

Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias	<b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:G-GH-P-06 Versión:02 / Fecha: 24/09/2021 Página 1/3
Gestión Humana		

## 1. OBJETIVO.

El presente documento tiene por objetivo establecer las disposiciones para **prevenir**, investigar **y sancionar** toda conducta de hostigamiento sexual que se hubiera producido en el marco de las relaciones laborales o de prestación de servicios en el centro de trabajo e implementar una medida de sanción en caso ello así corresponda, protegiendo a la víctima durante el desarrollo de la investigación.

## 2. ALCANCE.

**El presente documento** se aplica a todos los colaboradores de las empresas que forman parte del Grupo Pacasmayo en todas sus unidades permanentes y temporales, sea personal ordinario, de confianza o de dirección, titulares, asociados, directores, accionistas o socios, así como al personal de las empresas contratistas vinculadas a alguna(s) de la(s) empresa(s) del Grupo que por razones de la prestación del servicio contratado se encuentren destacados temporal o permanentemente en alguna de sus sedes o unidades, **locadores de servicios que brindan un servicio independiente a cualquiera de las empresas del Grupo, personal de modalidades formativas, sin importar su jerarquía, cargo, grado, función, nivel remunerativo, calificación de puesto o análogo**, de acuerdo a los alcances establecidos para ello por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual vigente.

## 3. Peligros, Riesgos, medidas de control y restricciones

No aplica

## 4. Peligros, Riesgos, medidas de control y restricciones

No aplica

## 5. Definiciones y Abreviaturas

- a. Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni que la conducta sea reiterada.
- b. Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios, chistes 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, siempre y cuando no sea deseado ni consentido o bienvenido.
- c. Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- d. Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- e. Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f. Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, **presencial o electrónica** 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.
- g. Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h. Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i. Denuncia laboral: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento de la Autoridad Inspectiva de Trabajo hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con

Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias	<b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:G-GH-P-06 Versión:02 / Fecha: 24/09/2021 Página 1/3
Gestión Humana		

- el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- j. 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.
  - k. 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.
  - l. Medidas de protección: Mecanismos dictados por parte de la empresa en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual para garantizar la seguridad e integridad de la víctima.
  - m. Revictimización: Actitudes o acciones que pueden generar un malestar o sufrimiento adicional en la víctima. Por ejemplo: maltratos, cuestionamientos, menosprecio del caso, obstaculización burocrática, denegación del servicio por falta de documentos, etc.

## 6. Descripción de Actividades

### 6.1. POLÍTICA GENERAL

***Nuestra institución busca que el trabajo se lleve a cabo dentro de un ambiente caracterizado por el respeto a la dignidad y relaciones interpersonales, la igualdad de oportunidades sin discriminación, la ética y la cortesía.***

***Como Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias tenemos el compromiso de mantener un ambiente de trabajo basado en el respeto y libre de discriminación, actos de violencia, acoso y de hostigamiento sexual, por lo que no toleramos ningún tipo de comportamiento que vulnere lo antes señalado.***

***Por ello, consideramos importante y necesario difundir y aplicar una adecuada política institucional contra el hostigamiento sexual, a efectos de mantener el debido respeto entre todos nuestros colaboradores y, en general, entre todas las personas que participan en las actividades de nuestra Institución con el fin de contar con un ambiente de trabajo seguro y adecuado.***

***La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus manifestaciones, infringe el respeto a la dignidad e integridad personal del ser humano.***

***Es política de nuestra Institución prevenir, sensibilizar, desalentar y, cuando corresponda, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, debiendo adoptar las medidas que oportunamente resulten necesarias para alcanzar dicho propósito.***

***La Institución enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, siendo que esta se realice en las instalaciones o en las actividades organizadas por esta, incluso las que se realicen fuera de sus instalaciones, con ocasión al trabajo.***

### 6.2. PREVENCIÓN ANTE LA MANIFESTACIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

La Empresa no tolera ninguna forma de conducta de hostigamiento sexual con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo, género o análogo de las partes. Por ello, adoptará todas las medidas preventivas que resulten pertinentes y/o necesarias para evitar cualquiera de las siguientes manifestaciones que configuran un acto de hostigamiento sexual:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias	<b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:G-GH-P-06 Versión:02 / Fecha: 24/09/2021 Página 1/3
Gestión Humana		

- b. Amenazas a través de las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima y que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista, sean éstos escritos, virtuales o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición mediante cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insorportables, hostiles, humillantes ú 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 cualquiera de las conductas antes señaladas.
- f. Toda conducta de naturaleza sexual o sexista que no se limita a aquellas de naturaleza física (que incluyen miradas, mensajes de texto, mensajes de Whatsapp, correos electrónicos, fotografías, imágenes, chistes o comentarios, etc.) y que manifiestan algún tipo de violencia de género que puede suceder en sólo un acto o en forma reiterada y que no son aceptadas o promovidas por la víctima.
- g. Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

### 6.3. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

#### 7.3.1. Inicio del procedimiento:

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia presentada ante Gestión Humana por la **persona hostigada** o un tercero, o también de oficio cuando la Empresa toma conocimiento de actos de hostigamiento sexual. Si el colaborador denunciado pertenece a Gestión Humana entonces la queja será interpuesta ante Auditoría Interna. Si la queja o denuncia se presenta ante otra área de la Empresa o ante el Supervisor inmediato de la **persona hostigada**, se remitirá obligatoriamente la denuncia a conocimiento de Gestión Humana en el plazo de un (1) día hábil.

Toda queja o denuncia **podrá ser presentada ante Gestión Humana en forma verbal o escrita, presencial o electrónica al correo electrónico: denuncias@cpsaa.com.pe**, y contendrá:

- Identificación del denunciante y/o supuesta víctima.
- Identificación del supuesto hostigador/a.
- Narración de los hechos relevantes.
- Relación de pruebas y testigos, de existir, y
- Solicitud de medidas de protección, de corresponder.

Si la denuncia se presenta verbalmente, ésta será formalizada mediante el Formato de Queja o Denuncia puesto a disposición de los colaboradores (Anexo).

***Si la denuncia es presentada personalmente por la persona hostigada, el representante de Gestión Humana que recibe la denuncia dará lectura del “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la que constan los derechos que le asisten a la persona hostigada durante el procedimiento de investigación, así como el ofrecimiento de atención médica y/o psicológica que la Empresa pone a disposición de la persona hostigada.***

***En caso la queja o denuncia haya sido interpuesta por otra persona, al momento de poner en conocimiento de la persona afectada los canales de atención médica o psicológica, se le hará lectura del “Acta de derechos de la persona denunciante”.***

***En cualquier caso, el Acta deberá ser firmada por la persona hostigada con el objeto de dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, así como de la aceptación de los servicios de atención médica y/o psicológica puestos a su disposición, para lo cual podrá utilizarse los formatos físicos o virtuales que se estimen convenientes.***

Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias	<b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:G-GH-P-06 Versión:02 / Fecha: 24/09/2021 Página 1/3
Gestión Humana		

***En caso uno de los miembros del Comité sea el denunciado, el Comité designará un miembro de reemplazo para dicha denuncia específica, asegurando la debida imparcialidad.***

### **7.3.2. CANALES DE ATENCION.**

***En no más de un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, Gestión Humana facilitará a la presunta víctima el acceso a los medios de atención médica, física, mental o psicológica que requiera en coordinación con los centros de salud públicos y privados en los que la víctima se encuentre asegurada, para el cuidado de su salud integral.***

- **CANALES DE ATENCION PARA LA INTERPOSICION DE QUEJAS ANTE EL EMPLEADOR.**

La presunta víctima podrá canalizar su queja o denuncia en forma personal y directa ante cualquier miembro del Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual, para lo cual la Empresa difundirá en forma constante y permanente la identidad de cada uno de los integrantes de dicho Comité, el área a la que pertenecen y su correo electrónico de contacto.

Asimismo, la presunta víctima podrá canalizar su queja o denuncia por escrito ante cualquier miembro del área de Gestión Humana de la sede de la que forma parte, adjuntando para ello el Formato de Queja o Denuncia aprobado para tal efecto junto con los medios probatorios que en su caso existan. Gestión Humana canalizará en el acto la queja recibida al Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual de la Empresa.

- **CANALES DE ATENCION PARA ASESORIA LEGAL.**

Para efectos de cualquier asesoría legal que requiera la presunta víctima relacionada a los hechos que sustentan su queja o denuncia, ésta podrá acceder al servicio gratuito “Trabaja sin acoso” implementado para tal efecto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para lo cual podrá comunicarse a los teléfonos 971027467 y 984935168, así como acceder a través de la página web <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>.

- **CANALES DE ATENCION PARA EL APOYO MEDICO.**

La presunta víctima que como consecuencia de los hechos que sustentan su queja o denuncia requiera de alguna atención o apoyo médico urgente e inmediato podrá acceder a los servicios de salud asumidos por la Empresa para atención médica oportuna, cuya información será específicamente brindada por el área de Bienestar Social según corresponda en cada caso y aplicando los lineamientos establecidos para la atención en caso de accidentes de trabajo.

- **CANALES DE ATENCION PARA ATENCION PSICOLOGICA.**

La presunta víctima que como consecuencia de los hechos que sustentan su queja o denuncia requiera de alguna atención psicológica podrá contactarse directamente con Bienestar Social para la atención oportuna de las consecuencias emocionales originadas en la presunta agresión sufrida.

De considerarlo necesario, la presunta víctima podrá también acceder al servicio gratuito brindado por el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, para lo cual podrá comunicarse al teléfono 01-4197260, así como acceder a través de la página web <https://www.mimp.gob.pe/contigo/#>

Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias	<b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:G-GH-P-06 Versión:02 / Fecha: 24/09/2021 Página 1/3
Gestión Humana		

### 7.3.3. Continuación del Procedimiento de Investigación:

- *En no más de un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, Gestión Humana correrá traslado de la denuncia al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.*
- *Al segundo (02) día hábil de formulada la denuncia, el Comité deberá correr traslado de la denuncia al denunciado, quien tendrá tres (03) días hábiles para presentar sus descargos y ofrecer medios probatorios.*
- *Asimismo, como máximo en tres (03) días hábiles contados desde la interposición de la queja o denuncia, Gestión Humana deberá dictar y ejecutar las medidas de protección pertinentes para la protección de la presunta víctima. En caso uno de los miembros del Comité sea el denunciado, el Comité designará un miembro de reemplazo para dicha denuncia específica, asegurando la debida imparcialidad. La implementación de medidas de protección no debe ser considerada como una forma de medida disciplinaria o sanción.*
- *Dentro de los seis (06) días hábiles de recibida una queja o denuncia, Gestión Humana informará de la misma al Ministerio de Trabajo, notificando también de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.*
- *Dentro de los seis (06) días hábiles de emitida la decisión final sobre la queja o denuncia recibida, Gestión Humana informará de la decisión al Ministerio de Trabajo.*
- *Gestión Humana y el Comité de Intervención garantizan el carácter reservado y confidencial de la investigación de la materia y de las sanciones cuando corresponda, otorgando publicidad únicamente para la resolución o decisión. Se otorga confidencialidad a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos por hostigamiento sexual, para proteger su identidad, seguridad y dignidad. Se debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.*
- *El Comité de Intervención cuenta con un plazo de quince (15) días calendario contados desde la recepción de la queja o denuncia por Gestión Humana para realizar la investigación respectiva, y dentro ese plazo otorgar un lapso de 03 días hábiles para que el acusado presente sus descargos por escrito con los medios probatorios que considere pertinentes.*
- *Toda actuación del procedimiento de investigación deberá ser documentada por escrito o por cualquier medio digital o electrónico al que las partes involucradas en la investigación puedan tener acceso.*
- *Dentro del plazo otorgado, el Comité de Intervención emitirá un informe que contendrá como mínimo la descripción de los hechos, la valoración de los medios probatorios, la propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada, y las recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Este informe será comunicado a Gestión Humana en un plazo de un (01) día hábil.*
- *Si durante el procedimiento de investigación la persona hostigada hubiera recibido alguna atención médica, física, mental y/o psicológica cuyo resultado se haya contenido en un informe, este será incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio únicamente si la persona hostigada así lo autoriza.*
- *A las reglas de funcionamiento del Comité de Intervención le resultará supletoriamente aplicable la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobados por la Ley N° 29783 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.*

### 7.3.4. Procedimiento de Sanción:

Una vez recibido el informe del Comité de Intervención, Gestión Humana emitirá una decisión final en un plazo de diez (10) días calendario. Dentro de dicho plazo se correrá traslado del informe a la presunta víctima y al denunciado, dándoles un plazo de tres (03) días hábiles para que presenten sus alegatos escritos, **los que serán revisados por Gestión Humana con el fin de emitir una decisión final que contendrá – de ser el**

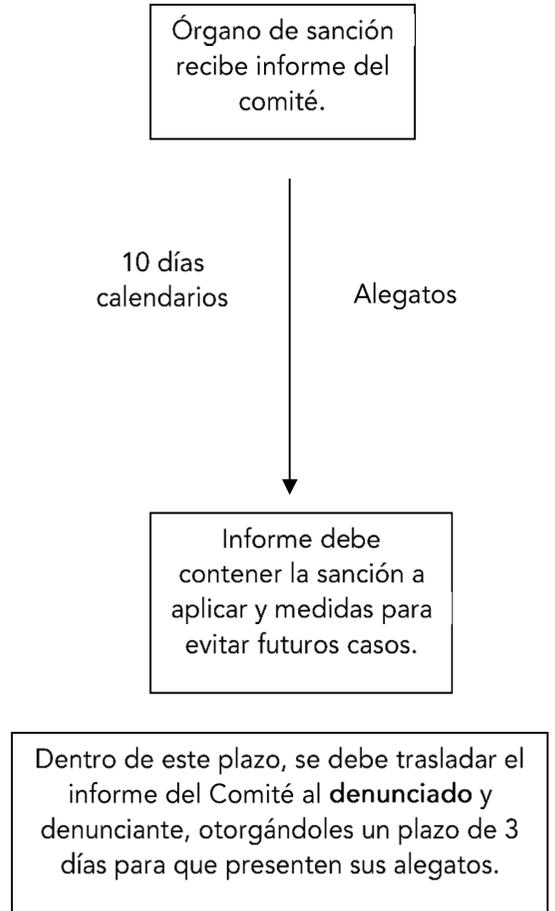
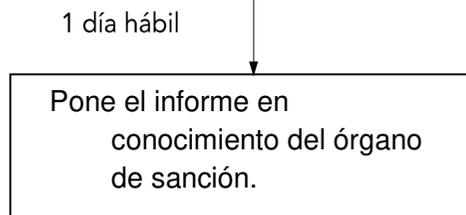
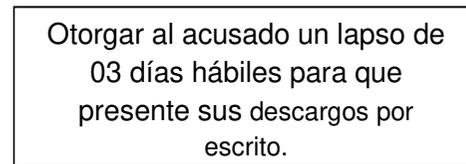
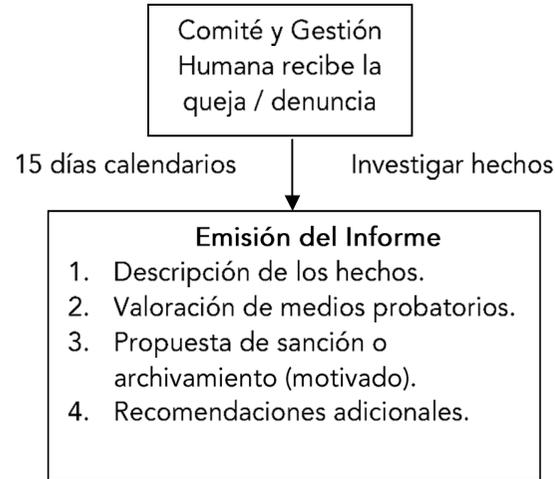
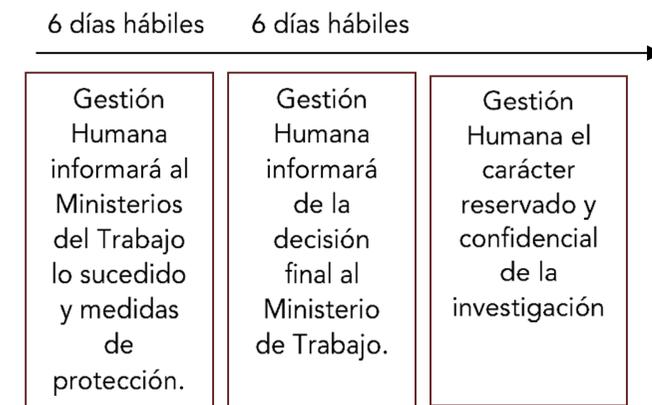
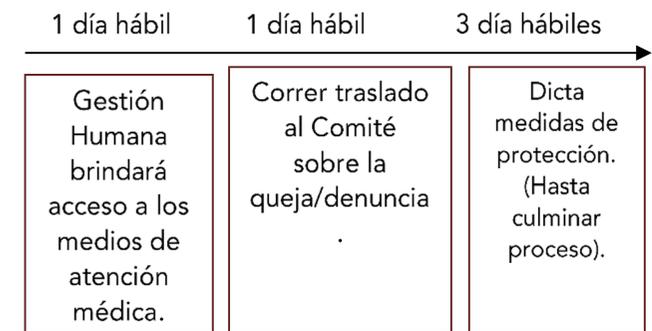
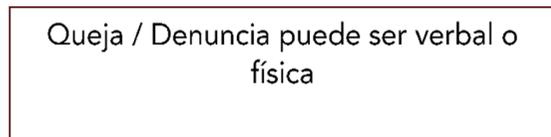
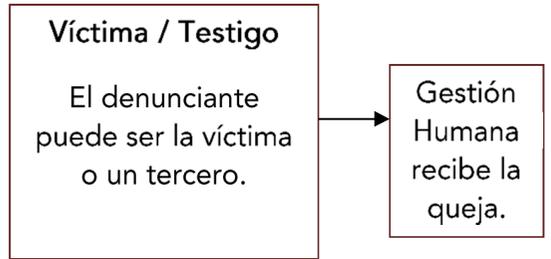
Cementos Pacasmayo SAA y subsidiarias	<b>POLITICA Y PROCEDIMIENTO ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:G-GH-P-06
Gestión Humana		Versión:02 / Fecha: 24/09/2021 Página 1/3

**caso - la sanción a aplicar**, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

**7.3.5. Renuncia o termino de relación contractual durante investigación:**

- La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Empresa no impide iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y - de ser el caso- aplicar la sanción que corresponda.
- Si durante el procedimiento -o como resultado de éste- el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la Empresa o finaliza su vínculo contractual con ésta, se continuará con el procedimiento y se dictarán las medidas que correspondan.

**Diagrama de Flujo**



**7. Consideraciones Ambientales**

No aplica.

**8. Referencias / Formatos / Registros**

- Formato de queja

**9. Anexo**

No aplica

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Kamil Padilla Guzmán Superintendente Corporativo de Relaciones Laborales	Diego Arispe Silva Gerente Central de Gestión Humana	Diego Arispe Silva Gerente Central de Gestión Humana