

Política para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual

22 de Marzo de 2024



www.abaigroup.com

Control de cambios

Realizado	Cargo:	Responsable de Administración de Personal y SST
	Nombre:	Jenny Fuentes
	Fecha:	2024-03-18
Revisado	Cargo:	Director de Recursos Humanos
	Nombre:	Javier Alvarado
	Fecha:	2024-03-22
Aprobado	Cargo:	Director General
	Nombre:	Juan Diego de Lavalle
	Fecha:	2024-03-22

Registro de Cambios			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Autor del cambio
1.0	2022-12-11	Primer Documento	Consultor Legal Externo
2.0	2024-02-08	Modificación de los puestos de trabajo: Jefe de Administración de Personal y SST por Responsable de Administración de Personal y SST; y Gerencia General por Director General Modificación de plazos en el proceso	Jenny Fuentes Responsable de Administración de Personal y SST
2.1	2024-03-22	Actualización del canal de comunicación para las denuncias de hostigamiento sexual. Los cambios han sido identificados con el ícono ►	Jenny Fuentes Responsable de Administración de Personal y SST

ÍNDICE

1. OBJETIVO	2
2. MARCO NORMATIVO	2
3. ALCANCE	2
4. VIGENCIA.....	3
5. DEFINICIONES	3
6. PRINCIPIOS	4
7. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	5
8. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	6
9. CANAL DE COMUNICACIÓN	6
10. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
11. NORMAS GENERALES	10
12. RESPONSABILIDADES	12
12. DISPOSICIONES FINALES	13

Este documento contiene información propiedad de ABAI PERÚ. Los materiales, ideas y conceptos contenidos en este documento no deberán ser divulgados fuera de su organización o utilizados con propósitos distintos a los mencionados. No está permitido su reproducción total o parcial ni su uso con otras organizaciones para ningún otro propósito, excepto autorización previa por escrito.

1. Objetivo

Mediante la presente Política, **ABAI BUSINESS SOLUTION PERU SAC**, busca erradicar el hostigamiento o acoso sexual, al ser una forma específica de violencia de género y una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder en el ámbito laboral.

En **ABAI BUSINESS SOLUTION PERU SAC**, estamos totalmente en contra de estos actos, buscando evitar se generen actos de hostigamiento sexual dentro de nuestras inmediaciones o fuera de estas, ya sea que se propicien entre nuestros colaboradores o terceros. Por tal motivo, nos sumamos a la lucha contra el hostigamiento sexual en el trabajo mediante la creación de la presente política, en busca de un clima laboral seguro, confiable y saludable para nuestros colaboradores.

En el marco del cumplimiento de sus objetivos, desarrolla normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su respectivo reglamento, a través de procedimientos y disposiciones en cumplimiento de la normativa vigente.

2. Marco Normativo

- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.º 29430.
- Decreto supremo N° 014-2019-MIMP Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Norma de atención de denuncias internas.
- Decreto Supremo N° 014-2019-TR, Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – “Trabaja sin acoso”.

3. Alcance

La presente política es de aplicación para todos los colaboradores, proveedores, colaboradores destacados, tercerizados, locadores, visitantes y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones o preste algún tipo de servicio a la Empresa. Incluyendo a las modalidades formativas laborales que realicen sus prácticas en **ABAI BUSINESS SOLUTION PERU SAC**.

4. Vigencia

El presente documento entrará en vigor a partir del día siguiente de la comunicación a los colaboradores.

5. Definiciones

Para la presente política, se tendrán los presentes conceptos:

- 5.1 **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, humillante que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- 5.2 **Relación de autoridad:** Todo vínculo entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 5.3 **Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- 5.4 **Hostigador:** Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley.
- 5.5 **Hostigado:** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.
- 5.6 **Falsa Queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- 5.7 **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- 5.8 **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o la persona encargada de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- 5.9 **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo nivel o jerarquía.

- 5.10 Relación Ambiental Vertical Institucional:** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de la Empresa.
- 5.11 Quejado, demandado, denunciado:** Presunto hostigador.
- 5.12 Quejoso, demandante, denunciante:** Presunta víctima.
- 5.13 Canal de denuncias:** Medio establecido en la Empresa, para comunicar una conducta irregular, la cual podrá ser efectuado a través de cualquiera de las vías informadas por la empresa.
- 5.14 Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Comité que tiene como objetivo investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, en adelante el Comité.
- 5.15 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.
- 5.16 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.
- 5.17 Indiciario:** Que se deriva de los indicios o está relacionado con ellos.
- 5.18 Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Empresa, 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.

6. Principios

Los principios en los cuales se inspira la presente política son los siguientes:

- 6.1 Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- 6.2 Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su

salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

6.3 Igualdad de Oportunidades sin Discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

6.4 Integridad Personal: Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

6.5 Confidencialidad: Los procedimientos regulados en la presente política deben preservar la reserva y confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

6.6 Debido proceso: Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y a todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

6.7 Celeridad: Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación evitando que su accionar procesal dificulte el desarrollo del procedimiento a fin de alcanzar la decisión en los plazos establecidos en la legislación laboral.

6.8 No revictimización: Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco legal aplicable para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

7. Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los siguientes elementos constitutivos:

7.1 La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual

Que la conducta del(la) hostigador(a) sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento de éste, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

La conducta o comportamiento de connotación sexual o sexista puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones como gestos, rozamientos, entre otros.

7.2 El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:

Esta es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.

7.3 Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima:

Lo esencial para que se configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el(la) hostigador(a) sea indeseada o no bienvenida; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento.

8. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- 8.1 Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 8.2 Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 8.3 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.
- 8.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas señaladas en esta política.
- 8.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en esta política.
- 8.6 Otras conductas que encajen en el concepto regulado en la ley, su reglamento y otras normas conexas además de lo establecido en la presente política.

9. Canal de Comunicación

La Empresa mediante la presente Política, establece las siguientes disposiciones sobre los canales de comunicación para denunciar actos referidos al hostigamiento sexual en el trabajo:

- 9.1 La denuncia se deberá realizar lo más pronto posible de ocurrido el hecho que podría ser considerado como acoso u hostigamiento sexual.
- 9.2 De forma personal y verbal al ► **Responsable de Administración de Personal y SST** que se encargará de recogerla por escrito.
- 9.3 Por correo electrónico a la cuenta:

► denuncia.hostigamiento@abagroup.com

9.4 Mediante comunicación escrita dirigida al ► **Responsable de Administración de Personal y SST**.

9.5 La denuncia podrá ser realizada por la víctima o por algún tercero que sea testigo del acto de hostigamiento sexual sea dentro o fuera de las inmediaciones de La Empresa.

9.6 La información básica sobre el procedimiento y canales de comunicación de denuncias o quejas estarán en un lugar visible dentro de La Empresa, además de ser enviada vía email a todos los colaboradores de La Empresa, así como a terceros, destacados e independientes que presten servicios dentro de la misma.

10. Procedimiento para Investigar y Sancionar los casos de Hostigamiento Sexual

10.1 Finalidad del procedimiento

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

10.2 Mecanismos frente al hostigamiento sexual

En caso de que el(la) hostigador(a) sea el(la) empleador(a), personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado(a), director(a) o accionista, el colaborador tiene dos opciones:

- a) Accionar el cese de hostilidad.
- b) Exigir el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo.

10.3 Etapas del procedimiento de investigación y sanción

- a) El colaborador podrá presentar una queja al Área de Recursos Humanos, en caso la queja sea sobre el Responsable de Administración de Personal y SST, la queja deberá ser ante la Dirección de RRHH o Director General.

- b) El Área de Recursos Humanos o Director General pondrá a disposición del colaborador (víctima) los canales de atención médica y psicológica para su pronta atención en un plazo no mayor a un (1) día hábil.
- c) El Área de Recursos Humanos o Director General comunicará al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual la queja o denuncia en un plazo de un día hábil de recibida para dar inicio a la investigación.
- d) El Área de Recursos Humanos o Director General, informará al presunto hostigador de la denuncia como máximo a un día hábil de haber sido presentada.
- e) El Área de Recursos Humanos dictará y ejecutará medidas de protección que considere idóneas para proteger a la presunta víctima en un plazo máximo de 3 días hábiles de presentada la queja o denuncia:
 - Rotación o cambio de lugar del(de) la presunto(a)hostigador(a).
 - Suspensión temporal del(de) la presunto(a) hostigador(a) (dentro del tiempo de investigación, esta tendrá que ser una suspensión con goce de haberes. Al término de la investigación, y si en caso se demuestre la responsabilidad del/la presunto/a hostigador(a), se podrá generar el descuento de los días de suspensión pagados).
 - 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.
- f) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tiene 15 días calendario de recibida la queja o denuncia para emitir un informe que cumpla con lo indicado en las normas laborales vigentes.
- g) El quejado(a) o denunciado(a) podrá presentar sus descargos dentro de 2 días útiles desde notificada la queja o denuncia, adjuntando las pruebas que considere oportuna.

- h) El empleador comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo que ha recibido la queja o denuncia y sobre el inicio de la investigación y sobre las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima en un plazo no mayor a 6 días hábiles de recibida la denuncia.
- i) El informe emitido por el Comité deberá ser puesto en conocimiento del área de recursos Humanos o Director General en un plazo máximo de un día hábil de emitido.
- j) El área de Recursos Humanos o Director General traslada el informe del comité al quejado(a) o denunciado(a) y al presunto hostigado(a) y otorga un plazo de 2 días útiles de recibido el informe para presentar sus alegatos, en caso sea necesario.
- k) El Director General o área de Recursos Humanos emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe.
- l) La decisión emitida por el área de recursos humanos o Director general debe ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo dentro de los seis (6) días hábiles a su emisión.

10.4 Sanciones

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual mediante Resolución fundamentada, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad del acto de hostigamiento, pudiendo ser:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión.
- c) Despido.
- d) Otras que el Director General determine, o RR.HH en los casos que corresponda.

10.5 Medios probatorios

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza al área encargada del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que ayuden a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

De conformidad con la presunción de inocencia, es la víctima del hostigamiento sexual quien deberá probar lo que afirma en la queja presentada, a tal grado de crear una duda razonable a su favor para que así su queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán ser presentadas son:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto o telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros que las partes consideren pertinentes.

Las partes podrán presentar las pruebas que consideren convenientes en las oportunidades que correspondan, las cuales se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, con la condición de que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

Deberá tener en cuenta que, a todos los medios probatorios presentados no se les podrá introducir enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados, ello en razón a que toda prueba e incidente tienen un carácter de intangible.

10.6 Falsa Queja

La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a lo dispuesto la ley, su reglamento y modificatorias.

Será el Área de Recursos Humanos o Director General, quienes determinen las sanciones correspondientes conforme al cargo, tiempo en La Empresa, puesto, situación del quejado, además del dolo por parte de la presunta víctima para determinar la sanción a imponer por una falsa queja.

11. Normas Generales

- 11.1 La Empresa rechaza todo tipo de hostigamiento sexual realizado dentro y fuera del ámbito laboral. 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.

- 11.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- 11.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes formativos, de trabajo u otros.
- 11.4 El Responsable de Administración de Personal y SST será el encargado de atender los casos que puedan suscitarse a través del Canal de denuncias puesto a disposición, dando así inicio al procedimiento de investigación y sanción.
- 11.5 Este procedimiento no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.
- 11.6 En caso de que la persona denunciada sea el Gerente General, personal de dirección, personal de confianza, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.
- 11.7 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 Inspectora de Trabajo competente.
- 11.8 En caso de 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 emitido el informe del Responsable de Administración y SST que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

12. Responsabilidades

gg

12.1 ► Responsable de Administración de Personal y SST

- a) Garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a canales de protección médica, física y psicológica además de las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que se tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el Procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento sexual.
- b) Responsabilidad de iniciar un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual de oficio cuando la Dirección conozca por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- c) Realizar evaluaciones, capacitaciones y difusiones referentes a la identificación de conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual.
- d) Publicar los canales de atención de denuncias internos y externos, poniendo a disposición formatos para la presentación de la denuncia.
- e) Pone en conocimiento a la Dirección de RRHH y al Director General si se presentase una denuncia.
- f) Ejecutar las sanciones correspondientes.
- g) Identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

12.2 Del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:

- a) Responsabilidad de investigar.

- b) Emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, según corresponda

12.3 Director General o área de RRHH:

- a) Emite la decisión de la sanción a aplicar, tomando en cuenta que no puede aplicar una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

12. Disposiciones Finales

Todos los casos no previstos en esta Política se regirán por las disposiciones legales vigentes, así como por aquellas que dicte la compañía dentro del marco de las facultades que le confiere el ordenamiento legal vigente.

El presente documento complementada con la norma de Atención de Denuncias Internas, el reglamento sobre la intervención frente al Hostigamiento Sexual y el procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La incorporación de nuevo personal supone el pleno conocimiento de esta Política y la absoluta aceptación de sus disposiciones. La presente Política será aplicada de forma uniforme e igualitaria a todos los Colaboradores.

Así mismo, las víctimas podrán acudir al servicio de orientación y acompañamiento para casos de hostigamiento sexual en el trabajo, el cual es un servicio brindado por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima metropolitana de manera gratuita; creado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-TR; siendo responsable además de brindar atención psicológica y asistencia legal necesaria de manera oportuna, efectiva, accesible, disponible y de calidad.

ABAI BUSINESS SOLUTION PERU SAC se compromete a capacitar a los colaboradores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la compañía. Cualquier excepción a la presente política será aprobada por el Director General.