1. OBJETIVO

SPACE WISE PERU S.A.C. (en adelante, la Compañía o SWP), ha elaborado el presente documento con la finalidad de prevenir y sancionar el hostigamiento y Acoso Sexual dentro y fuera de las instalaciones y sin importar el grado de jerarquía entre la persona hostigada y el hostigador.

2. ALCANCE

La presente Política se aplica a todos los trabajadores de la Compañía, directores y/o accionistas, contratistas, proveedores, locadores de servicios y visitantes.

3. REFERENCIAS / BASE LEGAL

"Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", Ley 27942 y su Reglamento, el Decreto Supremo No.014-2019-MIMP, así como sus futuras modificaciones y normas complementarias.

4. RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES

4.1 Es obligación de los colaboradores de la Compañía leer y cumplir lo estipulado en esta política.

4.2 Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, personal tercerizado, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.

4.3 Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan calificar como Hostigamiento o Acoso Sexual.

4.4 Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y al existir indicios de un Hostigamiento o Acoso Sexual formular una queja o denuncia.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Variable	Descripción
Hostigamiento o Acoso Sexual	El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo y afecta los derechos fundamentales de los trabajadores como la dignidad humana, la integridad personal, la no discriminación por motivos de género, la libertad sexual, la intimidad personal, la salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro.
Conducta Negativa de connotación sexual	Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
Conducta Sexista	Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
Hostigado	Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que es víctima de Hostigamiento Sexual.
Hostigador	Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que realiza uno o más actos de Hostigamiento Sexual.
Queja o Denuncia	Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual, con el objeto de que el

	Delegado o Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual -CIHS realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
Delegado de Intervención	Persona encargada de investigar las denuncias realizadas por el hostigado.

6. CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.1. El hostigamiento sexual se configura a través de una conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que puede afectar la situación laboral de quien lo sufre.

6.2. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga es reiterada o el rechazo de la víctima, sea expreso.

6.3. El hostigamiento sexual se configura, independientemente, de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si ocurre en el mismo local de la Compañía o en el local del cliente o si ocurre entre los mismos colaboradores de la Compañía o entre un colaborador y un empleado o usuario del cliente.

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

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos contra la víctima.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas descritas en los párrafos precedentes.

7. DEBER DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1 Todo colaborador tiene el derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad e integridad como los actos de hostigamiento sexual, por lo tanto, la empresa tomará las medidas necesarias para investigar las denuncias que reciba por actos de hostigamiento sexual, dictar las medidas de protección a favor de la persona hostigada tales como: rotación de puesto, suspensión temporal y otras medidas que busquen proteger a la víctima en tanto dure la investigación, determinar el grado de responsabilidad de la persona hostigadora, mientras dure la investigación y sancionar, de encontrar evidencia que sustente la denuncia, al hostigador (a).

7.2 La empresa cuenta con un Delegado de Intervención frente al Hostigamiento Sexual encargado de investigar y recomendar las sanciones para el hostigador (a) en caso lo encuentre responsable, luego de evaluar sus descargos.

7.3 La empresa cuenta con un Canal de Denuncias por Actos de Hostigamiento Sexual (CDHS): **denuncias@spacewise.com.pe** Todo colaborador que desee denunciar por escrito un acto de hostigamiento sexual, debe completar el Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual del Anexo 1 de esta política y envíalo al Canal de Denuncias por Actos de Hostigamiento Sexual. - Si el colaborador desea hacer su denuncia de forma verbal, podrá hacerla de forma personal ante Recursos Humanos.

8. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

8.1 PRESENTAR QUEJA O DENUNCIA

Responsable: Colaborador / Recursos Humanos

8.1.1 Toda persona que se sienta hostigada sexualmente, deberá presentar su denuncia escrita en el Canal de Denuncias de Hostigamiento Sexual adjuntando el Formato del Anexo 1 o, si lo prefiere, podrá hacerlo verbalmente de forma personal ante Recursos Humanos.

8.1.2 Recursos Humanos una vez recibida la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un día hábil pondrá a disposición de la persona denunciante, los canales de atención médica, física y mental o psicológica.

8.1.3 Recursos Humanos brindará las medidas de protección en un plazo de 03 días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las

medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de la persona denunciante y se ejecutan de manera inmediata. Las medidas de protección pueden ser, entre otras de similar naturaleza, las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar de la persona hostigadora.
- Suspensión temporal del presunto hostigador (se considera como suspensión imperfecta). En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si de la investigación resulta acreditado el acto de hostilización sexual.
- Rotación o cambio de la víctima, siempre que haya sido solicitada por la misma víctima.
- Solicitud al Delegado de Intervención para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- También podrá brindar medidas de protección a los testigos, siempre que resulten necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- Otorgar facilidades a los denunciantes para que puedan asistir a los centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
- En ningún caso se considerará una medida de protección válida como ofrecer a la víctima tomar vacaciones, si la misma no lo ha solicitado.

8.2 INFORMAR AL MINTRA

Responsable: Recursos Humanos

8.2.1 Recursos Humanos comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual e informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a 06 días hábiles de recibida.

8.2.2 En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja o denuncia, Recursos Humanos comunicará al Delegado de Intervención para el inicio de la investigación.

8.3 INVESTIGACION DEL CASO

Responsable: Delegado de Intervención.

8.3.1 En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja o denuncia, Recursos Humanos comunicará al "Delegado de Intervención" para el inicio de la investigación.

8.3.2 El "Delegado de Intervención" durante la investigación observará las reglas siguientes:

- Llevará bajo estricta confidencialidad y reserva, la investigación.
- Cuenta con un plazo no mayor de 15 días calendario contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el correspondiente informe, con las conclusiones de la investigación. Dentro del mismo plazo de 15 días, el "Delegado de Investigación" citará o notificará a la persona denunciada y le otorgará el plazo de 03 días hábiles para que alcance sus descargos y/o medios probatorios. De esta manera se respecta el debido proceso de ambas partes.
- Transcurrido el plazo de 03 días hábiles y con descargos o sin ellos, el "Delegado de Intervención" emitirá su Informe de Investigación con sus respectivas conclusiones.
- Durante los 15 días calendarios de plazo máximo para proceder con la investigación, la comunicación con la víctima solo podrá hacerla el "Delegado de Intervención" y toda comunicación formal será al teléfono privado o correo privado de la víctima. Igual regla, aplica para la persona denunciada.
- Durante la investigación se recibirán y actuarán medios probatorios ofrecidos por las partes, aunque está terminantemente prohibido exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización como la declaración reiterativa de los hechos denunciados, careos, cuestionamientos a su conducta, a su vida personal, confrontaciones con el (la) supuesto hostigador(a) u otras actuaciones probatorias similares.
- El Informe de Investigación debe contener: Descripción de Hechos, Valoración de Medios Probatorios, Propuesta de Sanción o, en su defecto, los motivos por los cuales se decide el Archivamiento de la denuncia y Recomendaciones de Medidas Adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- El Informe de Investigación deber ser puesto de conocimiento a la Recursos Humanos, en un plazo máximo de 01 día hábil.

8.4 EMITIR DECISIÓN

Responsable: Recursos Humanos.

8.4.1 Recursos Humanos emitirá una decisión o resolución, dentro de un plazo no mayor a 10 días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo Recursos Humanos trasladará el informe al quejado o denunciado y al presunto hostigado para que dentro del plazo de 03 días útiles presente sus alegatos.

8.4.2 Durante los citados 10 días calendarios, la comunicación con la víctima solo podrá hacerla Recursos Humanos a su teléfono privado o correo privado. Igual regla, aplica para la persona denunciada.

8.4.3 Dicha decisión o resolución contendrá la sanción a aplicar al hostigador(a), así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento en el mismo lugar o bajos las mismas circunstancias o factores de riesgo que lo produjeron.

8.4.4 La decisión o resolución final de Recursos Humanos, pone fin al procedimiento de investigación por actos de hostigamiento sexual.

8.4.5 La decisión o resolución final, será informada por Recursos Humanos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 06 días hábiles siguientes a su emisión.

9. PLAZO DE CADUCIDAD PARA DENUNCIAR

De conformidad con las normas legales, el plazo para denunciar todo acto de hostilización sexual, vence (caduca), a los 30 días naturales de haberse producido.

10. ANEXO

10.1 Formato de Denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual

SpaceWise CONTENEDORES

Versión 01

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

DENUNCIANTE (HOSTIGADO):

NOMBRES Y APELLIDOS:	
DNI:	
TELEFONO MOVIL (PERSONAL):	
CORREO ELECTRONICO:	
EDAD:	
RELACION LABORAL CON EL DENUNCIADO	

DENUNCIADO (HOSTIGADOR):

NOMBRES Y APELLIDOS:	
OTROS DATOS QUE CONSIDERE:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Detallar fechas, testigos y adjuntar pruebas

Certifico que la información proporcionada es correcta. Autorizo a la empresa a verificar los datos que estime necesarios.

Firma del Denunciante Fecha:

DNI

HUGO ESPINOZA MONTOYA
GERENTE GENERAL
SPACE WISE PERU S.A.C.