

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-006
	FRENTE AL ACOSO LABORAL EN PRODAC	Revisión:	01
		Fecha:	12 / 10 / 2023
		Página:	Página 1 de 4

1. PROPOSITO DEL PROCEDIMIENTO

- Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el acoso laboral en el lugar de trabajo facilitando con ello el cumplimiento de la normativa sobre la materia.
- Difundir entre los trabajadores los alcances e importancia de las medidas sobre la prevención y sanción del acoso laboral en el lugar de trabajo.
- Divulgar los canales y pasos para presentar una denuncia o queja frente al acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para la atención de denuncias que constituyan posibles casos de acoso laboral, de tal forma que se puedan imponer las sanciones que pudiesen corresponder y garantizar el debido procedimiento del denunciado.

2. MOTIVACIÓN PARA EL CAMBIO

“Nuevo Procedimiento”

3. ALCANCE

Trabajadores, contratistas y personal en general que se encuentre en nuestras instalaciones a nivel nacional.

Las disposiciones del presente procedimiento se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de acoso laboral incluyen a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de Prodac. Esto último no supondrá el reconocimiento de relación laboral alguna con el empleado.

4. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Son comportamientos físicos o verbales realizados por una o más personas en el marco laboral que vulnera física o psicológicamente a una o más trabajadores o personas contempladas en el presente Procedimiento. No incluye actos de hostigamiento sexual que se encuentra tipificado en el RIT de Prodac y cuenta con un procedimiento propio ni actos de hostilidad laboral los cuales se encuentran tipificados en el art. 30 del Decreto Supremo N° 033-97-TR.
- **Acosador:** Persona que realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación hostil hacia la víctima; puede ser hombre o mujer.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-006
	FRENTE AL ACOSO LABORAL EN PRODAC	Revisión:	01
		Fecha:	12 / 10 / 2023
		Página:	Página 2 de 4

- **Víctima:** Hombre o mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole.
- **Conductas indebidas:** bromas, adjetivos denigrantes, insultos, comentarios negativos, golpes o empujones que no sean aceptados por la víctima y/o que pueden afectar los derechos a dignidad, salud, integridad, vida privada u otros.
- **Trato silencioso:** denominado como “ley del hielo” o ignorar a un compañero de manera repentina y por tiempo prolongado a modo de castigo o segregación del resto del equipo, lo cual es considerado una conducta hostil.

5. DOCUMENTOS PARA CONSULTAR

No aplica

6. CONDICIONES GENERALES

En Prodac aplica el principio de prevención que indica lo siguiente:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY 29783.

Incluye que Prodac capacita y comunica a los trabajadores sobre los procedimientos y medidas a tomar frente al acoso laboral en la empresa.

Además, Prodac adopta las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador/a así como las conductas físicas o comentarios que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan

7. RESUMEN DE RESPONSABILIDADES

7.1 La Gerente de Talento Humano es responsable de la implementación, difusión y medidas a tomar contra el acoso laboral en la empresa.

7.2 Los Gerentes de cada área son responsables de implementar y hacer cumplir el procedimiento.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-006
	FRENTE AL ACOSO LABORAL EN PRODAC	Revisión:	01
		Fecha:	12 / 10 / 2023
		Página:	Página 3 de 4

8. PROCEDIMIENTO

8.1 Presentación de la queja: La queja o denuncia debe ser presentada de forma verbal o escrita a Talento Humano o al jefe directo, quien siempre deberá informar a Talento Humano. El denunciante puede ser tanto la presunta víctima de actos de acoso laboral o un testigo de dichos actos.

8.2 Contenido de la queja: La presentación de la queja se realizará entregando la siguiente información.

- Nombre del/ hostigador /a.
- Cargo y función del/ hostigador / a.
- Narración de los hechos.
- Hechos relevantes para ser investigados.
- Relación existente entre ambos.
- Pruebas y testigos (de ser el caso).

Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras.

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

8.2.1 Investigación: La Gerencia de Talento Humano revisará la denuncia y llevará a cabo una investigación para profundizar sobre los actos denunciados. Como parte del proceso podrá recabar información complementaria que sea de utilidad para el análisis de la denuncia, pudiendo contactar a la presunta víctima y al presunto hostigador a dar testimonios, así como a otras personas que por su relación con el caso puedan ser relevantes. Además, la Gerencia de Talento Humano revisará documentación que pueda ser relevante para el análisis del caso.

8.2.2 Descargo de la denuncia: La Gerencia de Talento Humano comunicará al denunciado sobre los cargos imputados mediante un informe con la descripción de los hechos, adjuntando medios probatorios y la propuesta de sanción adoptada. El denunciado tendrá un plazo de seis (6) días hábiles a partir de la recepción de la carta para presentar descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-006
	FRENTE AL ACOSO LABORAL EN PRODAC	Revisión:	01
		Fecha:	12 / 10 / 2023
		Página:	Página 4 de 4

8.2.3 Resolución de sanción: Finalmente, una vez se cumpla el plazo de recepción del descargo del denunciado, la Gerencia de Talento Humano emitirá su decisión final considerando los siguientes aspectos:

- Naturaleza y circunstancias de la falta
- Antecedentes disciplinarios
- Disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo, y Código de Conducta Prodac.

La sanción puede ser:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión de labores sin goce de haber
- Despido

8.2.4 Falsa denuncia: Cuando la denuncia es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la demandante, e/la presunto/ hostigador/a tiene derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes; sin perjuicio que el trabajador denunciante podrá ser sancionado por haber iniciado un procedimiento interno bajo motivaciones meramente personales.

8.3 MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

La Gerencia de Talento Humano podrá establecer medidas de protección desde la fecha en que se interpuso la denuncia. Las medidas pueden ser las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de denunciado
- Suspensión temporal del/de la presunto/ hostigador/a
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta.
- Proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación. Pueden ser sustituidas o ampliadas, según el caso.


 Manuel Gallofré Cassadó
 Gerente General
 Prodac S.A.

9. REFERENCIAS / ANEXOS

CÓDIGO	NOMBRE	RESPONSABLE DEL CONTROL
F-SIG-TH-018	Queja por acoso laboral	Jefe de Cultura. Comunicación y Sostenibilidad
F-SIG-TH-019	Informe Comité frente al acoso	Jefe de Cultura. Comunicación y Sostenibilidad

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD