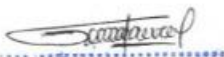
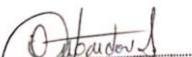


 PROSERING Productos Servicios e Ingeniería	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	1 de 13

POLITICA DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
CARGO:	Encargada de Recursos Humanos en coordinación con consultara externa Talentica	Jefa de contabilidad	Gerente General
FECHA:	02/01/2022	02/01/2022	02/01/2022
FIRMA:	 Angela Laurel Patiño Encargada de RR.HH PROSERING S.R.L.	 PILAR CONDORI ARAPA Contador Público Colegiado PROSERING S.R.L.	 PROSERING S.R.L. Ricardo Chávez Del Carpio GERENTE GENERAL
NOMBRE:	Angela Laurel Patiño	Pilar Condori Arapa	Ricardo Chávez del Carpio

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

 PROSERING Productos Servicios e Ingeniería	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	2 de 13

CONTENIDO

1. GENERALES	3
1.1. PROPÓSITO Y USO	3
1.2. ALCANCE	3
1.3. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD	4
2. OBJETIVOS	4
3. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL	5
4. RESPONSABILIDAD	8
5. RESPONSABILIDADES DE PROSERING:	8
6. PROCEDIMIENTO	12
7. CARGOS PENALES Y CIVILES	12
8. CONFIDENCIALIDAD	12
9. FALSA QUEJA.....	12
10. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	13

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	3 de 13

1. GENERALES

1.1. PROPÓSITO Y USO

PROSERING se compromete a brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todas las personas, sin discriminación de cualquier tipo y sin hostigamiento y/o acoso sexual.

PROSERING aplicará una política de cero tolerancias contra cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo y procurará que todos los incidentes vinculados con dichos actos se traten con seriedad y reserva. Así mismo, el procedimiento de investigación y sanción dirigido por la empresa se llevará a cabo oportunamente y buscará aclarar los hechos en la brevedad posible, de conformidad con el marco legal en materia de prevención y sanción de hostigamiento y acoso en el trabajo.

El propósito de esta política es concordar y adecuar la Política sobre Acoso Sexual de PROSERING con las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual reguladas en la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción de Hostigamiento sexual, y su reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Del mismo modo, el propósito de esta política es reafirmar nuestro interés y preocupación identificar, prevenir y sancionar acto de hostigamiento sexual que se presente bajo el ámbito laboral, a través del establecimiento de pautas y procedimiento claros. PROSERING garantiza que los casos que se reporten serán tratados tomando en consideración los principios básicos de respeto, dignidad, celeridad y confidencialidad.

1.2. ALCANCE

Esta política se aplica a todas las personas que trabajan en PROSERING S.R.L. y está sustentada en las normas peruanas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual reguladas en la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción de Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP. Esta política, además, se aplica a todas las demás personas (incluyendo practicantes, personal destacado mediante empresas contratistas, empresas de intermediación de servicios, empresas de tercerización,

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

	PROSERING S.R.L	PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL	Versión:	02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL	Fecha:	02/01/2022
		Página:	4 de 13

proveedores y otros terceros) que realicen actividades en cualquier de las instalaciones de PROSERING y/o se encuentren realizando funciones y/o en eventos organizados.

1.3. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

PROSERING ha delegado al comité de prevención y sanción del hostigamiento sexual, quien es la autoridad y responsable de actualizar y hacer cumplir esta política, contando con la asesoría de parte del área legal interna.

2. OBJETIVOS

Los objetivos de la presente política son:

1. Prevenir y sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia en PROSERING, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como al hostigamiento y/o acoso sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
2. Precisar e implementar el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento y/o acoso sexual.
3. Motivar a todo el personal a comprometerse con la identificación y erradicación de conductas que constituyan hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
4. Eliminar el hostigamiento y/o acoso sexual relativo al ámbito laboral
5. Proporcionar los procedimientos adecuados para abordar la presunta situación o conducta de hostigamiento y/o acoso sexual, investigar y concluir dicha situación de forma apropiada y efectiva; así como, evitar su recurrencia.
6. Cuando sea necesario, tomar las acciones disciplinarias necesarias ante las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual.
7. Instar y promover el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos que conduzcan a la generación de un ambiente laboral libre de acoso sexual, donde los empleadores y empleados respeten la integridad y dignidad de cada uno, su privacidad y su derecho a la no discriminación por cualquier motivo en el lugar de trabajo.

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

 PROSERING Productos Servicios e Ingeniería	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	5 de 13

3. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

El hostigamiento o acoso 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 consecuencias.

Se considera hostigamiento y/o acoso sexual a cualquier insinuación sexual no deseada, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual.

3.1. Elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual Laboral

3.1.1. 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 la víctima y que interfiera en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

3.1.2. Sometimiento a actos de hostigamiento sexual.

La víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral. El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario u otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

3.1.3. Acto no deseado o rechazado manifestado por la victima

A partir de este elemento se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima respecto a su situación laboral.

El rechazo puede ser explícito o implícito y la reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual; sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su existencia.

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

 PROSERING Productos Servicios e Ingeniería	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	6 de 13

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.

En ese sentido, tenemos que si una persona manifiesta expresamente que acepta el comentario, conducta o chiste que se realice; estaría dando su consentimiento. Sin embargo, en caso no lo manifestara, no necesita ser explícito; sino que, conductas como apartar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio significa que la persona hacia quien se dirige dicho acto se encuentra incomoda y no está otorgando su consentimiento.

Es importante recalcar que el consentimiento no es permanente; por cuanto, puede darse y retirarse en cualquier momento, debiendo respetar dicha decisión.

3.1.4. Manifestaciones del hostigamiento sexual laboral

El hostigamiento o acoso sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la definición del numeral 3. No se configura únicamente a través de acciones o hechos concretos relacionados a lo sexual (un tocamiento, por ejemplo); sino que, también puede manifestarse a través de miradas, actitudes que tengan connotación sexual y generen incomodidad, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, fotografías, imágenes o a través de cualquier plataforma o forma de comunicación.

Así, tenemos que el hostigamiento sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- a) Cuando una persona emprende o intenta influir en el proceso de empleo, promoción, capacitación, disciplina, despido, incremento salarial u otro beneficio de un empleado o postulante a un empleo a cambio de favores sexuales.
- b) El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen acoso pueden ser físicas, verbales y no verbales.
- c) Cuando la conducta sexual interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante u hostil.

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

 PROSERING Productos Servicios e Ingeniería	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	7 de 13

- d) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- e) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por víctima, que atente o agravie su dignidad.
- f) 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.
- g) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- h) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes descritas.
- i) Todo contacto físico no deseado, que va desde tocamientos hasta la agresión sexual y violación
- j) Una revisión corporal excesiva de seguridad realizada por un agente.
- k) Formas verbales no deseadas de acoso sexual incluyen:
 - Insinuaciones no consentidas, comentarios e indirectas sugerentes.
 - Comentarios, bromas o insultos con connotación sexual.
 - Insinuaciones o comentarios gráficos no consentidos sobre el sexo o la vida privada, la apariencia o el cuerpo de una persona hecha en su presencia o dirigida en relación a los mismos.
 - Presión continua para sostener citas o atender favores sexuales.
 - Cartas o llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de texto breves (SMS) de carácter sexual
- l) Las formas no verbales de acoso sexual incluyen:
 - Silbidos no deseados dirigidos a una persona o grupo de personas.
 - Miradas fijas, grabaciones en video con connotación sexual, gestos lascivos y gestos no consentidos.

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

 PROSERING Productos Servicios e Ingeniería	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	8 de 13

- La exhibición inapropiada de material sexualmente explícito que incluye imágenes, revistas, videos u objetos, incluso material sexualmente explícito en las computadoras.

m) Otras conductas que encajen en la definición señalada en el numeral 3 de la presente Política

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que esta conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre esta persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

4. RESPONSABILIDAD

PUESTO O AREA	FUNCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA TAREA
Comité de intervención frente al hostigamiento y/o acoso sexual	Preparar, modificar y cumplimiento de este documento	Responsable de elaborar, modificar, investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento y/o acoso sexual
Colaboradores de PROSERING	Cumplimiento	Responsable de cumplir este procedimiento
Área de bienestar Social	Capacitación	Responsable de capacitar a los TRABAJADORES de PROSERING
Área de Recursos Humanos junto al Área de Bienestar Social	Comunicación	Responsable de comunicar este procedimiento y los temas relacionados al mismo

5. RESPONSABILIDADES DE PROSERING:

Con el fin de prevenir, proteger, denunciar, y sancionar cualquier acto que califique como hostigamiento, PROSERING se compromete a tomar las siguientes medidas:

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	9 de 13

5.1. Medidas de prevención

5.1.1. Evaluaciones:

La empresa realizará una evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas pudieran suscitarse. Dichas evaluaciones podrán formar parte de otros exámenes, como encuestas que miden el clima laboral, e incluirán programas destinados a identificar acciones de mejora para prevenir actos de hostigamiento sexual.

Estas evaluaciones garantizarán la privacidad e intimidad de las personas evaluadas.

Asimismo, la empresa integrará al "Hostigamiento Sexual" en los monitoreos y la Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos (IPER) como un factor de riesgo psicosocial, de tal manera que se evalúe conjuntamente con otros riesgos.

Del mismo modo, en el Plan de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incluirá un conjunto de medidas que propicien un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y de convivencia armoniosa entre todas las personas que realizan labores en la empresa.

En atención a lo antes señalado, la empresa procurará garantizar la Intervención de Bienestar Social para hacer efectiva las evaluaciones.

5.1.2. Capacitaciones

- Realizar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral formativa, contractual, ya sean trabajadores de PROSERING o cualquier otra persona, practicante o personal destacado mediante una empresa contratista o proveedor que brinda servicios en los centros de labores, áreas de trabajo o dependencias de la Empresa. Esta capacitación 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

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	10 de 13

mantienen los prestadores de servicios; ya sean personas naturales o jurídicas, con PROSERING.

- Realizar capacitaciones educativas en materia de hostigamiento sexual dirigida a todos trabajadores de PROSERING o cualquier otra persona, practicante, o personal destacado mediante una empresa contratista o proveedor que le brinda servicios en su centro de labores. Esta capacitación 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 PROSERING.
- Realizar una (1) capacitación anual especializada dirigida al área de Recursos Humanos, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o ei que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el Art. 5 del Reglamento de la Ley NO 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo N O 014-2019-MIMP).Ley Nª 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.1.3. Difusión de información y canales para la atención de quejas y denuncias

Informar y difundir periódicamente, a través de cualquier medio, la información que permita identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicadas, y los canales de atención de quejas o denuncias, internas y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.

Asimismo, se promoverán los canales formales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar casos de Hostigamiento Sexual, poniendo a disposición de los trabajadores los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica acerca del

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	11 de 13

procedimiento interno de investigación y sanción. Los referidos canales de atención serán publicados por la Empresa, en un área que permita la visualización de parte del personal que realice actividades en las instalaciones o centros de trabajo de PROSERING,

5.1.4. Investigación y Sanción:

PROSERING ha definido un procedimiento específico para la investigación y sanción del hostigamiento sexual, de conformidad a las definiciones, principios, enfoques, medidas de protección, plazos, responsabilidades, entre otros criterios, descritos en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y la Política sobre Acoso Sexual del PROSERING, denominado Procedimiento para la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual el cual de manera general incluye las siguientes obligaciones:

- Recibir la queja o denuncia de hostigamiento sexual.
- Dictar las medidas de protección a favor de la víctima.
- Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Este procedimiento garantizará la seguridad de la presunta víctima, una adecuada investigación de los hechos denunciados y, siempre que corresponda, se aplicará sanciones efectivas a los partícipes de los actos materia de queja o denuncia.

Asimismo, PROSERING ha definido un procedimiento para la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, instancia encargada de investigar, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realizando el seguimiento de los casos, según corresponda. El Comité está compuesto por representantes de PROSERING y representantes de personas que trabajan en PROSERING, en la misma proporción y garantizando la paridad de género.

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

	PROSERING S.R.L	PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL	Versión:	02
	POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL	Fecha:	02/01/2022
		Página:	12 de 13

6. PROCEDIMIENTO

PROSERING ha definido un procedimiento específico para la investigación y sanción del hostigamiento sexual, de conformidad a las definiciones, principios, enfoques, medidas de protección, plazos, responsabilidades, entre otros criterios, descritos en la Ley N O 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, su Reglamento y Decreto Supremo N O 014-2019-MIMP, denominado "PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ", el mismo que forma parte integrante de la presente política.

7. CARGOS PENALES Y CIVILES

Nada impedirá que la/el hostigado presente cargos penales o civiles de forma independiente contra el presunto hostigador/a.

8. CONFIDENCIALIDAD

Tanto la empresa como sus empleados deben asegurarse de que las quejas/denuncias de hostigamiento sexual se investiguen y manejen de tal manera que se garantice la confidencialidad de las identidades de las personas involucradas.

El incumplimiento de este requisito de cualquiera de las partes será considerado una transgresión a lo regulado en las normas de prevención y sanción ante el hostigamiento sexual en lo concerniente a la reserva y confidencialidad.

La empresa se compromete a brindar la información que sea razonablemente necesaria a cualquiera de las partes o a sus representantes a fin de permitir que las partes se preparen para cualquier proceso según los términos de esta política

9. FALSA QUEJA

En el supuesto que se haya realizado una denuncia deliberadamente maliciosa sobre hostigamiento sexual, se considerará como falta grave y tendrá las consecuencias de las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley correspondiente. Es decir, en el caso de que se llegue a descubrir que una acusación de hostigamiento sexual no tiene fundamento, es

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.

	PROSERING S.R.L		PSRL-GG-PR-114.01	
	ÁREA DE GERENCIA GENERAL		Versión:	02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL		Fecha:	02/01/2022
			Página:	13 de 13

frívola o maliciosa, esta será considerada una transgresión grave a la presente Política y la empresa tomará las medidas disciplinarias correspondientes.

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la demandante, el/la presunto/a hostigador/a tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el/la supuesto/a hostigado/a quedará obligado a pagar la indemnización que el el/la juez/a fijase.

10. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA

La presente política es efectiva a partir del 20 de mayo del 2021

* Los supuestos no considerados por este procedimiento serán decididos por la empresa dependiendo de su naturaleza, conforme a la normativa nacional, reglamentos y/o procedimientos internos de la empresa, vigente a la fecha de los hechos.

* Toda copia impresa de este documento es un documento no controlado y se debe consultar al área de Recursos Humanos para verificar su vigencia.