

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Doc. Nº	SGI.DC.42
		Rev.	00
		Fecha	08/08/2023
		Pág.	1 de 12

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DE U- PERÚ LIVING CONDITIONS S.A.C.

01. OBJETIVO.

El presente documento tiene por objetivo establecer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual del que pueda ser víctima cualquier trabajador o trabajadora de U-PERU LIVING CONDITIONS S.A.C estableciendo también el Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. En dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, respetando el debido proceso y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.

Asimismo, se incluye en este documento el Protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual, formatos y modelos para la presentación de denuncias o quejas en UPLC.

02. AMBITO.

La presente Política es de aplicación a todos/as quienes prestan servicios para U-PERU LIVING CONDITIONS S.A.C., en adelante "UPLC". Asimismo, conforme a lo dispuesto en la normativa sobre la materia, y en lo que resulte pertinente, algunas disposiciones del mismo serán también aplicables cuando alguna de las partes involucradas en un caso de hostigamiento sexual laboral preste servicios para una empresa contratista o de intermediación laboral.

03. BASE LEGAL.

El presente documento ha sido elaborado tomando en consideración las disposiciones contenidas en las siguientes normas:

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias (Ley N° 29430 y Decreto Legislativo N° 1410);
- Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y,
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Código de Ética

04. RESPONSABILIDADES.

Para la consecución efectiva del compromiso asumido por UPLC, así como del objetivo de esta Política, UPLC exige que todos/as y cada uno de sus colaboradores/as y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, asuman las siguientes responsabilidades:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.

Elaborado por: 	Revisado por: 	Aprobado por: 
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

2. Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
3. Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en esta Política.

Por su parte, UPLC es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual:

1. Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual.
2. Difundir entre todos sus colaboradores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos a tal efecto.
3. Contar con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
4. Capacitar a los/as colaboradores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual.
5. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.

05. DEFINICIONES.

5.1. Hostigamiento Sexual

Toda 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.

Para que se configure un caso de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Cualquier persona puede ser víctima o acosador/a de hostigamiento sexual, independientemente de su edad, cargo, sexo, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro factor.

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 centro laboral.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. Hostigado (a)

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que es víctima de Hostigamiento Sexual.

5.5. Hostigador (a)

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que realiza uno o más actos de Hostigamiento Sexual.

5.6. Queja o Denuncia

Elaborado por: 	Revisado por:  <small>Jorge A. Domínguez García JEFE TURNO DEPARTAMENTO QHSE U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. Uplc</small>	Aprobado por:  <small>U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David H. de la Fuente López Gerente General</small>
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Domínguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual, con el objeto de que el CIHS realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

5.7. Quejado(a) o Denunciado(a)

Persona contra la que se presenta una queja o denuncia por Hostigamiento Sexual.

5.8. Quejoso(a) o Denunciante(a)

Persona que presenta una queja o denuncia por Hostigamiento Sexual.

5.9. Relación de Autoridad

Todo vínculo existente entre dos personas en virtud de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o ejerce cualquier tipo de autoridad sobre ella.

5.10 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.

5.11. Manifestaciones

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

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) 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 agravie su dignidad.
- 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 ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley N°27942, “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”

Las acciones a través de las cuales el hostigamiento sexual se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

- a) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- b) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- c) No verbal, los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como en no virtuales, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente; mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.

<p>Elaborado por:</p> 	<p>Revisado por:</p> 	<p>Aprobado por:</p> 
<p>Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos</p>	<p>Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE</p>	<p>U-PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David H. de la Fuente López Gerente General</p> <p>Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General</p>

06. PRINCIPIOS.

En la aplicación del presente documento se deberán tener en consideración los siguientes principios básicos:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona.** – Se 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.
- b) **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.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género.** – Se 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.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal.** – Se deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna.** – Se 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 con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad.** – La información contenida en los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual 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/as participantes en los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual 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.** – UPLC debe dirigir e impulsar de oficio los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, así como ordenar la realización de actos y la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo.** – Se deben interpretar las normas sobre Hostigamiento Sexual de la 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 denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro de los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad.** – Se deben evitar actuaciones procesales que dificulten el desarrollo de los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de no revictimización.** – Se 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.

Asimismo, al presente documento se deberán tener en consideración los siguientes enfoques básicos:

- a) **Enfoque de género.** – Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que

Elaborado por: 	Revisado por:  Jorge A. Domínguez García JEFE TITULAR DEPARTAMENTO QHSE U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. Uplc	Aprobado por:  U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David H. de la Fuente López Gerente General
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. 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 generar acciones de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual con pertinencia cultural, y realizar 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/as 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/as obligados/as 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 de edad, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as 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 asignar 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.

07. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION.

El procedimiento interno de investigación que activa UPLC en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la víctima.

7.1 De la denuncia

a) El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de la víctima o de un tercero, cuando UPLC tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. En la medida que UPLC se encuentra en la obligación de iniciar una investigación en cualquier caso que tome conocimiento de un presunto caso, las denuncias anónimas que se reciban por cualquiera de los canales habilitados también serán materia de investigación. No obstante, lo anterior, se incentiva la identificación de quien formula la denuncia para facilitar la etapa de investigación, garantizándose la confidencialidad de la presunta víctima y de quien efectúa la denuncia, en caso se trate de personas distintas.

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al hostigamiento sexual. En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro

Elaborado por: 	Revisado por:  Jorge A. Domínguez García JEFE TITULAR DEPARTAMENTO QHSE U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. Uplc	Aprobado por:  U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David De La Fuente López Gerente General
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Domínguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

medio de prueba o indicio. *Formato F001 - Queja o Denuncia ante Hostigamiento Sexual y Formato F002- Detección del Hostigamiento Sexual Laboral.*

b) Los canales de denuncia son: Presencial o por escrito al Jefe de Recursos Humanos de UPLC (en adelante JRH), el cual difunde y pone a disposición los formatos para su presentación. Adicionalmente, podrán presentarse a través del correo dbreynoso@uplc.pe. O por la página web de la empresa www.uplc.pe en el apartado Línea de denuncias.

7.2. Atención Médica

El JRH en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se interpuso la denuncia, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

El informe que se emite 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.

7.3. Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, el JRH, a solicitud del/la denunciante, y con el objetivo de asegurar la eficacia de la decisión final podrá dictar e implementar medidas cautelares, las cuales deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso y podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal imperfecta del/de la presunto/a hostigador/a. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El JRH también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7.4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

UPLC comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado 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 la denuncia.

Asimismo, una vez culminado el procedimiento, UPLC comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

7.5. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- a) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité) es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b) El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.
- c) El Comité designará un interlocutor con quien la víctima, si así lo considera, tratará directamente.

Los integrantes del Comité serán responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la víctima sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar

Elaborado por: 	Revisado por:  Jorge A. Domínguez García JEFE DE TURNO DEPARTAMENTO QHSE U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. Uplc	Aprobado por:  U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David H. de la Fuente López Gerente General
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Domínguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuviera acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será sancionado.

d) Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. *Formato F003 - Informe del Comité frente al Hostigamiento Sexual y Formato F004 – Decisión Final de la Empresa.*

7.6. Etapas y Plazos

- a) El JRH en un plazo no mayor a un (1) día hábil, correrá traslado de la denuncia al Comité para el inicio de la investigación y pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. Asimismo, en un plazo no mayor a 3 días hábiles de recibida la denuncia, el JRH dicta y ejecuta las medidas de protección indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.
- b) Una vez recibida la denuncia, el Comité de intervención tiene un plazo máximo de 15 días calendario para:
- Correr traslado de la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. El descargo del denunciado debe ser puesto en conocimiento de la víctima dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que fue recibido por el Comité.
 - Realizar cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere pueden aportar información relevante.
 - Emitir un informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. El informe debe ser puesto en conocimiento del JRH en un plazo máximo de un (1) día hábil.
- c) Culminada la etapa de investigación y recepcionado el informe emitido por el Comité, el JRH tiene un plazo máximo de 10 días calendario para:
- Trasladar el informe del Comité a el denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
 - Emitir una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

7.7. Valoración de Medios Probatorios

El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso u hostigamiento sexual denunciado por el/la denunciante.

Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo, incluida la confrontación entre las partes que podrá ser solicitada por la víctima.

Los testigos ofrecidos por las partes contarán con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

7.8. Finalización del Procedimiento

Elaborado por: 	Revisado por: 	Aprobado por: 
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta.

Las sanciones podrán consistir en:

- Llamada de atención verbal o escrita (severa).
- Suspensión sin goce de haber.
- Despido.

Las llamadas de atención o suspensiones podrán estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como traslado de centro de trabajo o reasignación de puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.

Si de las investigaciones realizadas, no puede determinarse que el hostigamiento sexual tuvo lugar, el JRH podrá establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el/la colaborador/a a quien se le imputaron los hechos tendrá derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Por su parte, el JRH podrá recomendar la resolución del contrato de trabajo con la parte denunciante, siempre que exista sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual.

7.9. Excepción al Procedimiento

En caso que el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, 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 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/la empleador/a 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.

7.10. Casos de Renuncia o término de la relación contractual

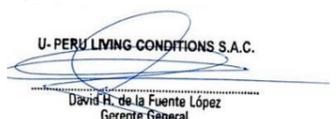
La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con UPLC, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a UPLC o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento igual continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

08. CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCIARIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS.

8.1. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de UPLC

Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de UPLC, la denuncia se formula ante UPLC, el cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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.

Elaborado por: 	Revisado por:  Jorge A. Dominguez Garcia JEFE TITULAR DEPARTAMENTO QHSE U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. Uplc	Aprobado por:  U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David H. de la Fuente Lopez Gerente General
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

UPLC lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Asimismo, se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de UPLC 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:

- Traslade el informe del Comité a el/la denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

- Emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

8.2. Supuesto en el cual la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de UPLC.

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de UPLC, se interpone la denuncia ante UPLC, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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.

UPLC lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

8.3. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios

Cuando el/la presunto/a hostigador/a 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 UPLC, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante UPLC. En este último caso, UPLC presenta la queja o denuncia 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.

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 UPLC.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/la denunciado/a, o del/la denunciante con UPLC.

09. FALSA DENUNCIA.

UPLC se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, de conformidad con las normas, directivas, reglamentos u otras políticas que resulten aplicables, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado de adoptar las medidas legales convenientes.

UPLC, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

10. UPLC PROMUEVE UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO SEXUAL.

Elaborado por: 	Revisado por:  Jorge A. Dominguez Garcia JEFE TITULAR DEPARTAMENTO QHSE U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. Uplc	Aprobado por:  U- PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David De La Fuente López Gerente General
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

UPLC busca contar con ambientes de trabajos seguros y libres de violencia de género. Es por ello que, en UPLC tenemos una política de tolerancia cero hacia el hostigamiento sexual y fomentamos espacios de trabajo en los cuales se respete y valore las diferencias individuales de nuestros/as colaboradores/as.

11. VIGENCIA DEL DOCUMENTO.

El presente documento entrará en vigencia los períodos 2023 al 2025 y será informado al personal de UPLC.

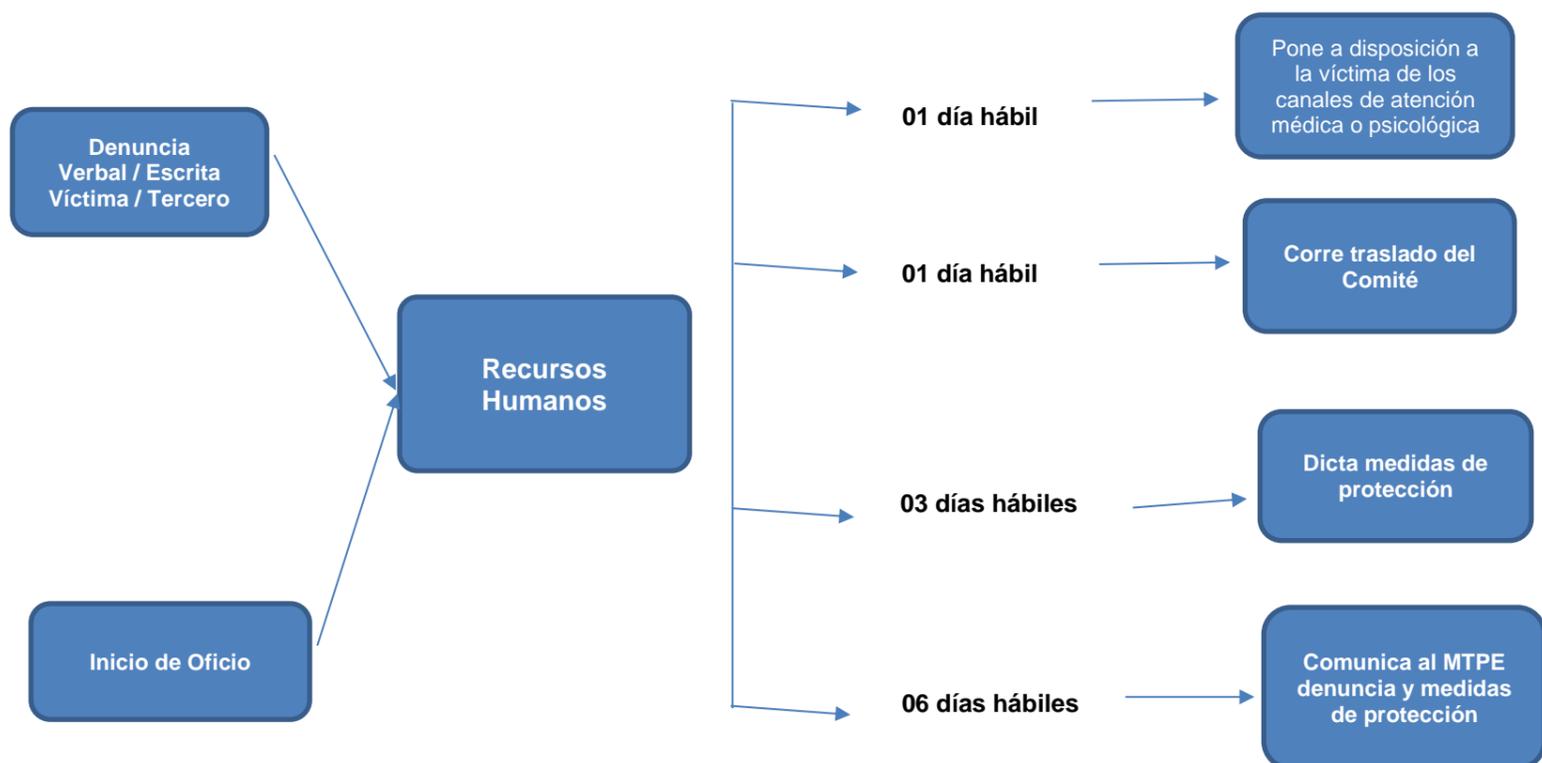
La Política podrá ser modificadas unilateralmente por UPLC en cualquier momento, a efectos de concordarla con los dispositivos normativos que sean aplicables, para lo cual deberá informar debidamente a su personal. Cabe señalar que la presente política será aplicable en UPLC incluso por encima de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo u otro documento, salvo disposición expresa de la empresa en contrario y debidamente informada a su personal.

12. ANEXOS.

1. F001 - Queja o Denuncia ante Hostigamiento Sexual Laboral
2. F002 - Detección del Hostigamiento Sexual Laboral
3. F003 - Informe del Comité frente al Hostigamiento Sexual Laboral
4. F004 - Informe Final de la Empresa.

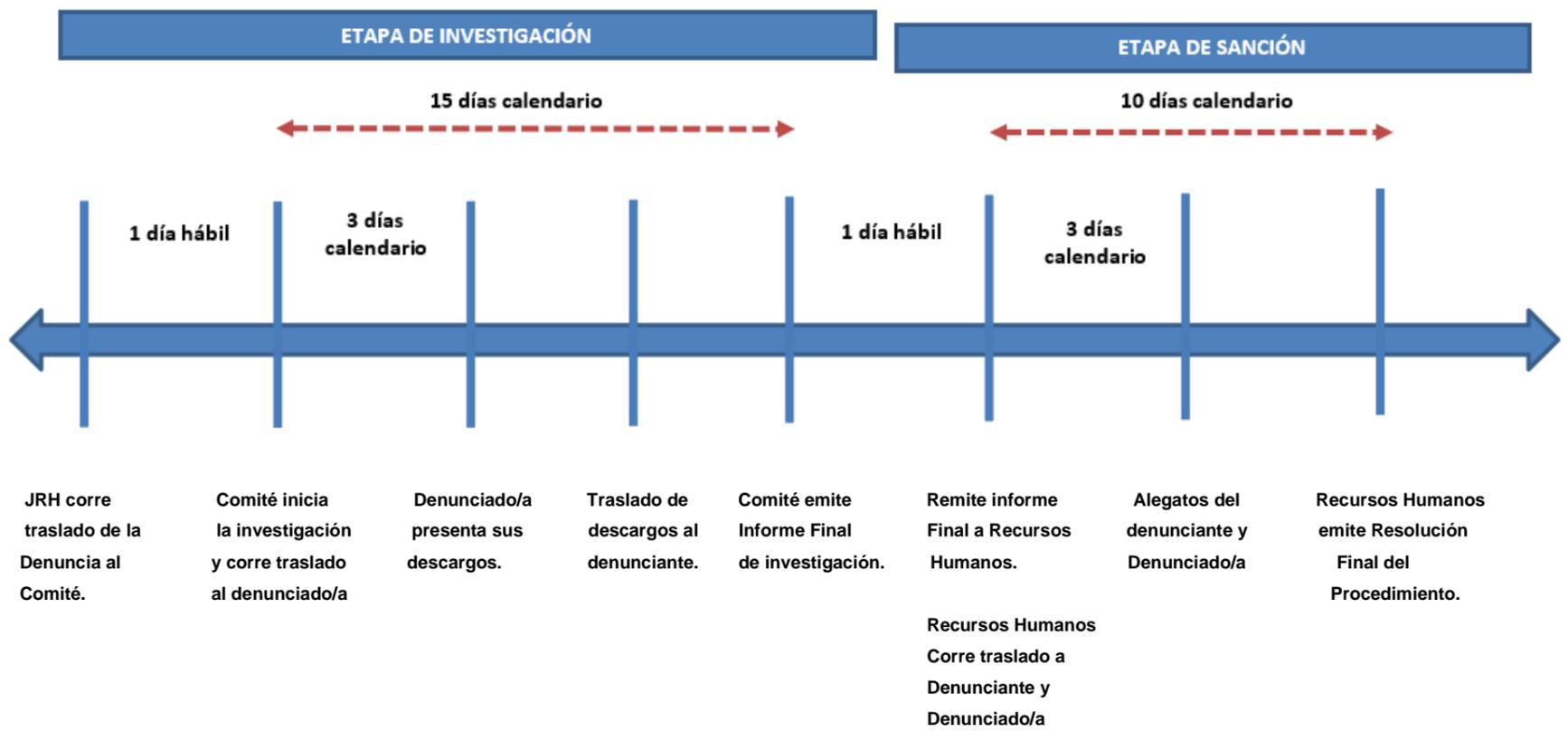
13. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCION DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN UPLC.

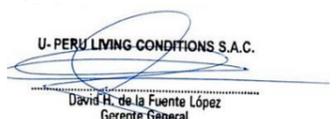
12.1. Etapa de Protección.



Elaborado por: 	Revisado por: 	Aprobado por: 
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Domínguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

12.2. Etapa de Investigación y Sanción.



Elaborado por: 	Revisado por:  <small>Jorge A. Dominguez Garcia SEFURA DEPARTAMENTO QHSE U-PERU LIVING CONDITIONS S.A.C.</small>	Aprobado por:  <small>U-PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David H. de la Fuente López Gerente General</small>
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General

MIEMBROS DEL COMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 2023-2025

MIEMBROS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA:

Miembros Titulares:

- Plasencia Oribe Andy Robinson Ingeniero Residente
- Dora Reynoso Small Jefe de Recursos Humanos
-

MIEMBROS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

Miembros Titulares:

- Zeballos Velazco María Graciela Peón Ayudante
- Cruz Calderón Emanuel Oficial Pintor

Elaborado por: 	Revisado por:  <small>Jorge A. Dominguez Garcia JEFE TITULAR DEPARTAMENTO QHSE U-PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. Uplc</small>	Aprobado por:  <small>U-PERU LIVING CONDITIONS S.A.C. David H. de la Fuente López Gerente General</small>
Nombre: Dora Reynoso Small Cargo: Jefe de Recursos Humanos	Nombre: Jorge Dominguez Cargo: Jefe de QHSE	Nombre: David De La Fuente Cargo: Gerente General