


OCA / GLOBAL

OCA
GLOBAL

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Oca Calidad Medio Ambiente y
Seguridad del Perú S.A.C.

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	2 DE 12

1. GENERALIDADES

OCA CALIDAD MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD DEL PERU S.A.C. (en adelante, **OCA**), en pro de generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus trabajadores y basado en los valores de respeto y responsabilidad, promueve un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, junto a la participación y buena disposición de todos los trabajadores que forman parte de **OCA**.

Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración. Así como el deber de relacionarse de manera respetuosa y responsable, al interior de **OCA** en el desempeño de sus funciones, evitando conductas que puedan tipificarse como discriminatorias o de acoso en cualquier sentido.

Por su parte la empresa se compromete a prevenir las conductas de hostigamiento sexual y defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el hostigamiento laboral en el lugar de trabajo.

Los responsables de las distintas áreas que componen **OCA** fomentarán el respeto y evitarán cualquier tipo de hostigamiento en las relaciones con y entre sus trabajadores.

Esta política será publicada y difundida para obtener así su cooperación y participación, con el fin de lograr altos estándares de seguridad productividad y eficiencia en **OCA**.


2. OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo principal el prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Asimismo, proteger a los trabajadores frente a cualquier conducta de naturaleza sexual o sexista, o acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, al trabajo, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual.

3. FINALIDAD

La finalidad de la presente política es establecer los lineamientos a seguir en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos de **OCA**, además de garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial y respetando el debido proceso de todos los trabajadores.

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	3 DE 12

4. BASE LEGAL

- Constitución política del Perú
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual
- Ley N° 28983, Ley Marco de Igualdad de Oportunidades
- Ley N° 27337, Código de los niños y adolescentes
- Guía para prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral
- Reglamento Interno de Trabajo de **OCA**
- Código de Ética


5. ALCANCE

La presente política es de aplicación al personal que labora en **OCA**, a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, asociados, directores, accionistas o socios de la empresa o institución, cualquiera sea su régimen laboral contractual, incluidas las personas contratadas bajo modalidades formativas laborales.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

6.1 Para efectos de lo dispuesto en el presente procedimiento, se utilizarán las siguientes definiciones:

- a) Hostigamiento Sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral formativa o de cualquier otra índole.
- b) Conducta de naturaleza 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.
- c) 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.
- d) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.


	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	4 DE 12

- e) Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- f) Hostigador/a: Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley, el Reglamento y la presente Política.
- g) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- h) Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a **OCA** de hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que **OCA** realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- i) Falsa queja: Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en el Código Civil.
- j) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- k) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Cualquier otra definición que se realice en la presente Política se encontrará acorde a lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, La Ley) y su Reglamento el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (en adelante, el Reglamento).

6.2 Se entenderán como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, a título enunciativo, las siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las 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 sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resultan insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar,

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	5 DE 12

recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

7. COMITÉ DE INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1. Definición

El Comité de intervención contra el Hostigamiento Sexual (en adelante EL COMITÉ) es el encargado de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales, con la finalidad de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

EL COMITÉ garantiza la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

7.2. Conformación

EL COMITÉ está compuesto paritariamente (paridad de género) por cuatro (4) miembros:

- a) Dos (2) representantes de los/as trabajadores/as
- b) Dos (2) representantes del empleador.

Los representantes de los trabajadores se pueden elegir conjuntamente con la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.

Los representantes de **OCA** ante EL COMITÉ de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados de la siguiente forma:


- Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces; y,
- Un representante que **OCA** designe.

7.3 Acuerdos del Comité

Los acuerdos de EL COMITÉ se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde a el representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

7.4 Funciones del Comité

En la medida que **OCA** cuenta con más de veinte (20) trabajadores, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	6 DE 12

7.5 Órganos intervinientes en el procedimiento

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual intervienen los siguientes órganos:

- a. EL COMITÉ: encargado de desarrollar la investigación y proponer tanto medidas de sanción como complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces: encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

8.- DISPOSICIONES DEL PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

8.1 Presentación de la queja o denuncia

El procedimiento se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o a la que haga sus veces.

Si **OCA** toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

Asimismo, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.

8.2 Autoridad u órgano competente encargado de la investigación


La investigación es responsabilidad de EL COMITÉ.

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

Dentro de dicho plazo, EL COMITÉ otorgará a él quejado o denunciado un plazo para formular sus descargos.

El informe con las conclusiones de la investigación debe ser puesto en conocimiento del área de Recursos Humanos dentro de un (1) día hábil desde su emisión y debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	7 DE 12

- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

8.3 Requisitos de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Identificación del denunciante.
- b) Identificación del denunciado.
- c) Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

8.4 Medios Probatorios

Tanto la víctima como el presunto hostigador tendrán la oportunidad de presentar los medios probatorios que estimen pertinentes, sin embargo, de evidenciar EL COMITÉ, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes, siempre y cuando no supongan una revictimización de la parte afectada, como por ejemplo, la declaración reiterativa de los hechos, careo o confrontación con el presunto hostigador o cualquier otro acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de continuar con el procedimiento.


Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de testigos.
- b) Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser estos documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.
- c) Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
- d) El informe emitido como resultado de la atención médica, física o psicológica de la víctima siempre que su incorporación como medio probatorio haya sido autorizada por ésta.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

8.5 Garantías del procedimiento

OCA durante la tramitación de la denuncia y a lo largo de la investigación, generará las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

- a) Confidencialidad. – Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será sancionada incluso con el despido.
- b) Protección al testigo. – De ser el testigo trabajador de la compañía corresponderá a la oficina de recursos humanos adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral, como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	8 DE 12

- c) Criterios para la evaluación de la existencia o configuración del hostigamiento sexual. – Se aplicará un enfoque centrado en la víctima, de manera tal que se asigne prioridad a los derechos, necesidades y voluntad de la víctima.
Criterios para evaluar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual. – Se deberá evaluar de acuerdo con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, no requiriéndose que la conducta hostigadora sea reiterada ni que el rechazo de la víctima sea expreso.
- d) Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista. - En este caso, la víctima podrá optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 35° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.


8.6 Medidas de Protección

A fin de asegurar la protección de la víctima, **OCA** podrá disponer las siguientes acciones en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja:

- a) Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física del denunciante.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación de la víctima, únicamente a su solicitud.
- d) De existir mérito suficiente, podrá solicitar ante la autoridad policial respectiva el otorgamiento de garantías personales o la emisión de una orden de impedimento de acercamiento a la víctima o su entorno familiar.
- e) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

8.7 Plazos para investigar

- a) Una vez que Recursos Humanos haya recibido la denuncia, deberá de trasladar la misma a EL COMITÉ en un plazo máximo de un (1) día hábil para el inicio de las investigaciones.
- b) Asimismo, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de hecha la queja o denuncia, la compañía debe poner en conocimiento de la supuesta víctima los canales de atención médica, física y mental con los que cuente. En caso no cuente con alguno de ellos, deberá derivar a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.
- c) EL COMITÉ a cargo de la investigación cuenta con quince (15) días calendario como máximo para realizar las investigaciones que considere necesario a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo con los criterios establecidos en la presente Política, De igual forma, pondrá en conocimiento del presunto hostigador la existencia de la queja y del procedimiento de investigación, dentro de los dos (2) días hábiles de recibida la denuncia.
- d) El denunciado cuenta con cinco (5) días calendario para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	9 DE 12

Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el acápite de Medios Probatorios y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.

- e) EL COMITÉ a cargo de la investigación correrá traslado de los descargos efectuados por el denunciado a el denunciante dentro del segundo día hábil de recibido los descargos.

8.8 Etapa de sanción

- a) Emitido el informe del órgano encargado de la investigación, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, al órgano encargado de dictar la sanción.

La oficina de Recursos Humanos, órgano encargado de dictar la sanción, emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe de LA COMISIÓN. Dentro de dicho plazo Recursos Humanos traslada el informe al quejado o denunciado y a el presunto hostigado otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicha resolución o decisión contiene la sanción contra el hostigador, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

8.9 Sanciones

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:


- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión
- c) Despido

8.10 Falsa queja

- a) Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.
- b) Por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, **OCA** puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador.

8.11 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La compañía comunica 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, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida. De igual forma, le informará en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles la decisión tomada al finalizar el proceso de investigación y sanción.

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	10 DE 12


8.12 Del hostigamiento sexual en empresas de tercerización o intermediación de servicios

- a) Cuando el presunto hostigado labore para una compañía de intermediación o tercerización de servicios y la víctima forme parte de **OCA**, la denuncia se formulará ante esta última, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, informará sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que ésta tome las medidas que considere pertinentes.
OCA llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su COMITÉ, el cual emitirá el informe y se pronunciará sobre las medidas de protección.
Cuando el informe final del COMITÉ incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que en un plazo no mayor de diez (10) días calendario emita una decisión.
- b) Cuando la víctima de hostigamiento sexual labore para una compañía de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte de **OCA**, se interpone la queja o denuncia ante **OCA** para que, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informe sobre la queja o denuncia a la compañía de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
OCA lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en la presente política, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- c) Cuando el presunto hostigador y la víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a **OCA**, la víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante **OCA**. En este último caso, **OCA** traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la compañía de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras compañías principales o usuarias.
- d) El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del quejado o denunciado, o del quejoso o denunciante con **OCA**.

9. DE LA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La compañía brindará como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen 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. Esta capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantendrían los prestadores de servicios con **OCA**.
- b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, EL COMITÉ de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que

	POLÍTICA DE RRHH	FECHA EMISIÓN	DICIEMBRE 2019
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA REVISIÓN	DICIEMBRE 2019
		NRO REVISIÓN	00
		CÓDIGO	RRHH – DO – P002
		PÁGINAS	11 DE 12

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 la normativa vigente.

OCA, a través de cualquier medio, difunde periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables

