	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos, etapas, acciones y plazos del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se aplicarán en cada una de las empresas que integran el Grupo Inchcape, con el objetivo de proteger a quienes denuncien estos actos, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz que permita sancionar a quienes resulten responsables.

De esta manera, se pretende sensibilizar en materia de prevención e identificación de los actos de hostigamiento sexual con el compromiso y liderazgo de la Alta Dirección de la empresa.

2. ALCANCE

Este documento aplica para todos los colaboradores y las colaboradoras del grupo Inchcape que en adelante se llaman colaboradores o trabajadores, a sus directores, a los jóvenes en modalidades formativas, así como a los trabajadores de empresas de servicios y tercerización de servicios que les brindan servicios en contacto con sus colaboradores.

3. PRINCIPIOS

El presente procedimiento se rige por los siguientes principios:

Dignidad: La empresa deberá actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, reconociendo que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral o de cualquier otra índole de quienes pudieran ser víctimas de estos actos.


Ambiente saludable: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales 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.

Igualdad de género: La empresa garantiza 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.

Respeto: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

Intervención Inmediata: La empresa debe 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.

Confidencialidad: La información contenida en los procedimientos de investigación de actos de hostigamiento sexual tiene carácter confidencial, por lo que no deberá ser

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

difundida, salvo las excepciones establecidas por Ley.

Debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente política, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento.

No re victimización: Las partes involucradas en el proceso de investigación deben adoptar las medidas razonablemente posibles para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea re victimizada.

4. RESPONSABLES

- Colaboradores del grupo Inchcape.
- Jefe Inmediato.
- Analista, Coordinador o Especialista de Recursos Humanos.
- Gerente de Recursos Humanos.


5. DEFINICIONES

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, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Para la configuración del hostigamiento sexual, no se requiere acreditar el rechazo ni la reincidencia de la conducta.

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige de manera implícita o explícita una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad del trabajador, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con el trabajador agraviado.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual verbales o escritos, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para el quejoso tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y/u ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de 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

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

dibujos, grafitis, fotos, revistas, videos, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de naturaleza similar.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u 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 naturaleza similar.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

5.1. CONDICIONES DE LA POLÍTICA

5.1.1 Capacitación y prevención

Las empresas del Grupo Inchcape brindan las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia que tiene 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. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución.


Una (1) capacitación anual especializada para la Gerencia o área responsable de Gestión Humana, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento.

La Gerencia de Recursos Humanos podrá organizar programas, cursos, charlas de capacitación adicionales y periódicas para sus directores, gerentes, colaboradores y terceros, mediante programas de educación en línea (e-learning) y/o presenciales sobre el contenido del Código de Conducta del Grupo Inchcape y otros temas relacionados con la prevención del hostigamiento sexual.

Conformación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (en adelante "el Comité") se constituye en cada una de las empresas del Grupo Inchcape y es el órgano colegiado que desarrolla la investigación de las denuncias sobre actos de hostigamiento sexual y emite recomendaciones de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos.

Está conformado por cuatro (4) miembros titulares e igual número de suplentes: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes de la empresa; uno de los cuales representa a la Gerencia de Gestión Humana o quien cumpla este rol en la empresa.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

En la designación de sus representantes, las empresas del Grupo Inchcape podrán incorporar a sus respectivos Comités a alguno de los ejecutivos que integra la Gerencia de Recursos Humanos del Grupo Inchcape.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos de conformidad con las disposiciones, y por el plazo, que cada empresa del Grupo Inchcape establezca a tal efecto.

El Comité podrá solicitar el apoyo y la asesoría técnica de los especialistas que estime pertinentes, así como de los trabajadores de otras locaciones.

Los miembros del Comité, así como quienes se integren a éste para brindar apoyo y asesoría en el transcurso de la investigación, deberán guardar reserva absoluta sobre la investigación y toda información a la que tengan acceso.

5.1.2 Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Inicio del procedimiento

El procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la empresa conozca, por cualquier medio, hechos que presuntamente pudieran constituir hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

La denuncia puede ser presentada, de forma verbal o escrita, ante el Gerente de Recursos Humanos; o, a través nuestra línea directa confidencial Speak Up!, según lo establecido en el Código de Conducta de INCHCAPE:

Si algo sale mal, haga lo correcto: Utilice el servicio Speak Up! Puede comunicarse con su gerente de línea, con Recursos Humanos o con el equipo de liderazgo o, si no se siente cómodo planteando sus inquietudes internamente, utilice nuestra línea directa confidencial Speak Up! Disponible las 24 horas o el sitio web exclusivo:


www.inchcape.ethicspoint.com

Speak Up! Es un servicio confidencial operado por EthicsPoint, una empresa independiente.

Las denuncias que se formulen a través de la línea directa confidencial Speak Up! en forma anónima, serán evaluadas por la Gerencia de Recursos Humanos o área responsable de recursos humanos, quien activará un proceso célere de relevamiento de información.

De advertir la existencia de indicios relacionados con la configuración de actos de hostigamiento sexual, se instaurará una investigación de oficio.

En todos los casos, a fin de darle trámite e iniciar una investigación, la denuncia deberá describir mínimamente los hechos que habrían dado lugar al hostigamiento sexual, identificando no solo a la víctima(s) y denunciado(s), sino además a quienes hubieran podido

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

ser testigos de su ocurrencia y aportando los medios de prueba que estime pertinente.

En caso que la persona denunciada sea el encargado de recibir las denuncias, esta se interpone ante el superior jerárquico.

En caso otra área de la empresa reciba la denuncia, ésta la pondrá en conocimiento del Gerente de Recursos Humanos, o su equivalente, en un plazo no mayor a un (1) día hábil.

Toda actuación del procedimiento será documentada, y quedará integrada a un expediente cuya custodia se encontrará a cargo del Comité, con carácter confidencial.

La información y documentación que forme parte de los procedimientos de investigación sobre hostigamiento sexual no podrá ser brindada ni difundida, salvo las excepciones establecidas por Ley.

La empresa guardará la debida reserva de la identidad de la presunta víctima y de la persona denunciante frente a personas ajenas al procedimiento.

Se tendrá en reserva también el nombre de los testigos, cuando así lo soliciten.

Atención médica y psicológica

El Gerente de Recursos Humanos, a más tardar en un (1) día hábil, de recibida la denuncia pondrá a disposición de la persona denunciante, los canales de atención médica y psicológica.

Los canales de atención psicológica que dispondrá son los siguientes:

- Centro de Emergencia Mujer (CEM) - <https://www.mimp.gob.pe/homemimp/centro-emergencia-mujer.php>
- Línea gratuita de orientación psicológica y asesoría legal para casos de acoso sexual en el trabajo - <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>


Los canales de atención médica que dispondrá son los siguientes:

- La red asistencial de ESSALUD de la jurisdicción.
- La red de clínicas asociadas a la EPS, de corresponder.

El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si quien denunció los actos de hostigamiento sexual lo autoriza.

Medidas de protección

La Gerencia de Recursos Humanos dictará las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

Las medidas de protección a favor de quien denuncia los actos de hostigamiento sexual, incluyen:

- Rotación o cambio de lugar de la persona denunciada.
- Suspensión temporal de la persona denunciada.
- Rotación o cambio de lugar de quien denuncia los actos de hostigamiento, siempre que haya sido solicitada por ésta.
- Solicitud a la comisaría de la jurisdicción policial competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con éstos.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de quien interpuso la denuncia.

La Gerencia de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para quien planteó la denuncia.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. Sin perjuicio de ello, la Gerencia de Recursos Humanos puede establecer otras medidas a favor de quien denunció los actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de garantizar su bienestar.

Comunicación al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia, la Gerencia de Recursos Humanos, corre traslado al Comité para el inicio de la investigación.


Comunicación sobre el inicio del procedimiento al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Gerente de Recursos Humanos comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia, el inicio de la investigación por hostigamiento sexual, indicando las medidas de protección otorgadas a quien denunció el hostigamiento.

Etapas de investigación

El Comité tendrá un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones y recomendaciones sobre la investigación.

Dentro de dicho plazo, el Comité citará a quien haya sido denunciado por la comisión de

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

actos de hostigamiento sexual a efecto de notificarlo con la denuncia, otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para formular sus descargos.

La persona denunciada conocerá los hechos imputados, y presentará sus descargos ante el Comité, así como los medios de pruebas que considere convenientes.

El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que aporten las partes durante el procedimiento de investigación, así como los que hubiera decidido actuar de oficio, para determinar la existencia o configuración del acto de hostigamiento sexual denunciado.

El informe con las conclusiones de la investigación contiene:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Emitido el informe del Comité, este será trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, al Gerente de Recursos Humanos.

Etapas de la decisión

La Gerencia de Recursos Humanos, trasladará el informe del Comité a la persona denunciada y a quien hubiera planteado la denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de, otorgándoles un plazo de tres (3) días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus descargos.


La Gerencia de Recursos Humanos emitirá una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde que recibe el informe del Comité. Si la denuncia se declarase fundada, la Gerencia de Recursos Humanos decidirá la medida disciplinaria a aplicarse, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Comunicación sobre la decisión al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La decisión adoptada por el Gerente de Recursos Humanos será comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de su emisión.

Actuación en casos de indicio de delito:

a) Si como consecuencia de las actividades desarrolladas en el procedimiento de investigación, se advirtieran indicios de la comisión de un algún delito –poniendo especial atención, pero sin limitarse a los regulados en los artículos 176-B y 176-C del Código Penal-, el Gerente de Recursos Humanos, con conocimiento de la persona afectada, informará de estos hechos a la Policía Nacional del Perú o al Ministerio Público.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la quien plantea la denuncia, no exime del inicio o continuación del procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, la persona denunciada cesa, el procedimiento de investigación continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

Medidas adicionales para razonablemente evitar nuevos casos de hostigamiento sexual

La empresa, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, identificará 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 establecer medidas que razonablemente puedan evitar que los mismos se repitan.

Procedimiento de investigación y sanción aplicable a prestadores de servicios, empresas especiales de servicios y tercerización de servicios (en adelante "empresa de tercerización de servicios")

Cuando la persona denunciada labore para una empresa especial de servicios o de tercerización y quien denuncia forme parte de alguna de las empresas del Grupo Inchcape en donde presta servicios.


La denuncia se formula ante el Gerente de Recursos Humanos de la empresa del Grupo Inchcape en donde preste servicios, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

El procedimiento de investigación estará a cargo del Comité de la empresa en donde se prestan los servicios, el cual emitirá el informe correspondiente y se pronunciará sobre las medidas de protección.

El informe final del Comité que incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, será remitido a la Gerencia de Recursos Humanos que corresponda y ésta a su vez trasladará el informe a la empresa de tercerización de servicios.

Cuando quien denuncia el hostigamiento sexual labore para una empresa especial de servicios o de tercerización y la persona denunciada forme parte de alguna de las empresas del Grupo Inchcape en donde presta servicios.

La denuncia se deberá interponer ante la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa en donde la persona denunciante presta servicios, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La empresa en donde se presta el servicio lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en su procedimiento general, garantizando que el trabajador de la empresa de intermediación o tercerización de servicios pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

Cuando la persona denunciada y quien denuncia laboren para una empresa de especial de servicios o de tercerización y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que presta a alguna de las empresas del Grupo Inchcape.

La persona denunciante puede interponer la denuncia ante la empresa de intermediación o tercerización de servicios o ante la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa en donde presta servicios.

En este último caso, la Gerencia de Recursos Humanos traslada la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios a la que pertenece la persona denunciada en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con el Gerente de Recursos Humanos.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la persona denunciada, o de la persona denunciante con la empresa.

5.2. RESPONSABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS


El responsable de este Procedimiento es el Gerente de Recursos Humanos y procederá a su revisión cuando el entorno de control interno o la legislación aplicable varíe o por lo menos una vez cada dos años.

5.3. RESPONSABILIDAD DEL COLABORADOR

El procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la empresa conozca, por cualquier medio, hechos que presuntamente pudieran constituir hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS Y/O ANEXOS

- Reglamento De Funcionamiento Del Comité De Intervención Frente Al Hostigamiento Sexual
- Modelo de Acta de Reunión de Comité

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código:	HR-PE-PO-CO-LR-01
		Área Responsable:	RRHH
		Versión:	01
		Fecha Publicación:	01-05-2022

7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01-05-2022	01	Creación de la política.

Elaborado o Actualizado: Nombre: Danitza Parker Cargo: Asistente de Adm. de Personal Fecha: 01-05-2022 Fecha de vencimiento: -	Revisado: Nombre: Cargo: Fecha:	Validación legal o control Interno: Nombre: Cargo: Fecha:	Aprobado: Nombre: Cargo: Fecha:
---	--	--	--

COPIA CONTROLADA