

	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 1 de 16

I. OBJETIVO

La presente Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Política) se expide en cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y del artículo 24 de su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

RÍMAC SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (en adelante, RÍMAC SEGUROS), tiene el compromiso de garantizar un ambiente de trabajo libre de toda forma de hostigamiento sexual, en el que se respete la dignidad y la integridad de las personas que lo integran. Para ello, RÍMAC SEGUROS adoptará las medidas de prevención, protección, investigación y sanción que se prevén en la presente Política y el ordenamiento legal aplicable.

II. ALCANCE

Las disposiciones que se regulan en la presente Política son aplicables a todos los trabajadores de RÍMAC SEGUROS.

Asimismo, en aplicación de los artículos 25 y 75 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, estas disposiciones se extienden al personal sujeto a modalidades formativas laborales, al personal destacado por empresas de intermediación, al personal desplazado por empresas de tercerización y/o a las personas sujetas a una relación de naturaleza civil, en lo que resulte aplicable. En estos casos, la aplicación de la presente Política no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con RÍMAC SEGUROS.

III. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Política, se aplican las siguientes definiciones:

a) Canales de denuncia

RÍMAC SEGUROS cuenta con los siguientes canales de denuncias:

Canales anónimos: Para mayor referencia ver el Código de Conducta aplicable a RÍMAC SEGUROS.

- Correo electrónico: rimac@canaldeintegridad.com
- En línea: <http://www.canaldeintegridad.com/rimac>
- Línea telefónica gratuita: 0-800 1 8114 (opción 2) o 219-7104 (opción 2)
- Por escrito a Ernst & Young a la dirección: Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, Piso 6, San Isidro, Lima 27, Lima – Perú, atención Sr. Rafael Huamán. Colocar en la referencia: Canal de Integridad RIMAC.
- Entrevista personal: En Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, Piso 6, San Isidro, Lima 27, Lima - Perú, preguntando por el Sr. Rafael Huamán.

Canales formales: el regulado en la presente Política (numeral 9).

- b) **Hostigado o víctima:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- c) **Hostigador:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 2 de 16

- d) **Trabajador:** Cualquier varón o mujer con vínculo laboral comprendido/a en los alcances de la presente Política.

IV. AREAS / CARGO/ ROLES Y RESPONSABILIDADES

Todas las personas incluidas en el alcance de esta Política tienen la responsabilidad individual de cumplir con los lineamientos y compromisos aquí establecidos, así como de buscar orientación en caso sea necesario.

4.1. División de Gestión y Desarrollo Humano / Sub Gerencia de Relaciones Laborales

- Supervisar que la presente política sea aplicada.
- Velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, el procedimiento de investigación y el procedimiento de sanción.
- Aclarar dudas relacionadas con esta Política y su aplicación.
- Tomar conocimiento de las quejas formuladas conforme a la presente política dentro de la empresa y ordenar las medidas que correspondan.
- Evaluar y decidir la sanción adecuada, en relación con las faltas cometidas por los colaboradores en aplicación de la presente política, a partir del informe elaborado por el Comité correspondiente.

4.2. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- Recibir las quejas trasladadas conforme a la presente política y proceder con las investigaciones que correspondan, adoptando las medidas necesarias.
- Elaborar el informe correspondiente, con la propuesta de acciones correctivas y de sanción frente a eventos gestionados conforme la presente política.

4.3. Colaboradores de RIMAC

- Observar la presente política y cumplir con los lineamientos aquí establecidos.

V. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

1. CONCEPTO Y CONFIGURACIÓN

El hostigamiento sexual es una forma de violencia. Se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige, y que puede: (i) crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o (ii) afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. Estas dos últimas consecuencias no son necesarias para su configuración.

Asimismo, el hostigamiento sexual se configura:

- a) Sin que se requiera acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
- b) Independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- c) Independientemente de si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambiente formativo, de trabajo o similares.

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 3 de 16

Para tales efectos, en virtud del artículo 3 del Convenio N° 190, Convenio sobre la violencia y acoso de la Organización Internacional del Trabajo, se considerará que los actos mencionados en el literal precedente son los siguientes:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por RÍMAC SEGUROS, de ser el caso.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el transporte sea proporcionado por RÍMAC SEGUROS, de ser el caso.

2. MANIFESTACIONES

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

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexistas (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.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual previsto en el numeral previo de la presente Política.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

RÍMAC SEGUROS adoptará las siguientes medidas de prevención:

- a) Brindará una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia, con el objetivo de:

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 4 de 16

- Sensibilizar sobre la importancia del hostigamiento sexual.
 - Identificar situaciones de hostigamiento sexual.
 - Brindar información sobre los canales de atención de las quejas y denuncias.
- b) Brindará capacitaciones anuales especializadas a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- c) Difundirá periódicamente a través del Intranet de RÍMAC SEGUROS y demás medios que estime conveniente, información que permita identificar: (i) las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual; y (ii) las sanciones aplicables.
- d) Difundirá a través del Intranet de RÍMAC SEGUROS y demás medios que estime conveniente: (i) los canales de atención de quejas o denuncias; (ii) los formatos para la presentación de quejas o denuncia; y (ii) la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción.
- e) Otras medidas que dispone la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

4. DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS

Además de los reconocidos en la legislación vigente, las presuntas víctimas de hostigamiento sexual gozarán de los siguientes derechos:

- a) A que se le pongan a disposición los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuente RÍMAC SEGUROS. De no contar con dichos servicios, a que se le deriven a los servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir.
- b) A solicitar las medidas de protección necesarias, ya sea de oficio o a solicitud de parte, y a que se ejecuten de manera inmediata. Tales medidas de protección pueden ser:
- Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
 - Suspensión temporal del presunto hostigador.
 - Rotación o cambio de lugar.
 - Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.
 - Tomar descanso vacacional, siempre que lo solicite expresamente.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar su bienestar.
- c) A no ser expuesta a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.
- d) A accionar judicialmente el cese de hostilidad o dar por terminada la relación laboral y solicitar el pago de la indemnización por despido arbitrario, cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:
- El hostigador es el empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista.

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 5 de 16

- RÍMAC SEGUROS haya omitido iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes. En este caso, las acciones proceden con independencia de la categoría o cargo del presunto hostigador.

Estas acciones se presentan en el plazo máximo de 30 días calendario, contados desde el día siguiente en que se produjo el último acto de hostigamiento o indicios de aquél. Cuando se hubiese iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, los 30 días se cuentan a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en que debió emitirse.

- e) A que se le informe que RÍMAC SEGUROS ha interpuesto una denuncia ante las instituciones competentes, cuando durante o como resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, RÍMAC SEGUROS considere que existen indicios de la comisión de un delito.
- f) A que se le lea el “Acta de derechos de la persona denunciante” (en caso la presunta víctima sea quien presente la denuncia), en la que constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en la legislación vigente.

5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) No incurrir en conductas que configuren hostigamiento sexual, ni en ningún otro acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.
- b) Participar de las capacitaciones, entrenamientos, charlas y demás actividades de difusión y formación, que brinde RÍMAC SEGUROS en materia de hostigamiento sexual.
- c) Utilizar debida y diligentemente los canales de denuncia e interposición de quejas de hostigamiento sexual, que RÍMAC SEGUROS haya puesto a disposición. Queda terminantemente prohibida la interposición de quejas de hostigamiento sexual de mala fe.
- d) Los trabajadores que participan en el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, ya sea en calidad de testigos, miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, asesores o de cualquier otra índole, deben guardar absoluta confidencialidad en relación a su contenido. Cualquier infracción a este deber reviste de suma gravedad y podrá ocasionar el despido por falta grave.
- e) Los trabajadores que tomen conocimiento de conductas que configuran o que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán reportarlas únicamente a través de los canales establecidos por RÍMAC SEGUROS para tales propósitos. Así, deberán abstenerse de divulgar la información a personas no autorizadas, ocasionando rumores, chismes o cualquier situación similar, que pudiese atentar contra el clima laboral y la reputación de los presuntos implicados en tales hechos.

6. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RÍMAC SEGUROS ha implementado un Procedimiento Interno de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual, que se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes. La finalidad de este procedimiento es investigar la existencia o configuración de

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 6 de 16

conductas de hostigamiento sexual, identificar al/los responsable/s y aplicar las sanciones que correspondan.

La investigación se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa y al debido procedimiento de las partes, y garantizando la protección de la presunta víctima. Del mismo modo, las medidas disciplinarias que se impongan observarán los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Salvo indicación en contrario, las comunicaciones que se emitan en el curso del trámite del procedimiento interno se realizarán a través el correo corporativo, con copia al correo personal proporcionado por el trabajador/a al inicio de la relación laboral.

7. PROCEDIMIENTO INTERNO DE INVESTIGACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Este procedimiento aplica a los trabajadores y a las personas sujetas a alguna modalidad formativa laboral. Su desarrollo es el siguiente:

a) Inicio del procedimiento

- Pueden presentar una queja de hostigamiento sexual (i) las personas que consideren que han sido víctimas de tales actos o (ii) un tercero que haya tomado conocimiento de tales actos.
 - La queja se presenta de manera verbal o escrita a través del canal anónimo (“Canal de Integridad regulado en el Código de Conducta aplicable a RÍMAC SEGUROS”) o el canal formal regulado en el presente procedimiento. En este último caso, el área encargada de recibir la queja es la Sub Gerencia de Relaciones Laborales de la División de Gestión y Desarrollo Humano (en adelante, la Sub Gerencia de Relaciones Laborales).
- Cuando la queja se presente a través del canal anónimo, o ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe debe trasladarla a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales, en el plazo máximo de 1 día hábil.
- Si el presunto hostigador es el trabajador/a a cargo de la Sub Gerencia de Relaciones Laborales, la queja se presenta ante la Vicepresidencia Ejecutiva de la División de Gestión y Desarrollo Humano.
 - Cualquier representante de RÍMAC SEGUROS comunicará a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales, los hechos que conozca y que presuntamente constituyan actos de hostigamiento sexual, dentro de 1 día hábil de conocidos.
 - Cuando la queja sea presentada por la presunta víctima, al momento de la denuncia se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”.

La presunta víctima deberá suscribir el Acta previamente descrita para dejar constancia de que fue debidamente informada de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, mediante formato físico o virtual.

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 7 de 16

b) Atención médica y psicológica

- La Sub Gerencia de Relaciones Laborales, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica. Esto se realiza en el plazo de 1 día hábil de recibida la queja.

Cuando la queja sea presentada por la presunta víctima, el ofrecimiento de atención médica y psicológica figurará dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso de aceptación o renuncia a tales servicios, la presunta víctima deberá dejar constancia mediante su firma (ológrafa, digital o digitalizada) y huella en el documento, utilizando medios físicos o virtuales.

- Si la presunta víctima lo autoriza, el informe que se emite como resultado de dicha atención es incorporado al procedimiento como medio probatorio.

c) Medidas de Protección

- La Sub Gerencia de Relaciones Laborales dicta las medidas de protección. Esto se realiza en el plazo máximo de 3 días hábiles de recibida la queja.
- La presunta víctima puede solicitar la sustitución o ampliación de tales medidas. Estas se otorgarán según las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- Estas medidas permanecerán hasta que se emita la resolución que pone fin al Procedimiento Interno de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Cuando sea necesario garantizar el bienestar de la víctima, la Sub Gerencia de Relaciones Laborales puede establecer en la resolución que pone fin al procedimiento medidas temporales a su favor.

d) Traslado de la queja

La Sub Gerencia de Relaciones Laborales corre traslado de la queja al presunto hostigador y al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité). Esto se realiza en el plazo de 1 día hábil de recibida la queja.

e) Etapa de investigación

- La investigación está a cargo del Comité, cuyos miembros se eligen de acuerdo con el procedimiento dispuesto por RÍMAC SEGUROS para tales propósitos.
- El Comité realiza las actuaciones de investigación en el plazo máximo de 15 días calendario, contados desde que recibe la queja.
- El mismo día que recibe la queja, el Comité otorga al presunto hostigador el plazo de 3 días hábiles para que presente sus descargos. Este plazo se cuenta a partir del día siguiente de su recepción. Excepcionalmente, el Comité podrá ampliar este plazo, lo que deberá estar debidamente justificado.

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 8 de 16

- Los descargos deben constar por escrito, y tener la exposición clara de los hechos y las pruebas que desvirtúen los cargos formulados. Las pruebas se presentan conjuntamente con los descargos y podrán ser:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

El Comité podrá recibir medios probatorios extemporáneos, previa solicitud debidamente sustentada por el presunto hostigador.

- El Comité dicta un Informe con las conclusiones de la investigación que, como mínimo, contiene lo siguiente:

- 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.

Este Informe se dicta dentro del plazo de investigación.

- El Comité traslada a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales, el Informe previamente señalado, en el plazo de 1 día hábil de su emisión.

8. PROCEDIMIENTO INTERNO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Este procedimiento se desarrolla de la siguiente manera:

- a) El procedimiento de sanción está a cargo de la Sub Gerencia de Relaciones Laborales.
- b) El procedimiento de sanción se realiza en el plazo máximo de 10 días calendario, contados desde que se recibe el Informe del Comité, con los resultados de la investigación.
- c) La Sub Gerencia de Relaciones Laborales traslada el informe al presunto hostigador y a la presunta víctima, y les otorga un plazo de 3 días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
- d) La Sub Gerencia de Relaciones Laborales emite una resolución final que pone término al procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual. Esta resolución contiene: (i) la sanción contra el hostigador, de ser el caso; y (ii) otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

9. EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

RÍMAC SEGUROS ha establecido un Procedimiento Interno para abordar las quejas de hostigamiento sexual que involucren a los trabajadores de las empresas de tercerización y/o

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 9 de 16

intermediación laboral, que estén desplazados o destacados a las instalaciones o centro de operaciones de RÍMAC SEGUROS.

El Procedimiento Interno depende de quién es el empleador directo de la presunta víctima y del presunto hostigador.

a) Presunto hostigador es de la empresa de tercerización y/o intermediación y la presunta víctima es de RÍMAC SEGUROS

- La queja se presenta a través del canal anónimo (“Canal de Integridad regulado en el Código de Conducta aplicable a RÍMAC SEGUROS”) o el canal formal regulado en el presente procedimiento. En este último caso, el área responsable de recibir la queja es la Sub Gerencia de Relaciones Laborales de RÍMAC SEGUROS.

Quando la queja se presente a través del canal anónimo, o ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe debe trasladarla a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales, en el plazo máximo de 1 día hábil.

- RÍMAC SEGUROS informa al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, que ha recibido una queja. Esto se realiza en el plazo de 1 día hábil de su recepción.
- RÍMAC SEGUROS, a través de su Sub Gerencia de Relaciones Laborales, se pronuncia sobre las medidas de protección a favor de la presunta víctima.
- RÍMAC SEGUROS, a través de su Comité, lleva a cabo el procedimiento de investigación según lo indicado en el numeral 8 de la presente Política.
- RÍMAC SEGUROS traslada al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, el Informe que emita su Comité, siempre que este incluya recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Esto se realiza en plazo de 1 día hábil de su emisión.

b) Presunto hostigador y presunta víctima son de la empresa de tercerización y/o intermediación

- La queja se puede formular ante la empresa de tercerización y/o intermediación, o ante la Sub Gerencia de Relaciones Laborales de RÍMAC SEGUROS.

En caso RÍMAC SEGUROS reciba la queja, a través del canal anónimo (“Canal de Integridad regulado en el Código Conducta aplicable a RÍMAC SEGUROS”), o ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe debe trasladarla a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales de RÍMAC SEGUROS o al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, en el plazo máximo de 1 día hábil.

- La empresa de tercerización y/o intermediación lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con RÍMAC SEGUROS.

c) Presunto hostigador es de RÍMAC SEGUROS y la presunta víctima es de la empresa de tercerización y/o intermediación

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 10 de 16

- La queja se presenta a través del canal anónimo (“Canal de Integridad regulado en el Código de Conducta aplicable a RÍMAC SEGUROS”) o el canal formal regulado en el presente procedimiento. En este último caso, el área responsable de recibir la queja es la Sub Gerencia de Relaciones Laborales de RÍMAC SEGUROS.
- RÍMAC SEGUROS informa al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, o quien haga sus veces, que ha recibido una queja. Esto se realiza en el plazo de 1 día hábil de su recepción.
- RÍMAC SEGUROS y/o la empresa de tercerización / intermediación adoptan las medidas de protección que correspondan, previa coordinación. RIMAC SEGUROS pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica. Esto se realiza en el plazo de 1 día hábil de recibida la queja. Si la presunta víctima lo autoriza, el informe que se emite como resultado de dicha atención es incorporado al procedimiento como medio probatorio.
- RÍMAC SEGUROS lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en los numerales 8 y 9 de la presente Política.

En todos los casos previamente mencionados, el procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con RÍMAC SEGUROS.

10. OTRAS RELACIONES DE SUJECIÓN DE CARÁCTER NO LABORAL

El literal j) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP define a la relación de sujeción como todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

En los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción no regulada por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios de naturaleza civil, programas de capacitación para el trabajo y otras modalidades similares, se aplicarán las disposiciones de la presente Política, en tanto les resulte aplicable.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se produzca en el marco de estas relaciones se sujeta a las siguientes particularidades:

- a) La queja se presenta a través del canal anónimo (“Canal de Integridad regulado en el Código de Conducta aplicable a RÍMAC SEGUROS”) o el canal formal regulado en el presente procedimiento. En este último caso, el área responsable de recibir la queja es la Sub Gerencia de Relaciones Laborales de RÍMAC SEGUROS.
- b) La Sub Gerencia de Relaciones Laborales de RÍMAC SEGUROS dicta las medidas de protección necesarias.
- c) RÍMAC SEGUROS conforma un Comité integrado por 2 representantes del área de Recursos Humanos y 1 del área usuaria. Este Comité se encargará de la evaluación de los hechos denunciados, respetando el derecho de defensa.
- d) Concluida la investigación, el Comité propone a la División de Gestión y Desarrollo Humano las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 11 de 16

La ejecución de estas medidas no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con RÍMAC SEGUROS.

11. CESE DE LA PRESUNTA VÍCTIMA Y/O DEL PRESUNTO HOSTIGADOR

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con RÍMAC SEGUROS, no exime de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

12. NULIDAD DE DESPIDO

RÍMAC SEGUROS reconoce que es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado cuando este ocurra por razones vinculadas a:

- a) La presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo.
- b) La interposición de una demanda, denuncia o reclamación por hostigamiento sexual, ante cualquier autoridad.
- c) Por la participación como testigo en favor de la víctima en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

13. COMUNICACIONES AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

RÍMAC SEGUROS comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- a) La recepción de una queja, en un plazo de 6 días hábiles de recibida.
- b) El inicio de oficio una investigación por hostigamiento sexual, en un plazo de 6 días hábiles de iniciada.
- c) Las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo de 6 días hábiles de recibida la queja.
- d) El informe que aprueba la sanción impuesta por el área de Recursos Humanos, en un plazo de 6 días hábiles siguientes a su emisión.

VI. ANEXOS

1. Formato de presentación de quejas sobre hostigamiento sexual.:

FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Señor/a:

Cargo:

Empresa:

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 12 de 16

Yo _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____, cuya relación conmigo es la de _____¹.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular, procedo a describir los hechos:

II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

- a) [Medio de prueba 1]
- b) [Medio de prueba 2]
- c) [Medio de prueba 3]

(Testimonio de parte*, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros)

(* En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. Medidas de protección:

En aplicación los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

- a) Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a sexual.
- b) Rotación o cambio de lugar de trabajo de la presunta víctima.
- c) Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a sexual.
- d) Solicitó el disfrute de su descanso vacacional (el número de días y la oportunidad se coordinará con Recursos Humanos).

¹ Jefe/jefa
Compañero/compañera de trabajo
Proveedor/proveedora, cliente/clienta
Otro (especificar)

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 13 de 16

e) Otras medidas (siempre que protejan y aseguren su bienestar). Detallar:

_____.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta QUEJA de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP.

[Ciudad], __ de ____ del 20__

FIRMA

2. Formato de "Acta de derechos de la persona denunciante"

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE Artículos 16 y 17 del D.S. 014-2019-MIMP (modificados por el D.S. 021-2021-MIMP)							
1. Datos de la presunta víctima							
Trabajador(a)		Modalidad formativa		Personal de tercerización o intermediación		Otras	
Nombres:		Apellido paterno:		Apellido materno:		D.N.I./C.E./Pasaporte:	
Puesto de trabajo:		Área de trabajo:		Sede de trabajo:		Datos del empleador:	
2. Derechos de la presunta víctima							
Se le informa que, en calidad de presunta víctima de hostigamiento sexual en el trabajo, le asisten los siguientes derechos:							
<p>a. Se le otorgarán los canales de atención médica, física y mental o psicológica a los que podrá recurrir. Este ofrecimiento consta en el punto 3 de la presente Acta.</p> <p>b. Se le concederán las medidas de protección necesarias para proteger y asegurar su bienestar durante el procedimiento de investigación y sanción. Estas medidas se otorgan de oficio o a su solicitud, y se ejecutarán inmediatamente. Las medidas de protección pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación o cambio de lugar de trabajo del presunto(a) hostigador(a). • Suspensión temporal del presunto(a) hostigador(a). • Solo si usted lo solicita, se le puede rotar o cambiar de lugar de trabajo. • Puede solicitar descanso vacacional. • Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación. <p>Recursos humanos evaluará la idoneidad, razonabilidad y pertinencia del otorgamiento de cualquier solicitud de ampliación o sustitución de las medidas de protección concedidas.</p> <p>c. No será expuesto(a) a situaciones de revictimización (declaraciones reiterativas, cuestionamientos sobre su vida personal, confrontaciones con el presunto(a) hostigador(a), etc.), actos de discriminación de ninguna índole, ni a represalias por haber presentado una queja.</p> <p>d. Puede dar por terminada la relación laboral, y accionar judicialmente el cese de hostilidad o el pago de la indemnización por despido arbitrario, cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El(la) presunto(a) hostigador(a) es el(la) empleador(a), personal de dirección, personal de 							

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 14 de 16

<p>confianza, titular, asociado(a), director(a) o accionista.</p> <ul style="list-style-type: none"> La Empresa ha omitido iniciar la investigación o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, con independencia de la categoría o cargo del presunto(a) hostigador(a). <p>Cumplimos con informarle que existe un plazo de caducidad de 30 días calendario para la presentación de estas acciones.</p> <p>e. A que se le informe si se ha interpuesto una denuncia por haberse advertido indicios de la comisión de un delito durante el procedimiento de investigación y sanción.</p> <p>f. Solicitar facilidades para asistir al centro de salud, denunciar o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual denunciado.</p> <p>g. Se guardará la debida reserva de su identidad frente a personas ajenas al procedimiento.</p> <p>h. Todas las comunicaciones vinculadas al procedimiento de investigación y sanción se efectuarán a través de los siguientes canales:</p> <p>i. Al debido procedimiento que, esencialmente, consiste en: ofrecer pruebas, acceder al expediente, ejercer derecho de contradicción, presentar alegatos durante la etapa de sanción, obtener una decisión motivada dentro de los plazos previstos (15 días calendario para la investigación y 10 días calendario para la etapa de sanción).</p> <p>j. Los demás derechos que se reconocen para las presuntas víctimas en la Ley N° 30364 (Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.</p>
--

3. Canales de atención médica y psicológica

Cumplimos con poner a su disposición los siguientes canales de atención médica y psicológica:

Establecimiento	Dirección
Canal de atención psicológica de la Empresa.	Programa MENTE SANA https://cuidasalud.typeform.com/to/XeKqjYgt
Centros de Emergencia Mujer (solicitar la atención clínica y psicosocial).	[Se especificará la dirección según el caso]
Centros de salud EsSalud (solicitar atención médica y psicológica).	[Se especificará la dirección según el caso]
Centros de salud MINSA (solicitar atención médica y psicológica).	[Se especificará la dirección según el caso]

Puede incorporar el informe que se emita producto de dicha atención como medio probatorio al procedimiento. Si usted así lo desea, deberá indicarlo oportunamente al Comité de Intervención.

4. Datos del trabajador/a que dio lectura de la presente Acta

Nombres completos:	Apellido Paterno:	Apellido Materno:
Cargo:	Firma:	

RIMAC	POLÍTICA			Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa

Lima, __ de ____ de 202__

FIRMA Y HUELLA DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Se deja constancia que la firma y huella de la presunta víctima da cuenta de lo siguiente (marcar con una "X" los que correspondan):

(____) Que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten como presunta víctima.

(____) Que acepta los servicios de atención médica y psicológica puestos a su disposición.

(____) Que renuncia a los servicios de atención médica y psicológica puestos a su disposición.

VII. DOCUMENTOS RELACIONADOS

NO APLICA

VIII. RESPONSABLES DEL FLUJO DE APROBACIÓN

Etapa	Área	Cargo	Nombre
Elaboración/actualización	División de Gestión y Desarrollo Humano	Analista Senior de Relaciones Laborales	Christian Aguirre
Aprobación 1	División de Gestión y Desarrollo Humano	Sub Gerente de Relaciones Laborales	Saúl Flores
Aprobación 2	División de Gestión y Desarrollo Humano	Vicepresidente Ejecutivo de Gestión y Desarrollo Humano	Carolina Peñaflor
Aprobación Oficialía Atención al Usuario	Oficialía Atención al Usuario (1)	Oficial de atención al usuario	Rodolfo Grados
Aprobación (Metodología)	Business Process Engineer	Business Process Engineering ROL: Administrador de Gestión Documentaria	Angelka Machay
Aprobación Riesgo Operacional /CGIR	Gestión de Riesgo Operacional	Jefe de Gestión de Riesgo Operacional	Carlos Higa
Publicación	Comité Gestión Integral de Riesgos /Directorio	Jefe de Gestión de Riesgo Operacional	Carlos Higa
Administración de la Publicación	Business Process Engineer	Business Process Engineering ROL: Administrador de Gestión Documentaria	Angelka Machay

RIMAC	POLÍTICA				Código: POL-4657
	PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 001
	Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Gestión de Cultura Organizativa	Páginas 16 de 16

- (1) El Oficial de Atención al Usuario aprobará los documentos de la Compañía que estén relacionados directa o indirectamente con Atención al Usuario. Según Resolución SBS N° 3199 – 2013 del 24 de mayo de 2013, que aprueba el “Reglamento de Transparencia de Información y Contratos de Seguros”

IX. CONTROL DE CAMBIOS

CREACIÓN DEL DOCUMENTO			
FECHA DE ELABORACIÓN	DESCRIPCIÓN	V	ELABORADOR
11/10/2019	Política Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el trabajo	01	Christian Aguirre

Nota: Si el documento es nuevo omitir el siguiente cuadro: Registro de actualización del documento
Si el documento es una actualización completar adicionalmente el siguiente cuadro: Registro de actualización del Documento.

REGISTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTO									
REEMPLAZA DOCUMENTO PUBLICADO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN	V	ELABORADOR / ACTUALIZADOR						
<table border="1"> <tr> <th>FECHA PUBLICACIÓN</th> <th>CÓDIGO</th> </tr> <tr> <td>DIA/MES/AÑO</td> <td>POL -XXXX</td> </tr> <tr> <td>DIA/MES/AÑO</td> <td>POL -XXXX</td> </tr> </table>	FECHA PUBLICACIÓN	CÓDIGO	DIA/MES/AÑO	POL -XXXX	DIA/MES/AÑO	POL -XXXX	Describir de manera resumida, concreta y clara los cambios parciales o totales del documento, es decir, inclusiones y/o exclusiones al documento anterior.	02	Nombre y apellido
FECHA PUBLICACIÓN	CÓDIGO								
DIA/MES/AÑO	POL -XXXX								
DIA/MES/AÑO	POL -XXXX								