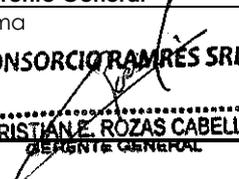


Este documento es propiedad de infra2. Queda prohibida su reproducción sin su autorización escrita. Es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico emitido por infra2. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la red interna de la organización.

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

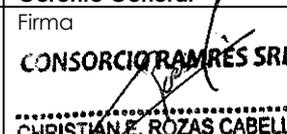
REVISIÓN	FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
00		

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

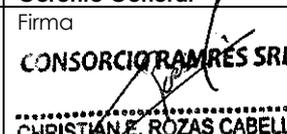
REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INDICE

TITULO I	GENERALIDADES.....	4
ARTÍCULO 1	BASE LEGAL.....	4
ARTÍCULO 2	REFERENCIAS.....	4
ARTÍCULO 3	OBJETIVOS.....	4
ARTÍCULO 4	FINALIDAD.....	4
ARTÍCULO 5	PRINCIPIOS.....	4
ARTÍCULO 6	AMBITO DE APLICACIÓN.....	5
ARTÍCULO 7	DEFINICIONES.....	5
ARTÍCULO 8	MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, A TÍTULO ENUNCIATIVO 6	
ARTÍCULO 9	ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

TITULO II	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	7
ARTÍCULO 10		7
TITULO III	DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
ARTÍCULO 11	AUTORIDAD COMPETENTE EN LA ETAPA PRELIMINAR	7
ARTÍCULO 12	AUTORIDAD PARA IMPONER SANCIONES	7
TITULO IV	EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	8
ARTÍCULO 13	COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	8
ARTÍCULO 14	MIEMBROS DEL COMITÉ	8
ARTÍCULO 15	MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTE	8
ARTÍCULO 16	CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	8
ARTÍCULO 17	ABSTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN	8
ARTÍCULO 18	FUNCIONES DEL COMITÉ	8
TITULO V	QUORUMS, ACTAS Y RESERVAS	9
ARTÍCULO 19	QUORUM	9
ARTÍCULO 20	ACUERDOS	9
ARTÍCULO 21	ACTAS	9
ARTÍCULO 22	OBLIGACION DE RESERVA	9
TITULO V	PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	9
ARTÍCULO 23	NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTO	9
ARTÍCULO 24	DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL	10
ARTÍCULO 25	INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA	10
ARTÍCULO 26	MEDIOS PROBATORIOS	10
ARTÍCULO 27	TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS	10
ARTÍCULO 28	PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN	10
ARTÍCULO 29	TRASLADO DE LA DENUNCIA Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS	11
ARTÍCULO 30	INVESTIGACIÓN DE OFICIO	11
ARTÍCULO 31	MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES	11
ARTÍCULO 32	CONFIDENCIALIDAD	11
ARTÍCULO 33	INVESTIGACIÓN	11
ARTÍCULO 34	RETIRO DEL DENUNCIANTE O DENUNCIADO	12
TITULO VI	PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ Y APLICACIÓN DE SANCIONES	12
ARTÍCULO 35	INFORME	12
ARTÍCULO 36	INEXISTENCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	12
ARTÍCULO 37	FALSEDAD EN LA DENUNCIA	12
ARTÍCULO 38	APLICACIÓN DE SANCIONES	12
ARTÍCULO 39	FACULTADES DEL ORGANO SANCIONADOR	12
ARTÍCULO 40	SANCIONES	12
ARTÍCULO 41	OPOSICIÓN	13
ARTÍCULO 42	APELACIÓN	13
TITULO VII	DE LA COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	13
ARTÍCULO 43	COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	13

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

TITULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1 BASE LEGAL

El presente Reglamento tiene la siguiente base legal:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo 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.

ARTÍCULO 2 REFERENCIAS

Cuando en su texto se utilice el término "Ley" se entiende que se hace referencia a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y, el término "Reglamento", al presente Reglamento; el término Comité, al "Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual".

ARTÍCULO 3 OBJETIVOS

El presente Reglamento tiene los siguientes objetivos:

- Prevenir, detectar, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en la comunidad para el correcto desarrollo y aseguramiento del SISTEMA DE GESTIÓN "EMPRESA SEGURA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER".
- Proteger a todos los trabajadores frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual.

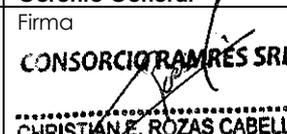
ARTÍCULO 4 FINALIDAD

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos de la empresa, para la aplicación de mecanismos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 5 PRINCIPIOS

La intervención en casos de hostigamiento sexual se rige por los siguientes principios:

- Principio de 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 o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- 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.
- 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.
- Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

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.

- f) **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.
- g) **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.
- h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

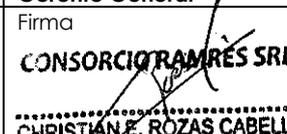
ARTÍCULO 6 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Reglamento será de aplicación para los casos, actos o manifestaciones de hostigamiento sexual que se presenten dentro o fuera de la empresa, o a través de medios digitales; siempre que ambas partes intervinientes sean trabajadores, o una de ellos sea trabajador y el otro sea personal de un proveedor o personal de algún cliente o potencial cliente.

ARTÍCULO 7 DEFINICIONES

Para efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, se tendrá en consideración los siguientes términos:

- 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. 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.
- b) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales y 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 visual, entre otras de similar naturaleza.
- 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) **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

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

- concepto incluye el de relación de dependencia.
- e) **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.
 - f) **Hostigado/a:** Toda persona, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
 - g) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género y orientación sexual, que realiza uno o más actos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley o en el presente Reglamento.
 - h) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las autoridades de la empresa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objetivo de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
 - i) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
 - j) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
 - k) **Ciberacoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

ARTÍCULO 8 MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, A TÍTULO ENUNCIATIVO

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante las siguientes conductas:

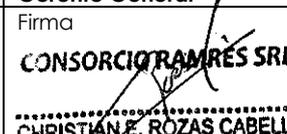
1. Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o tener encuentros con la persona agraviada.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
5. Trato ofensivo y hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Asimismo, se consideran como manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales las siguientes:

6. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas y orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.
7. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.
8. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
9. Otras similares.

ARTÍCULO 9 ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

1. La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
2. Un acto de carácter o connotación sexual, los que pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
3. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
4. La reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

TITULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 10

La empresa, a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, deberá realizar las siguientes acciones de prevención:

1. Realización de campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, para crear conciencia y desnaturalizar todo tipo de violencia de género. Se realizará la divulgación de dichos contenidos a través del portal institucional, redes sociales y otros canales digitales, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes, y realizar talleres para facilitar la discusión y exposición de propuestas entre otras iniciativas.
2. Capacitación (es) mensual (es) en caso de trabajadores de construcción civil; y capacitación (es) trimestral (es) en caso personal administrativo en materia de hostigamiento sexual. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
3. Anualmente, y de manera virtual, se realizarán encuestas anónimas para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan en la empresa. Asimismo, se promoverá la realización de investigaciones relacionadas a la materia.
4. Publicación y difusión de la "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" y su respectivo Reglamento, a través del portal institucional y otros canales digitales con los que cuente la empresa.
5. Fomento de prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima, y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los trabajadores de la empresa.
6. Generación de espacios de formación para los trabajadores de la empresa, sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre las normas de la materia.
7. La empresa, informará y difundirá, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, se pondrá a disposición de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

TITULO III DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

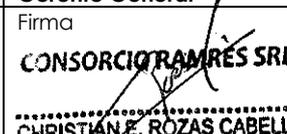
ARTÍCULO 11 AUTORIDAD COMPETENTE EN LA ETAPA PRELIMINAR

La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Comité.

ARTÍCULO 12 AUTORIDAD PARA IMPONER SANCIONES

Las autoridades competentes de resolver e imponer las sanciones son:

1. El Gerente General; en el caso de trabajadores de la oficina principal.
2. La Gerencia de Gestión de Proyectos; en el caso de trabajadores de construcción civil, según lo estipulado en la normativa aplicable al caso.

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

TITULO IV EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 13 COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, es un órgano de carácter técnico y especializado competente para recibir denuncias, imponer medidas preventivas, investigar; así como para emitir informe a las instancias correspondientes para la aplicación de las sanciones de acuerdo a la normativa vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 14 MIEMBROS DEL COMITÉ

El Comité está integrado por dos (2) miembros titulares y dos (2) miembros suplentes, seleccionados de conformidad con el Reglamento SGES-REG-01. El periodo de designación de los elegidos por convocatoria es de dos (2) años, pudiendo ser ratificados por un periodo similar.

ARTÍCULO 15 MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTES

Para ser miembro integrante del comité de intervención frente al hostigamiento sexual se requiere:

- Ser trabajador de la empresa, con contrato vigente, estar en planilla y con permanencia mínima de un año en la empresa.
- Tener 18 años de edad como mínimo.
- Tener capacitación en temas de Igualdad de Género, Violencia contra la mujer, de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y afines o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.

ARTÍCULO 16 CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

Todos los integrantes del Comité deben contar con conocimientos o ser capacitados por la empresa en materia de violencia de género y hostigamiento sexual. Por los menos dos de los integrantes del Comité serán del género femenino, considerando una participación equilibrada de género en su composición.

Los miembros del Comité deben contar con solvencia moral, no haber sido sancionados previamente u otra cualidad que no deje lugar a dudas respecto de su conducta.

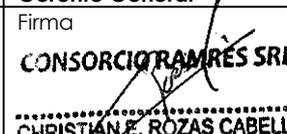
ARTÍCULO 17 ABSTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN

Los miembros del Comité deben abstenerse de participar en el procedimiento cuando exista vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad con cualquiera de las partes involucradas, o conflictos de intereses de cualquier naturaleza. Para tales efectos debe cursar una comunicación debidamente motivada a los demás miembros del Comité. El miembro que se abstiene es reemplazado por un miembro suplente.

ARTÍCULO 18 FUNCIONES DEL COMITÉ

Son funciones del Comité, las siguientes:

- Tramitar con el carácter de investigación preliminar, denuncias que se presenten por hostigamiento sexual, violencia o discriminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.
- Establecer y otorgar de manera oportuna medidas de protección idóneas aplicables a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
- Ordenar que se practiquen las diligencias preliminares que se considere necesarias para el adecuado conocimiento de los hechos. Podrá, asimismo, realizar entrevistas personales si lo considera necesario para adoptar medidas de acompañamiento, proponer medidas de conciliación o mediación o facilitar el esclarecimiento de los hechos.
- Ordenar la investigación preliminar de los hechos que han dado lugar a la denuncia por hostigamiento, violencia o discriminación.

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

5. Disponer las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas.
6. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
7. Elaborar un informe anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia. Esta memoria deberá enviarse a la Gerencia, con copia al Comité para la Igualdad de Género en la que se haya producido hechos de hostigamiento sexual.

TITULO V QUORUMS, ACTAS Y RESERVAS

ARTÍCULO 19 QUORUM

El quórum se instalará mediante sesión con presencia del 50% más uno de las/os miembros, siendo imprescindible la presencia del Presidente o quien haga sus veces por delegación.

ARTÍCULO 20 ACUERDOS

Los acuerdos se adoptan con la mayoría de los asistentes a las sesiones. En caso empate, el presidente puede ejercer el voto dirimente. Los detalles de los participantes, discusiones, votos emitidos, acuerdos y conclusiones deberán registrarse en actas.

ARTÍCULO 21 ACTAS

El acta de cada sesión del Comité será registrada por el Presidente e incluirá los detalles de los participantes, acuerdos y conclusiones. Las actas que contengan deliberaciones o asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario, se mantendrán en reserva, hasta que este concluya. Se dispondrá de un libro de actas, un archivo de las actas.

ARTÍCULO 22 OBLIGACION DE RESERVA

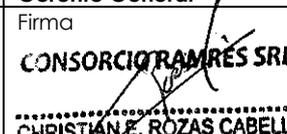
Los miembros del Comité están sometidos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas.

TITULO V PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 23 NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTO

El procedimiento establecido en este Reglamento se regirá por las siguientes normas generales:

1. Todas las personas intervinientes en el procedimiento deberán buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo en especial, determinar la incoación de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que contempla la Ley.
2. La investigación preliminar a cargo del Comité que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con la máxima objetividad, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar las medidas contempladas en el Reglamento.
3. Durante este procedimiento deberá garantizarse, de manera especial, la dignidad de los estudiantes, docentes y personal administrativo y su derecho a la intimidad y a la igualdad.
4. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de los hechos que regula este Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la norma disciplinaria correspondiente.
5. Cada vez que sea necesario realizar ajustes o cambios de cualquier tipo, se buscará que la parte ofendida o agraviada soporte la menor parte de estos, así como también se le otorgará el máximo posible de seguridades y de facilidades en la realización de la denuncia, la investigación y la resolución de la misma.
6. Cualquier estudiante puede denunciar el acto de hostigamiento sexual ante el Comité. Una vez ingresada la denuncia el Comité procederá conforme a sus atribuciones, debiendo observar la confidencialidad de los hechos, así como la identidad del denunciado, denunciante, teniendo

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

especial cuidado cuando se trata de menores de edad.

El Comité es responsable de proceder como sigue:

1. Recibe la denuncia y acompaña emocionalmente a la persona víctima de hostigamiento sexual, procurando de ser posible una asistencia psicológica previa autorización de la víctima.
2. En caso el denunciado o agraviado sea menor de edad, el Comité pone en conocimiento de forma obligatoria a los padres, madres, tutores/as o responsables de estos, sobre los hechos ocurridos.
3. Proporcionar información a la víctima y al presunto hostigador sobre el procedimiento de la denuncia.
4. Registrar en el libro de incidencias y denuncias los actos relacionados al hostigamiento sexual y otros.
5. Otras que el Comité, estime necesarios.

ARTÍCULO 24 DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las denuncias podrán presentarse de manera verbal, escrita bajo firma o mediante correo electrónico c.ramses.srl@gmail.com dirigido al Gerente General. En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del/la denunciante.

Cuando el órgano competente conozca de manera directa o indirecta algún hecho que podría configurar en hostigamiento sexual, sea por comunicación anónima, por redes sociales, por medios de comunicación, o por alguna otra vía idónea y seria, tiene la facultad de accionar de oficio.

ARTÍCULO 25 INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA

La denuncia debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Identificación completa de la persona denunciante.
2. Identificación completa de la persona denunciada: nombre, descripción física, entre otros.
3. Lugares, fechas, horarios y/o testigos.
4. Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
5. Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento.
6. Detalle de cualquier acción emprendida por el/la denunciante (a) u otras personas para abordar el caso.

En caso no se cuente con toda la información descrita, la denuncia deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

ARTÍCULO 26 MEDIOS PROBATORIOS

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del hostigamiento sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

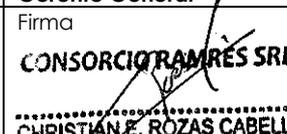
ARTÍCULO 27 TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS

Son admitidos los siguientes medios probatorios:

1. Declaración de testigos.
2. Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser estos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de textos
3. telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o actividad humana o su resultado.
4. Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
5. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 28 PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN

Los medios probatorios que presente la presunta víctima no pueden exponer a situaciones de revictimización. Además, los miembros del Comité que intervienen en la investigación evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

procedimiento.

ARTÍCULO 29 TRASLADO DE LA DENUNCIA Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS

Una vez que el Gerente General reciba la denuncia por hostigamiento sexual la remitirá, en un plazo de un (1) día hábil, al Comité.

Recibida la denuncia, el Comité en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos otorgarán a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el artículo 28 del presente Reglamento, asimismo, evaluará la admisión de la misma y de considerar su procedencia, correrá traslado al denunciado, dentro de los siguientes dos (2) días hábiles, señalando lo siguiente:

1. El hecho o hechos que se le imputan.
2. La falta que se configura y la sanción que se podría imponer.

El denunciado deberá presentar sus descargos por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

El Comité comunicará el inicio del procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual al Gerente General.

ARTÍCULO 30 INVESTIGACIÓN DE OFICIO

El Comité puede iniciar investigaciones de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual. Durante este tipo de investigaciones, el Comité podrá requerir información a las distintas dependencias de la empresa y citar a los trabajadores.

ARTÍCULO 31 MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES

Iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, se podrán adoptar medidas destinadas a cautelar el derecho del denunciante, aplicando alguna de las siguientes acciones, según sea el caso:

1. Rotación del denunciante, a su solicitud.
2. Impedimento al presunto hostigador de acercarse al denunciado.
3. Poner a disposición asistencia médica y psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima. El Comité en un plazo máximo a un (1) día hábil recibida la denuncia pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica. El Informe médico i/o psicológico que se emite como resultado de la atención, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.
4. Separación preventiva conforme con el artículo 90° de la Ley N° 30220. Esta medida se adopta por el Gerente General, previa comunicación del Comité.
5. Recomendación al Gerente General las acciones a adoptarse con el fin de prevenir y cautelar el derecho del denunciante.

ARTÍCULO 32 CONFIDENCIALIDAD

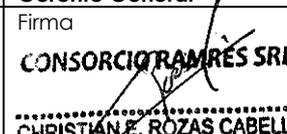
Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO 33 INVESTIGACIÓN

Recibidos los descargos del denunciado, el Comité deberá realizar la investigación en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles, salvo que, en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo por diez (10) días hábiles adicionales. El plazo para investigar se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de su presentación.

Durante el plazo de investigación se deberán actuar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como los que de oficio considere el Comité y que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza. El Comité podrá realiza una confrontación entre la parte denunciada y la parte agraviada, siempre que sea solicitada o autorizada por ésta última.

A solicitud del Comité, la Dirección de Bienestar Universitario brindará opinión especializada psicológica.

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

ARTÍCULO 34 RETIRO DEL DENUNCIANTE O DENUNCIADO

La renuncia del denunciado o el vencimiento de su contrato de trabajo no dan por concluida la investigación. En estos casos, el Comité elabora un informe que eleva al Gerente General, según corresponda, que contiene las conclusiones de la investigación o hasta donde se hayan avanzado estas. El Comité citará y orientará al agraviado dejando a salvo su derecho.

En caso el agraviado sea el que se encuentre en los supuestos anteriores, la investigación continuará su curso, salvo que a instancia del mismo agraviado, se archive la misma. No procederá el archivo o desistimiento cuando la investigación se encuentre concluida y expedita para emitirse el Informe correspondiente.

TITULO VI PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ Y APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 35 INFORME

El Comité, una vez realizada la investigación y las diligencias establecidas en los artículos precedentes emitirá su pronunciamiento a través de un informe.

En el caso que su pronunciamiento concluya que existió hostigamiento sexual en contra de la persona agraviada; elevará su informe a la instancia correspondiente según el artículo 12° del presente Reglamento. La conclusión del Informe se adopta con el voto de tres (3) de sus integrantes; no tiene carácter vinculante.

ARTÍCULO 36 INEXISTENCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En caso que el Comité en su pronunciamiento concluya que no es posible determinar la existencia de hostigamiento sexual o no se cuente con los elementos suficientes; el informe debidamente motivado dispondrá el archivamiento del caso y lo comunicará en el plazo de veinticuatro (24) horas a la persona denunciante y denunciada o agraviada; así como a la autoridad a la que puso en conocimiento el inicio de la investigación.

ARTÍCULO 37 FALSEDAD EN LA DENUNCIA

En caso que, en la evaluación inicial, o en la resolución firme emitido por el Comité se determine que la denuncia presentada por la supuesta víctima se ha hecho de mala fe, que los datos aportados, evidencias aportadas o los testimonios son falsos, el Gerente General dispondrá el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la(s) persona(s) denunciante(s), y sus posibles aliados, asimismo, la persona quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

ARTÍCULO 38 APLICACIÓN DE SANCIONES

El Comité sanciona aplicando las normas del presente Reglamento, dentro de los diez (10) días hábiles de recibido el Informe. En caso la sanción corresponda al Gerente General, ésta se guiará de acuerdo a sus procedimientos.

ARTÍCULO 39 FACULTADES DEL ORGANO SANCIONADOR

El órgano sancionador competente, según corresponda, puede ampliar las investigaciones o evaluaciones, en caso considere que existe algún elemento que pueda generar mayor convicción sobre la responsabilidad del denunciado. Para ello puede convocar a prestar declaraciones o acopiar información que sea relevante al caso, cuidado en todo momento el respeto estricto del derecho de defensa del denunciado.

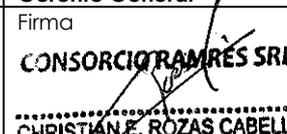
ARTÍCULO 40 SANCIONES

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, y se considera como una infracción muy grave, las sanciones aplicadas podrán ser:

En el caso de estudiantes, las sanciones que corresponde aplicar son de:

- Separación temporal entre uno y dos semestres académicos, o
- Separación definitiva.

Para determinar la sanción aplicable, se deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurren y aplicar en todo caso, criterio de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada.

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL

ARTÍCULO 41 OPOSICIÓN

La persona denunciante o agraviada puede formular oposición al archivamiento a que se refiere el artículo 33° del presente Reglamento; en tal caso puede interponer su recurso ante el mismo Comité dentro del plazo de tres (3) días de recibido el Informe. La oposición es evaluada por el órgano sancionador, según corresponda, cuya resolución será definitiva e inapelable.

ARTÍCULO 42 APELACIÓN

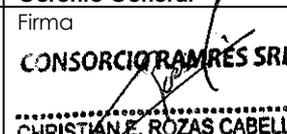
En el caso de los trabajadores, una vez notificados con el pronunciamiento del Comité, podrán interponer un recurso de apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de notificada. Resuelve en segunda instancia el Gerente General.

TITULO VII DE LA COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ARTÍCULO 43 COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Es obligación de la Universidad informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los plazos establecidos por las autoridades competentes.

Lima, 20 de Abril del 2021.

Elaborado por:	Revisado por:	Homologado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Rozas Cabello Gerente de proyectos	Lucy Sandoval Chapoñan Jefa de Oficina Técnica	Juan Pablo Rozas Cabello Auditor Interno	Christian E. Rozas Cabello Gerente General
Firma 	Firma 	Firma 	Firma 
..... JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528	 JUAN PABLO ROZAS CABELLO INGENIERO CIVIL Reg. CIP N° 203528 CONSORCIO RAMSES SRL. CHRISTIAN E. ROZAS CABELLO GERENTE GENERAL