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se detalla a continuación puede iniciarse a partir de la denuncia de cualquier trabajador de EXALMAR que considere ser objeto de hostigamiento sexual, o de un tercero, o de

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

oficio, cuando la Compañía conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

- i. El trabajador que se sienta afectado por acto de hostigamiento sexual, o un tercero que tome conocimiento de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, deberá interponer, de la forma más inmediata posible, una queja de forma verbal o por escrito ante la Jefatura de Gestión Humana, adjuntando, de ser el caso, los medios probatorios que considere convenientes. En caso EXALMAR tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, pondrá los hechos en conocimiento de la Jefatura de Gestión Humana en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos para que se pueda dar inicio al procedimiento de investigación de hostigamiento sexual de oficio. Cabe precisar que, en aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde al denunciante del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada.
- ii. Una vez que la Jefatura de Gestión Humana recibe la queja, corre traslado de esta, en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde la presentación de la denuncia, al Comité para el inicio de la investigación y al denunciado(a). Asimismo, dentro del mismo plazo, la Jefatura de Gestión Humana pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, de ser el caso. Como resultado de esta atención se emite un informe que –solo si la víctima lo autoriza- es incorporado al procedimiento como medio probatorio.
- iii. La Jefatura de Gestión Humana, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde la denuncia, dictará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, las cuales pueden consistir en:
 - Rotación del presunto hostigador.
 - Suspensión temporal del presunto hostigador. Esta suspensión califica como una suspensión imperfecta, si se determina la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el período de suspensión.
 - Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - Rotación de la víctima, únicamente a solicitud de ésta.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

La Jefatura de Gestión Humana podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos si resultan necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

- iv. La Compañía comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja, o ha iniciado de oficio una investigación por

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

hostigamiento sexual, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

- v. En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de que recibe la queja, el Comité emitirá un Informe que contendrá, como, mínimo lo siguiente:
- Descripción de los hechos.
 - Valoración de medios probatorios.
 - Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
 - Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- vi. Dentro del plazo previsto para la investigación, el Comité le otorgará un plazo de cinco (5) días calendario al denunciado(a) para formular sus descargos y presentar los medios probatorios que considere convenientes. Recibidos los descargos, el Comité trasladará los mismos al denunciante para que manifieste lo que considere conveniente sobre los mismos dentro del plazo previsto para la investigación. Asimismo, en el marco de la investigación, el Comité podrá llevar a cabo las actuaciones que considere convenientes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité podrá reunirse con el denunciante, el denunciado y posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas de la Compañía, así como a entidades externas en casos de denuncias de actos de hostigamiento sexual fuera del centro de trabajo, entre otros medios que considere necesarios.
- vii. Las pruebas pueden ser presentadas hasta antes de que concluya la investigación por el Comité, las mismas que deben ser debidamente evaluadas junto con todos los indicios existentes que coadyuvan a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados. A título enunciativo, mas no limitativo, los medios probatorios que podrán ofrecerse y actuarse son, entre otros, los siguientes:
- Declaración de testigos.
 - Documentos públicos o privados.
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo.

La identidad del presunto hostigador (a), la víctima y del denunciante si fuese un tercero, se guardará bajo reserva de identidad frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si éstos lo solicitan.

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

- viii. La valoración de los medios probatorios no puede exponer a la víctima a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.).
- ix. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- x. A lo largo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se respeta el debido procedimiento de ambas partes, tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima. Cualquier infidencia respecto de actuaciones sustanciadas en este procedimiento, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial dentro de un procedimiento de hostigamiento sexual, será sancionado de conformidad con el procedimiento que establezca la Compañía.
- xi. Al término del plazo previsto para la investigación, el Comité remite el informe correspondiente a la Jefatura de Gestión Humana en un plazo máximo de un (1) día hábil. En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité propondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente para el hostigador, dependiendo de la gravedad de los hechos, y recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- xii. Recibido el informe, la Jefatura de Gestión Humana emitirá una Resolución mediante la cual determinará la configuración o no del hostigamiento sexual. En caso determine que se ha configurado el hostigamiento sexual, impondrá las sanciones disciplinarias que correspondan y determinará otras medidas aplicables para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. La Jefatura de Gestión Humana tiene un plazo máximo de diez (10) días calendarios desde que recibe el informe del Comité para emitir su decisión. Dentro de dicho plazo, la Jefatura de Gestión Humana trasladará el informe del Comité al denunciado(a) y al denunciante para que en un plazo de tres (3) días calendario presenten sus alegatos, de considerarlo pertinente. La decisión de la Jefatura de Gestión Humana es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
- xiii. La renuncia, cese o término de la relación laboral del denunciante o el denunciado(a) no exime de iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta el término del mismo y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente y dictar las medidas que correspondan.
- xiv. Cuando durante o como resultado del procedimiento se adviertan indicios de comisión de delitos, se pondrá en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la víctima.

7.2.3. Criterios para evaluar la configuración del hostigamiento

El Comité y la Jefatura de Gestión Humana, al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, debe emplear los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad.

Este documento es confidencial y debe ser considerado propiedad de Pesquera Exalmar S.A.A.

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

7.2.4. Sanciones o medidas disciplinarias

El encargado de aplicar las medidas disciplinarias es la Jefatura de Gestión Humana. El hostigamiento sexual es una falta grave laboral susceptible de ser sancionada con el despido. Su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona, y en general tomando en cuenta la transgresión a principios y valores de la Compañía.

Los tipos de sanciones a imponerse podrán ser:

- Despido (conforme el numeral i) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL").
- Suspensión de labores sin goce de haber.
- Amonestación verbal o escrita.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual. Las resoluciones de sanción constarán en el legajo personal de quien cometa el acto.

7.2.5. Situaciones especiales

1. Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado 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° de la 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.
2. Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si la Compañía o el área competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por las alternativas señaladas anteriormente.
3. Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la Compañía, la denuncia se formula ante este, y 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 Compañía llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité, el cual emite el informe de investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité 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 conforme la ley y el reglamento.

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 Compañía, se interpone la queja o denuncia ante esta, la cual, en un

	POLÍTICA	PESAA-POL-GHU1004
	Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01

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 Compañía llevará a cabo el procedimiento de investigación de acuerdo a lo previsto en la presente política, garantizando que la presunta víctima pueda denunciar los actos de hostigamiento.

4. 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 Compañía, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la Compañía. En este último caso, la Compañía trasladará 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 la Compañía. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la Compañía.

7.2.6. Falsa queja

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

8. Formatos y Anexos

Ver formato actual: **PESAA-FOR-GHU1017** - Declaración de Conocimiento de la Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

	GESTIÓN HUMANA	Código: PESAA-FOR-GHU1017
	DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Revisión: 01 Aprobación: 09/12/2019 Página: 1 de 1

DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Declaro con esta fecha, acusar recibo de un ejemplar la Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual de Pesquera Exalmar S.A.A., con RUC 20380336384.

Asimismo, dejo establecido mi compromiso de estudiar el contenido del texto y dar cumplimiento a todo lo señalado.

NOMBRES Y APELLIDOS

DNI FECHA

UNIDAD ÁREA DE TRABAJO

FIRMA

Este documento es confidencial y debe ser considerado propiedad de Pesquera Exalmar S.A.A.