

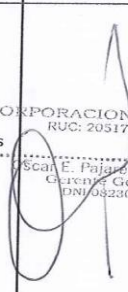



POLITICA DE PREVENCION CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL CORPORACION LON S.A.C.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	FIRMA:	APROBADO POR:	FIRMA:
	NOMBRE: Oscar Emilio Pajares Mori CARGO: Gerente Administración y Finanzas	CORPORACION LON S.A.C. 		
NOMBRE: Vanessa Cortegana CARGO: Jefe de RRHH	NOMBRE: Luis Salas Biondi CARGO: Gerente de Operaciones	CORPORACION LON S.A.C. 	NOMBRE: Oscar Emilio Pajares Gonzáles CARGO: Gerente General	CORPORACION LON S.A.C. RUC: 20517222560 
	NOMBRE: Jorge Mori Tenorio CARGO: Gerente Comercial	CORPORACION LON S.A.C. 		


CORPORACION LON S.A.C.


CORPORACION LON S.A.C.
Patricia Donayre Falconi
JEFE DE CALIDAD
CIP N° 149586

CORPORACION LON S.A.C.

Sandibel Magaly Enciso Cartagena
JEFE DE ALMACEN

CORPORACION LON S.A.C.

Juan José Aspejo González
Analista de Distribución

CORPORACION LON S.A.C.

Vanessa Cortegana M.
Recursos Humanos


Pablo Pajares


Daniela Gutierrez


Piropantes

INDICE

TÍTULO I

OBJETIVOS, NORMATIVA, PRINCIPIOS Y BASES TEÓRICAS

CAPÍTULO I: OBJETIVOS

CAPÍTULO II: NORMATIVA

CAPÍTULO III: PRINCIPIOS

CAPÍTULO IV: DEFINICIONES BÁSICAS

TÍTULO II

CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I: MANIFESTACION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO II: ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO III: MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

CAPÍTULO IV: COMUNICACION

CAPÍTULO V: SANCIÓN Y OTRAS MEDIDAS ADICIONALES

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO EN CASOS QUE INVOLUCRAN PERSONAL DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN
O TERCERIZACIÓN

CAPÍTULO I: PROCEDIMIENTO

TÍTULO IV

MECANISMOS FRENTE AL ACTO DE HOSTIGAMIENTO

CAPÍTULO I: MECANISMOS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO V

PREVENCIÓN

CAPÍTULO I: FORMAS DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

CAPÍTULO II: DISPOSICIONES FINALES

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de lo señalado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y demás normas modificatorias y complementarias, se emite el presente Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual, que deberá ser de conocimiento de todo el personal que labore en Corporación Lon S.A.C.

Es el deseo de la empresa cimentar el desarrollo de la organización sobre la base del bienestar de los individuos que la conforman. En esa línea, buscamos que el trabajo se lleve a cabo dentro de un ambiente caracterizado por el respeto a la dignidad y la cordialidad en las relaciones interpersonales, basadas en el buen trato y el respeto mutuo. Asimismo, es política de la empresa alinear su normatividad interna con lo estipulado en el ordenamiento legal vigente.

Por lo tanto, en cumplimiento con lo señalado en las normas acotadas, la empresa formula y difunde entre todo su personal correspondiente el presente Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual (MPHS).

Constituye una obligación para todo trabajador de la empresa leer y firmar el cargo de recepción de este manual, en señal de haber tomado conocimiento de las implicancias que pueda tener para el desarrollo de sus actividades en la empresa.

LA EMPRESA

TÍTULO I

OBJETIVOS, NORMATIVA, PRINCIPIOS Y BASES TEÓRICAS

CAPÍTULO I

OBJETIVOS

1. La empresa con la finalidad de preservar la armonía en el centro de trabajo y dando las pautas a seguir por si surgieran casos de hostigamiento sexual dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, se propone informar a su personal correspondiente los pasos a seguir si es que se produjera dicha falta en el centro de trabajo, de acuerdo a la Ley N° 27942 y su reglamento.

En tal sentido, los objetivos del presente manual son los siguientes:

- a) Proteger la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.
- b) Propiciar el respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, la equidad y el respeto mutuo, libres de cualquier discriminación y violencia.
- c) Establecer un procedimiento mediante el cual se reciban, analicen y resuelvan las denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual de/contra personal de la empresa y personal de terceros (intermediación, tercerización, servicios, etc.) que se encuentre desplazado o destacado en los centros de trabajo de la empresa.
- d) Definir las sanciones y consecuencias que conlleva el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.

CAPÍTULO II

NORMATIVA

2. Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y sus normas modificatorias y/o complementarias.
3. D.S. N° 014-2019-MIMP - Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y sus normas modificatorias y/o complementarias.
4. Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO III

PRINCIPIOS

Dentro del objetivo de prevenir el hostigamiento sexual en el centro de trabajo, la empresa expone los siguientes principios que se alinean con lo expuesto en la Ley N° 27942 y su reglamento, con la finalidad de proteger la dignidad e intimidad de la persona, así como la integridad física, psíquica y moral:

1. 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 y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad de la persona hostigada.

2. 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, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y 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.

4. Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y 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.

5. Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y 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.

6. Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la ley y el reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

7. Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, 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.

CAPÍTULO IV

DEFINICIONES BÁSICAS

A continuación, se detallan las definiciones contempladas en el presente manual, las mismas que se encuentran señaladas en la Ley N° 27942 y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, acordes a nuestros principios como empresa, que constituyen la base de la normatividad sobre la prevención del hostigamiento sexual:

1. Hostigamiento Sexual: 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, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

2. Falsa Queja: Aquella queja o demanda sobre hostigamiento sexual que, luego de realizada la investigación correspondiente, es declarada infundada mediante el informe investigador final y queda acreditada la mala fe del demandante. Faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir una indemnización o resarcimiento. La empresa podrá sancionar, dentro del marco de sus procedimientos internos, incluso hasta con el despido, al personal que interpuso falsa queja, siempre que se acredite que ha obrado con mala fe (dolo o culpa inexcusable).
3. 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.
4. 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. Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
6. Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
7. Instituciones: Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la ley y el reglamento.
8. Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el reglamento de la Ley N° 27942, 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.
9. Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
10. Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
11. 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.

12. 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.
13. 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.
14. Oficina de Recursos Humanos: es la 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. Incluye a la Gerencia de Administración y Finanzas, quien también cumple dichas funciones, ello a elección de quien presenta la denuncia o queja.

TÍTULO II

CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I

MANIFESTACION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Dentro del ámbito laboral, el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige, explícita o implícitamente, una conducta no deseada por la víctima, que atenta o agravia la dignidad de esta.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones o proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo a las conductas descritas en los numerales precedentes.

Para que estas conductas configuren un acto de hostigamiento sexual debemos tener en cuenta lo siguiente:

- 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 sancionador

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 si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo.

CAPÍTULO II

ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

1. Oficina de Recursos Humanos:

Es la 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. Incluye a la Gerencia de Administración y Finanzas, quien también cumple dichas funciones, ello a elección de quien presenta la denuncia o queja.

2. Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (en adelante “el Comité”):

Se encargará de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos; teniendo como características lo siguiente:

- El Comité está compuesto por cuatro miembros, dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores son elegidos conforme a los procedimientos internos correspondientes.
- Respecto a los dos representantes de la empresa, uno debe pertenecer al área de Recursos Humanos y el otro el que el empleador designe.
- El comité debe garantizar la igualdad de género.

Los acuerdos del comité de intervención frente al hostigamiento sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante del área de Recursos Humanos cualquier otro miembro de la empresa en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello; además, toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

La empresa deberá guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del denunciante frente a personas ajenas al procedimiento y el nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el encargado de Recursos Humanos, la queja o denuncia se interpone ante la Gerencia de Administración y Finanzas. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación, salvo como parte del procedimiento.

La oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pondrá a disposición de la víctima los canales de ayuda que establezca la empresa.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

La oficina de Recursos Humanos dictará las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja y se mantendrán vigentes hasta que

se emita la resolución final. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata; las medidas son las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a (suspensión imperfecta, 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 a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

La oficina de Recursos Humanos 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.

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, pudiendo programar vacaciones de ser necesario; asimismo, la empresa otorgará las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

En la resolución que pone fin al procedimiento, la oficina de Recursos Humanos puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

CAPÍTULO IV

COMUNICACION

1. Comunicación al Ministerio de Trabajo:

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

2. Comunicación al Comité

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la oficina de Recursos Humanos traslada el acontecimiento al Comité y al quejado/a o denunciado/a, para el inicio de la investigación.

3. Investigación e informe del comité

Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/ la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos

y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo de seis (6) días calendario de notificada la queja o denuncia.

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. Dicho informe debe contener, 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.

El informe debe ser puesto en conocimiento a la Gerencia General en un plazo máximo de un (01) día hábil.

CAPÍTULO V

SANCIÓN Y OTRAS MEDIDAS ADICIONALES

La Gerencia General emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité.

Dentro de dicho plazo, la oficina de Recursos Humanos trasladará el informe del Comité a el/la quejado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo de hasta seis (06) días calendarios para que, de considerarlo pertinente presenten sus alegatos por escrito.

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 o a la Dirección Regional de Trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

La empresa no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

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, el cual hace mención, entre otros, a lo siguiente:

- a) La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus

afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

- b) La importancia de que la retractación de la víctima se evalúe tomando en cuenta el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social próximo del que proviene la víctima y la persona denunciada.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO EN CASOS QUE INVOLUCRAN PERSONAL DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO

1. Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboran para una empresa de intermediación o tercerización, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a nuestra empresa:
 - La presunta víctima puede interponer la queja o denuncia frente a la empresa de intermediación o tercerización o a nuestra empresa. En este último caso, nuestra empresa traslada la queja a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
 - El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización, sin perjuicio de la coordinación correspondiente de nuestra empresa. Esto no implica relación laboral alguna entre el hostigador o el hostigado con nuestra empresa.
2. Cuando el/la presunto/a hostigador/a labora para una empresa de intermediación o tercerización y la presunta víctima forme parte de nuestra empresa:
 - La denuncia se formula ante nuestra empresa, quien dentro de un plazo de un (01) día hábil de recibida la queja, denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización donde presta el servicio el/la presunto/a hostigador/a, para que tome las medidas que considere pertinentes.
 - Nuestra empresa llevará a cabo un procedimiento de investigación a través de su Comité, el cual emitirá un informe y se pronunciará sobre las medidas de protección. Cuando el informe incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, éste se remitirá a la empresa de intermediación o tercerización para que actúe de acuerdo a lo regulado en la legislación sobre la materia.
3. 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 nuestra empresa:
 - Se interpone la queja o denuncia ante nuestra empresa, 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. Nuestra empresa lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda

denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

TÍTULO IV

MECANISMOS FRENTE AL ACTO DE HOSTIGAMIENTO

CAPÍTULO I

MECANISMOS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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 (en adelante, LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación a la empresa 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 respectiva de trabajo competente. Independientemente de la categoría o cargo del/ la hostigador/a, si la oficina de Recursos Humanos omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados primer párrafo.

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 (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).

1. SANCIONES

En caso de acreditarse el hostigamiento sexual, al hostigador se le podrá sancionar disciplinariamente, según la gravedad de los hechos, hasta con el despido.

Conforme a ley, no se podrá aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

A modo referencial, y de forma meramente enunciativa y no limitativa, podrán considerarse agravantes las siguientes situaciones:

- Que el denunciado sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- Que existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.

- Que la víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.
- Que se demuestren conductas intimatorias hacia las víctimas, testigos o compañeros de trabajo.
- Que el acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.
- Que el estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista.

Salvo lo señalado por la norma legal de la materia, cualquier incidencia respecto a las actuaciones llevadas a cabo dentro de una investigación sobre hostigamiento sexual, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será considerada falta grave pasible de ser sancionada hasta con el despido.

Cuando la queja o demanda por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes. Asimismo, la empresa podrá sancionar incluso hasta con el despido al trabajador que interpuso falsa queja, siempre que se acredite que ha obrado de mala fe (con dolo o culpa inexcusable).

Por otro lado, en mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, la empresa podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo.

TÍTULO V

PREVENCIÓN

CAPÍTULO I

FORMAS DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, se pondrá en conocimiento del personal, a través de cualquier medio físico y/o digital disponible con el que trabaje la empresa, el contenido del presente manual, así como de conocimiento de cada colaborador al momento de su ingreso a la empresa.

Es responsabilidad de la empresa, a través de sus áreas responsables:

1. Brindar como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral (no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución).
- Una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, al Comité y a los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

2. Proteger a las personas y garantizar la confidencialidad de los casos. No se tolerará que una persona sea víctima de represalia por denunciar un caso personal o de otra víctima de acoso sexual, o que testifique en un procedimiento de hostigamiento sexual.
3. Ofrecer un lugar a donde acudir a denunciar y brindar protección a la persona denunciante.
4. Velar por que las relaciones entre los compañeros de trabajo y las jefaturas, estén fundamentadas en el respeto mutuo, por lo que deben evitarse situaciones que culminen en hostigamiento sexual.
5. Ante el conocimiento de un posible caso de hostigamiento sexual, realizar las diligencias necesarias inmediatas, a fin de que el caso sea presentado o puesto en conocimiento de la oficina de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES FINALES

Como trabajador de la empresa, su comodidad y agrado dentro del ambiente en que labora es de suma importancia. Por ello, es imprescindible que todo el personal (incluyendo el externo) se sientan protegidos de situaciones abusivas como las que generan los actos de hostigamiento sexual, los cuales no serán tolerados.

Todo trabajador de la empresa y prestador de servicio tiene la obligación de leer el presente manual apenas sea recibido, difundir su contenido entre sus compañeros de trabajo y de esta forma contribuir a un lugar de trabajo productivo y agradable.

Todo nuevo trabajador y prestador de servicio, al momento de su ingreso a la empresa, deberá firmar la constancia de recepción del presente manual.

CORPORACION LON S.A.C.
RUC: 20517222960

Oscar E. Pajares Gonzales
Gerente General
DNI 65230011

Oscar Pajares Gonzáles

Gerente General

CORPORACION LON S.A.C.

OSCAR EMILIO PAJARES MORI
GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO

Oscar Emilio Pajares Mori
Gerente Adm. y Representante Legal

Oscar Emilio Pajares Mori

Gerente de Administración