

POLÍTICA CORPORATIVA PARA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Intercorp Retail

InRetail Peru adoptó la Política Corporativa para Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual de Intercorp Retail.

POLÍTICA CORPORATIVA PARA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. OBJETIVO

El presente documento tiene por objeto prevenir y encauzar para su sanción las diversas manifestaciones de hostigamiento sexual bajo los lineamientos de lo regulado 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 normas modificatorias. Con el fin de fomentar un ambiente laboral caracterizado por el respeto a la dignidad y el buen trato interpersonal entre los colaboradores y terceros que presten servicios en cualquiera de nuestras oficinas y otros espacios de dominio para erradicar esta forma de violencia.

2. ALCANCE

Aplica a todos/as los/las colaboradores/as y terceros que prestan servicios para Intercorp Retail, que desempeñen sus labores en nuestras oficinas, y otros espacios de dominio sin distinción de género, raza, credo, opinión política, edad, orientación sexual, estado civil, nivel socioeconómico, discapacidad, entre otros.

3. DEFINICIONES

- 3.1. **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 reiteración 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. Se configura también, cuando el hostigado u hostigador es un proveedor u contratista; siempre y cuando la conducta se dé dentro de las instalaciones de la compañía, entre un colaborador y el tercero. En caso la conducta se dé entre dos colaboradores de un tercero y se presente una queja ante Intercorp Retail, se derivará la queja a las empresas empleadoras correspondientes.
- 3.2. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, escrito, 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.
- 3.3. **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.
- 3.4. **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 y comentarios 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 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:

- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.

- 3.5. **Queja:** Es la denuncia o demanda que una presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual presenta en forma verbal o escrita ante la autoridad administrativa receptora de quejas.
- 3.6. **Quejado, demandado, denunciado:** Es el presunto responsable de haber cometido un acto de hostigamiento sexual
- 3.7. **Quejoso, demandante, denunciante:** Es la presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual.
- 3.8. **Hostigador:** Toda persona que dirige comportamientos de naturaleza sexual no deseadas a otras personas, cuya responsabilidad ha sido sancionada por hostigamiento sexual de acuerdo al procedimiento establecido en el Reglamento interno de IR y en la Ley.
- 3.9. **Falsa Queja:** Se trata de la queja o demanda por hostigamiento sexual la cual, luego de realizada la investigación correspondiente, se comprueba que es infundada.

- 3.10. **Relación de Autoridad:** Se refiere a todo vínculo existente 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.
- 3.11. **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 la otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- 3.12. **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia de una persona frente a otra aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de menor o igual cargo, nivel o jerarquía.
- 3.13. **Comité de Gestión de Acoso y Hostigamiento Laboral:** El Comité es el órgano paritario de participación destinado a la evaluación, resolución y prevención solo en materia de casos particulares (por su naturaleza, de carácter sensible) que requieren un espacio para ser tratados. El Comité está compuesto por 2 representantes delegados/as de las gerencias a cargo del tratamiento de los casos relacionados a Acoso Sexual y Hostigamiento laboral; Relaciones Laborales, Bienestar y Salud Ocupacional y 2 representantes elegidos por los colaboradores, de acuerdo a lo regulado según los lineamientos de la política.

4. POLÍTICAS

General

- 4.1. Intercorp Retail protege a sus colaboradores/as contra cualquier tipo de acto de hostigamiento sexual que dañe la dignidad de la persona y, por lo tanto, tomará todas las medidas necesarias para investigar las quejas, determinar el grado de responsabilidad de los quejados, tomar las medidas necesarias para evitar que el quejado pueda tener contacto con el quejoso mientras dure la investigación y sancionar, de encontrar evidencia que sustente la queja; al hostigador de acuerdo a ley.

Específicas

- 4.2. Toda investigación que activa Intercorp Retail 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. Todo involucrado/a firmará una carta de confidencialidad ante el evento, de acuerdo al anexo correspondiente dependiendo del caso.
- 4.3. El protocolo de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de la misma empresa; cuando Intercorp Retail tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- 4.4. Tanto en las oficinas y otros espacios de domino, la denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante el formato, donde se registra 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 medio de prueba o indicio.

Verbal o no verbal, los canales de denuncia son:

- Jefatura de Bienestar (Miriam Herrera - SPSA-Bienestar@spsa.pe, teléfono: 618-800 Anexo 25577, celular; 989074370
- Línea ConÉtica 0800-7823
- www.conetica.pe

- 4.5. En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la denuncia, o miembro del comité de investigación, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a, es decir, Vicepresidenta de Gestión y Desarrollo Humano: Mariela Prado – mariela.prado@spsa.pe, teléfono: 618-8000 Anexo. 25403. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.
- 4.6. El denunciante tiene un plazo de 30 días calendarios para presentar su queja, contando a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.
- 4.7. Todo colaborador/a que participe en un proceso de hostigamiento sexual, ya sea la parte quejosa, la parte quejada o en calidad de testigo, cuenta con los derechos y garantías del debido proceso que comprende; el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y obtener pruebas y a obtener una decisión motivada y de acuerdo a los principios constitucionales y siguiendo un debido proceso.
- 4.8. El/La colaborador/a indicado/a como denunciado/a tiene derecho a la presunción de inocencia.
- 4.9. La Gerencia de Bienestar y Desarrollo 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.
- 4.10. En caso lo amerite, la Gerencia de Bienestar y Desarrollo, en coordinación con la Gerencia de Asuntos Laborales y Litigiosos o la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano, durante el tiempo que dure la investigación o al momento de emitir la resolución final (en caso se compruebe la existencia de hostigamiento), de oficio o 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:
 - 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.
 - 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.

- 4.11. La Gerencia de Bienestar y Desarrollo, 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.
- 4.12. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité) es responsable de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento, para ello y como guía de la investigación, hará uso del formato IR-BST-FR007 Checklist Casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral.
- 4.13. El Comité tiene la responsabilidad de emitir un informe sobre la investigación realizada, los resultados de esta y la propuesta de las medidas de sanción y medidas complementarias; asimismo, deberá poner en conocimiento de la Gerencia de Bienestar el informe emitido.
- 4.14. La Gerencia de Bienestar y Desarrollo deberá 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.
- 4.15. De determinarse que, si existió hostigamiento sexual la gerencia de Relaciones Laborales determinará la medida disciplinaria a aplicar al hostigador, pudiendo ser una llamada de atención verbal o escrita (severa, suspensión sin goce de haber o el inicio del procedimiento de despido).
- 4.16. No obstante, de determinarse que la queja interpuesta fue falsa, el presunto acusado puede interponer acciones judiciales en contra del denunciante de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente. Asimismo, la gerencia de Relaciones Laborales determinará la medida disciplinaria a aplicar al colaborador/a denunciante y en caso el/la acusado/a quiera interponer acciones judiciales en contra del falso acusador/a puede hacerlo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente realizando su descargo (adjuntar las evidencias correspondientes).
- 4.17. Todo Comité deberá contar con un acta donde se detallen los temas tratados, acuerdos y responsables para su ejecución.
- 4.18. Intercorp Retail comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado de oficio 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 la atención, Intercorp Retail comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
- 4.19. Como parte del plan de prevención se realizarán capacitaciones para reforzar los temas de acoso y hostigamiento sexual.

5. DOCUMENTOS A CONSULTAR

- Reglamento de prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual
- Conformación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual
- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

6. REGISTROS

- 6.1. IR-BST-FR008 Formato de queja por acoso y hostigamiento sexual
- 6.2. Carta de Confidencialidad
- 6.3. Acta de Compromiso de confidencialidad
- 6.4. Acta de Comité de Gestión de Acoso y Hostigamiento Laboral
- 6.5. IR-BST-FR007 Checklist Casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral

7. ANEXOS

Anexo A: Carta de Confidencialidad

Anexo B: Acta de compromiso de confidencialidad

Anexo A: Carta de Confidencialidad

CONFIDENCIAL

Lima, Día de Mes de Año

Señor(a):

.....

Presente. -

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento - aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES-, le corremos traslado de la **Resolución N° 01** expedida en el Exp., con la finalidad que tome conocimiento del mismo.

Asimismo, dada la naturaleza del presente procedimiento de investigación y el deber de confidencialidad que debe regir el mismo, le reiteramos nuestro pedido de guardar absoluta reserva respecto a todo lo concerniente a este procedimiento.

Atentamente,

IR MANAGEMENT S.R.L
Instancia Encargada de la Investigación

Anexo B: Acta de compromiso de confidencialidad

ACTA DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo _____, identificado(a) con DNI N°._____, en mi condición de _____ (Cargo que desempeña), de la VP _____del área de _____, entiendo y acepto las siguientes condiciones, compromisos, derechos y deberes, relacionados con los siguientes puntos:

1. OBJETO DE LA CONFIDENCIALIDAD: La información proporcionada para la recepción, direccionamiento y trámite de la denuncia presentada por presunto acto de "Acoso Sexual" será mantenida en estricta confidencialidad de acuerdo al protocolo para la atención de presunto acto de acoso sexual. Por lo tanto, **me obligo a no revelar, divulgar, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear la información conocida**, para fines distintos a la recepción y direccionamiento de la denuncia presentada por presunto acto de acoso sexual.

2. SEGURIDAD DE LA INFORMACION: La información proporcionada para la recepción, direccionamiento y trámite de la denuncia presentada por presunto acto de acoso sexual, **deber ser mantenida de manera confidencial y privada**, protegiendo dicha información para evitar su divulgación y/o circulación no autorizada, tomando para ello todas las medidas técnicas y de cuidado.

3. DURACIÓN: Este compromiso de confidencialidad y no divulgación de la información **será permanente**.

4. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN: La información proporcionada para la recepción, direccionamiento y trámite de la denuncia presentada por presunto acto de acoso sexual, **es real y verídica**.

5. SANCIONES: El incumplimiento del deber de no divulgación y falsa queja de la información proporcionada para la recepción, direccionamiento y trámite de la denuncia presentada por presuntos actos de acoso sexual **dará lugar a las sanciones respectivas o al inicio de acciones disciplinarias**.

Todo lo anterior descrito se detalla en base a **LEY Nº 27942, Ley De Prevención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual**; Disposiciones Finales y Complementarias, cláusula novena (*De la Reserva del Proceso de Investigación*) y cláusula décima (La falsa queja).

En consecuencia de lo anterior el presente compromiso se firma a los _____días del mes de _____ del _____.

Nombre:.....

DNI:.....

Huella: