

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento laboral y sexual en APC.

2. ALCANCE

Comprende a todos los colaboradores/as de APC.

3. DEFINICIONES


- **Acoso:** Acción reiterada, continúa o habitual de vigilancia, persecución, asedio que busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.
- **Conducta Sexista:** Comportamiento o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales mujeres y hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto al otro.
- **Comité de Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual y Laboral "Comité":** Es el órgano encargado de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Laboral y/o Sexual en los centros de trabajo con más de 20 trabajadores.
- **Hostigamiento laboral:** Conducta que no tiene connotación sexual. Es el abuso físico o verbal no provocado, innecesario y/o no deseado, la realización de expresiones o materiales explícitamente despectivos, conducta verbal o física que produzca un ambiente hostil y comentarios discriminantes, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- **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. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta
- **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.
- **Relación de jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la estructura organizacional.



**DOCUMENTO
APROBADO POR**

Nombre: _____ Devin Cárdenas

Cargo: _____ Gerente de Recursos Humanos
Fecha: _____ 12/07/2024

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	Código: GRH-P-08 Fecha: 12/07/2024 Versión: 04 Página: 2 de 9
---	---	--

- **Relación de Sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares en las que existe un poder de influencia de una persona frente a otra.
- **Situación ventajosa.** - Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

4. DESCRIPCIÓN


N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
4.1 Ingreso de Queja o Denuncia		
1	Identifica una actuación de violencia y/o discriminación contra su persona, tomando en cuenta las características específicas en casos de hostigamiento laboral o sexual, definidas en el “Anexo A - Disposiciones para Determinar Hostigamiento” del presente procedimiento.	Todo el personal
2	<p>La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita por parte de la víctima o de un tercero ante el Área de Recursos Humanos o Responsable de la Operación y ante la Jefatura de Relaciones Laborales respectivamente, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario, desde que se produjo el último acto de hostigamiento.</p> <p>Adicionalmente, el denunciante tiene a su disposición el siguiente canal de comunicación: - Correo: apcteescucha@apccorporación.com</p> <p>Nota 1: Tomando en cuenta que la queja o denuncia debe describir los requisitos mínimos definidos en el “Anexo B - Requisitos Formales” del presente procedimiento.</p> <p>Nota 2: El personal que reciba la queja o denuncia no calificará los hechos, siendo esta potestad única y exclusivamente del Comité.</p>	Denunciante
3	<p>Revisa el correo del canal apcteescucha@apccorporación.com; y si detecta un supuesto caso de hostigamiento laboral o sexual, deriva la información en un plazo máximo de 01 día hábil al Área de Relaciones Laborales.</p> <p>Nota 3: Informa al usuario que su caso ha sido recepcionado y enviado al área correspondiente para su investigación.</p>	Jefe/a de Sostenibilidad
3	<p>En un plazo máximo de 01 día hábil de recibida la queja o denuncia, informa al Comité para el inicio de la investigación.</p> <p>Nota 4: Tomando en cuenta las garantías del caso de acuerdo a lo establecido en el “Anexo C - Garantías del Procedimiento y Medidas de Protección” del presente procedimiento.</p>	Responsable de la Unidad Operativa y/o / Relaciones Laborales
4	Recibe la queja o denuncia para agregarlo en el “GRH-P-08-F03 Seguimiento de Casos de Hostigamiento” y continúe con su proceso de investigación a fin de validar su procedibilidad.	Comité



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL**

Código: GRH-P-08
Fecha: 12/07/2024
Versión: 04
Página: 3 de 9

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
5	<p>Si la queja o denuncia cumple con los requisitos descritos en el “Anexo B - Requisitos Formales”, se admite la misma y se comunica la admisión al denunciante.</p> <p>Asimismo, comunicará al Área de Bienestar Social para que brinde la asistencia a la víctima.</p>	Comité
6	<p>En caso la queja o denuncia cuente con medios probatorios insuficientes, conforme al “Anexo B - Requisitos Formales”, ésta será declarada como improcedente, ordenándose el archivo definitivo y tomada en cuenta en la estadística de quejas o denuncias.</p> <p>Nota 5: Comunicará al Responsable de Recursos Humanos de la Unidad Operativa, Bienestar Social y al Jefe/a de Sostenibilidad a fin de que tengan conocimiento del estado de la queja o denuncia.</p> <p>Nota 6: En caso de reincidencia sobre los mismos hechos, el Comité abrirá una investigación de parte u oficio, según sea el caso.</p>	Comité
7	<p>Con la finalidad de asegurar la protección de la víctima, se definirá y aplicarán las medidas de protección en un plazo no mayor de 03 días hábiles contados desde la interposición de la queja o denuncia. Las medidas que se adopten podrán ser las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotación o cambio de lugar o modificación de horarios del presunto hostigador. - Suspensión temporal del presunto hostigador, la cual es una suspensión imperfecta, no obstante, la remuneración podrá ser descontada si se configura la falta. - Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, únicamente a su solicitud. - Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento, acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar comunicación con la víctima. - Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima. 	Responsable de la Unidad Operativa y/o Relaciones Laborales
8	<p>En un plazo máximo de 01 día hábil, coordina con el/la Responsable de Recursos Humanos de la Unidad Operativa a fin de que se ponga a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica con los que se cuenten. De no contar con dichos servicios en la zona, derivara a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que ésta pueda acudir.</p>	Bienestar Social
9	<p>En un plazo máximo de 01 día hábil de recibida la queja o denuncia, informara al denunciado los hechos materia de imputación.</p>	Comité
10	<p>Presenta su descargo por escrito al Responsable de la Unidad Operativa y/o Jefe de Relaciones Laborales en el plazo máximo de 03 días calendarios, desde el momento en que ha sido notificado debiendo contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposición de los hechos de manera clara y precisa. - Ofrecimiento de las pruebas según correspondan. 	Denunciado
11	<p>Reporta en forma trimestral los casos de hostigamiento laboral a la Gerencia de Recursos Humanos de acuerdo a los formatos “GRH-P-08-F03 Seguimiento de Casos de Hostigamiento” y “GRH-P-08-F04 Análisis de Casos de Hostigamiento”.</p>	Comité

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	Código: GRH-P-08 Fecha: 12/07/2024 Versión: 04 Página: 4 de 9
---	---	--

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
4.2 Investigación		
1	Desarrolla la investigación, propone medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.	Comité
2	Cuenta con un plazo máximo de 15 días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia para investigar los hechos y emitir un Informe o Resolución Final con las conclusiones de la investigación.	Comité
4.3 Informe o Resolución Final		
1	En caso compruebe la comisión de actos de hostilidad, emitirá el Informe o Resolución Final, recomendando a la Gestión de Recursos Humanos las posibles sanciones aplicables al denunciado, de acuerdo a las normas establecidas en el "GRH-O-01 Reglamento Interno de Trabajo" y/o "GRH-D-01 Código de Ética y Conducta" .	Comité
2	Emite una resolución o decisión que contiene la sanción contra el denunciado de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento en un plazo máximo de 07 días calendarios una vez recibido el Informe o Resolución Final con las conclusiones de la investigación del Comité.	Gestión de Recursos Humanos
3	Emite Informe o Resolución Final en caso la queja o denuncia sea insuficiente o falsa de acuerdo al "Anexo B - Requisitos Formales" , y se culmina con el registro en el formato "GRH-P-08-F03 Seguimiento de Casos de Hostigamiento" .	Comité
4	Envía el Informe o Resolución Final al Responsable de la Unidad Operativa y/o Área de Capital Humano para su respectiva notificación a las partes involucradas.	Comité
5	Una vez emitido el Informe o Resolución Final, se deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 06 días hábiles posteriores a su emisión.	Relaciones Laborales
4.4 Ejecución		
1	Notifica el Informe o Resolución Final a las partes involucradas a través de la Plataforma Virtual o algún otro medio análogo. Nota 7: Comunican al Jefe/a de Sostenibilidad que ya se ha gestionado con los involucrados, a fin de que lleve el control por casos recibidos por el canal apcteescucha@apccorporación.com .	Responsable de Recursos Humanos de la Unidad Operativa / Capital Humano
2	Evalúa las sanciones recomendadas en el Informe o Resolución Final y decide aplicar la sanción más conveniente de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta y Normativa Laboral vigente. Esta decisión final, será comunicada al Comité para conocimiento.	Gestión de Recursos Humanos

5. REGISTROS


Código	Nombre del Documento
GRH-P-08-F03	Seguimiento de Casos de Hostigamiento.
GRH-P-08-F04	Análisis de Casos de Hostigamiento.

6. ANEXOS

Anexo	Nombre del Documento
A	Disposiciones para Determinar Hostigamiento.
B	Requisitos Formales.
C	Garantías del Procedimiento y Medidas de Protección.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Vº	Fecha	Descripción del Cambio
01	30/09/2019	Documento Nuevo.
02	30/12/2019	En el proceso de Hostigamiento laboral se eliminó el registro de Acta de comité disciplinario. El formato GRH-P-08-F06 V1 pasa a ser el GRH-P-08-F05 versión 2. Del GRH-P-08-F01 al GRH-P-08-F04 son el mismo contenido y se Actualizan en versión 2.
03	31/01/2020	Se genera la versión 2 de los siguientes formatos: <ul style="list-style-type: none"> GRH-P-08-F02 Formato de Declaración. GRH-P-08-F05 Cargos En el punto 4.4.4 Ejecución de la resolución para hostigamiento sexual en el ítem 6 se cambia el concepto de denuncias falsas. Se actualiza el ANEXO B: GRH-P-08: Requisitos y tipos de denuncias de las sanciones aplicables dependerán de la gravedad y consideración Adicional.
04	12/07/2024	Se realizaron los siguientes cambios: <ul style="list-style-type: none"> Se modificó todo el procedimiento, incluyendo la intervención del Comité de Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual y Laboral y el Área de Bienestar Social. Cambio del nombre del "GRH-P-08 Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento" por "GRH-P-08 Procedimiento de Prevención y Sanción Contra el Hostigamiento Sexual y Laboral". Cambio del responsable de la revisión y aprobación del documento.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	Código: GRH-P-08 Fecha: 12/07/2024 Versión: 04 Página: 6 de 9
---	---	--

ANEXO A – GRH-P-08: DISPOSICIONES PARA DETERMINAR HOSTIGAMIENTO

A.1 HOSTIGAMIENTO LABORAL

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

- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples quejas o denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- La Acción reiterada, continua o habitual de vigilancia, persecución, asedio que busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.
- Abuso físico.


A.2 HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las características de un acto de hostigamiento sexual son:

- La conducta, acto de carácter o connotación sexual: pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- El sometimiento de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador, de forma explícita o implícita, como base para la toma de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación de este, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.
- El rechazo de la víctima genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la

víctima en cuanto a su situación laboral.

- La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables; hostiles humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Gestos obscenos insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- La acción reiterada, continua o habitual de vigilancia, persecución, asedio que busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, para llevar a cabo actos de connotación sexual.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	Código: GRH-P-08 Fecha: 12/07/2024 Versión: 04 Página: 8 de 9
---	---	--

ANEXO B: GRH-P-08: REQUISITOS FORMALES

La queja o denuncia deberá contener los siguientes requisitos para su admisión y trámite posterior:

- **Identificación del Denunciante:** Nombre, documento de identidad, ocupación o cargo, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto hostigador, ubicación (indicar si es de oficina central u operación). De ser un tercero ajeno a la relación laboral, deberá indicar: nombre, documento de identidad, grado de relación con la presunta víctima.
- **Identificación del Denunciado:** Nombre, cargo o función, ubicación (indicar si es de oficina central u operación). De ser un tercero ajeno a la relación laboral, se deberá identificar: nombre, ocupación o cargo y dependencia a la cual pertenece.
- **Hechos:** Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento laboral y/o sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- **Declaración de Testigos:** Personal y/o terceros que hayan tomado conocimiento de los hechos, materia de denuncia.
- **Medios Probatorios:** Acreditación de los hechos descritos por el denunciante, tales como: grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, etc.

Asimismo, las quejas o denuncias pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

a. Queja o Denuncia Insuficiente:

En los casos que la queja o denuncia no cuente con medios probatorios fehacientes y suficientes para que el Comité de Prevención frente al Hostigamiento Sexual y Laboral (Comité) pueda resolver, dicha queja o denuncia se archivará y con "Resolución Motivada" se informara al denunciante.

b. Falsa Queja o Denuncia:

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento laboral o sexual es declarada infundada por resolución firme, la persona a la que se le imputan los hechos en la queja o denuncia, tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante quedará obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

La falta queja debidamente comprobada, se considera una falta grave, motivo por el cual APC podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo del presunto hostigado.

Para la aplicación de la sanción, el Comité deberá considerar la reiteración, recurrencia, el nivel de afectaciones psicológicas u orgánicas de la víctima, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la víctima. Las sanciones aplicables dependerán de la gravedad y podrán ser las siguientes:

- Amonestación Escrita
- Suspensión
- Separación o Reasignación a otra Área
- Despido

CONSIDERACION ADICIONAL:

Si el/la presunto(a) hostigador(a) es miembro del Comité frente al Hostigamiento Laboral y Sexual, la queja o denuncia se debe interponer ante el Jefe Inmediato del presunto(a) hostigador(a). Por lo tanto, el/la presunto(a) hostigador(a) no participará en el proceso de investigación.



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL**

Código: GRH-P-08
Fecha: 12/07/2024
Versión: 04
Página: 9 de 9

ANEXO C: GRH-P-08: GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Con la finalidad de asegurar la protección a la víctima, el Área de Recursos Humanos definirá y aplicará las medidas de protección en un plazo no mayor de 03 días hábiles contados desde la interposición de la queja o denuncia, pudiendo adoptarse las siguientes garantías mínimas:

- a. **Confidencialidad:** Todos los actos y documentos relacionados con la queja o denuncia tienen carácter **"RESERVADO"**. La infidencia producida durante la investigación será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad de acuerdo a lo establecido en el "Reglamento Interno de Trabajo".
- b. **Protección a la Víctima:** Durante la investigación hasta el fin del procedimiento, la víctima tendrá acceso a las actuaciones realizadas por el Comité. Así mismo, podrá solicitar la realización de otras acciones que coadyuven al esclarecimiento de los hechos.
- c. **Protección al Testigo:** De ser el testigo trabajador/a y/o personal externo, se adoptarán 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.
- d. **Criterios para la Evaluación de la Existencia o Configuración del Hostigamiento Laboral y/o Sexual:** El criterio debe ser objetivo, efectuando el examen de los hechos, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, entendiéndose que tanto hombres como mujeres son iguales en derechos, pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.
- e. **Criterios para Evaluar la Gravedad de la Conducta de Hostigamiento Laboral y/o Sexual:** Se deberá evaluar de acuerdo con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando la reincidencia y la intensidad de la conducta.

Este documento es propiedad de APC Corporación S.A., toda copia impresa es utilizada como documento de consulta no oficial.

Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la plataforma SIG de la organización.