

PROTOCOLO REGIONAL SOBRE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO / ACOSO SEXUAL LABORAL EN CREDICORP CAPITAL

El siguiente documento describe el proceso que sigue Credicorp Capital en todos los países en los que opera, para prevenir, atender y sancionar las denuncias sobre hostigamiento/acoso sexual laboral. En este sentido, se sustenta en normas internacionales como el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación N° 19 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la mujer.

Asimismo, este documento tiene fundamento en las normas nacionales de cada país en el que Credicorp Capital tiene sedes, estas normas fueron:

- Perú: Ley N° 27942.
- Chile: Código Sustantivo del Trabajo.
- Panamá: Ley 7 de 2018.
- Miami: The Title VII of the Civil Rights.
- Colombia: Ley 1010, del 2006.

Durante este proceso, la compañía velará en todo momento por la confidencialidad de éste y las partes involucradas protegiendo su identidad y cumpliendo, como mínimo, con la regulación en materia de hostigamiento/acoso sexual laboral de cada país donde opere. Las particularidades conforme a los que disponen las leyes locales se encuentran descritas en el Anexo I de este documento. Credicorp Capital rechaza toda conducta de hostigamiento/acoso sexual laboral.

I. OBJETIVO

El presente protocolo tiene por objeto prevenir el hostigamiento/acoso sexual laboral; así como, atender y sancionar los casos que se presenten.

II. ALCANCE

El presente protocolo es de aplicación a todos/as quienes tienen una relación laboral, formativa o de servicios (en adelante, colaboradores/as) con Credicorp Capital en todos los países donde opere.

III. RESPONSABILIDADES

Para lograr el adecuado cumplimiento de este Protocolo, es esencial que todos/as y cada uno de sus colaboradores/as y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, asuman las siguientes responsabilidades:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
2. Evitar comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
3. Actuar asertivamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento/acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Protocolo.

Por su parte, Credicorp Capital adopta las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento/acoso sexual laboral:

1. Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento/acoso sexual laboral.
2. Difundir entre todos sus colaboradores/as el contenido del presente protocolo, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
3. Contar con un Comité Regional para el seguimiento a los casos de hostigamiento/acoso sexual laboral.
4. Capacitar a los/as colaboradores/as que conforme a las normativas de los países en donde compete, van a investigar/atender y resolver las denuncias sobre hostigamiento/acoso sexual laboral.
5. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente protocolo.

IV. GOBIERNO:

Cualquier denuncia en materia de hostigamiento/acoso sexual laboral se manejará con absoluta confidencialidad asegurando un proceso justo y digno para ambas partes. Es por esta razón que se forma el Comité Regional para la Prevención y Atención del Hostigamiento/Acoso Sexual Laboral (“CRHSL”) que asegure dichas condiciones.

Este Comité, con alcance regional debe mantener paridad de género y está compuesto por los siguientes roles:

Integrantes del CRHSL:

- COO de Credicorp Capital
- Líder de Gestión y Desarrollo Humano de Credicorp
- Líder de Legal de Credicorp Capital
- Líder de Cumplimiento de Credicorp Capital

En los casos en los que los/as representantes de estos roles llegasen a ser mayoritariamente hombres o mujeres y no pueda mantenerse la paridad, los puestos serán cubiertos por otros colaboradores de designados por el comité de gestión de la compañía.

La elección deberá asegurar también que sean colaboradores que ocupen puestos de un nivel de seniority similar al resto de integrantes del CRHSL.

Responsabilidades y autonomías del CRHSL:

- Liderar y aprobar la estrategia de prevención del hostigamiento/acoso sexual laboral a nivel regional, con una evaluación semestral.
- Gestionar las denuncias presentadas en Chile, Panamá y Miami, y supervisar la resolución de los casos de hostigamiento/acoso sexual laboral que ocurran en Credicorp Capital en los casos donde las legislaciones de cada país establezcan que sea un órgano específico el que tenga a su cargo la investigación. En todos los casos, se guardará confidencialidad.
- Vigilar el cumplimiento de la regulación en materia de hostigamiento/acoso sexual laboral.
- Sin perjuicio de las labores que deban ejercer los órganos encargados por la legislación local de la resolución de casos de hostigamiento/ acoso sexual laboral, el CRHSL estará a cargo de las denuncias de hostigamiento/acoso sexual laboral en las que estén involucrados líderes de la Compañía, a fin de que en la investigación y sanción de estos casos se asegure un proceso justo para las partes involucradas. Entendiéndose por líder aquellos colaboradores de nivel de puesto Executive Director, Managing Director, Head y CEO.
En el caso de Colombia, de acuerdo a la legislación laboral vigente, este Comité conocerá la denuncia siempre que se haya presentado ante el mismo. Asimismo, es obligatorio que el CRHSL le indique al colaborador que también puede interponerla ante el Comité de Convivencia Laboral.
- Recibir y atender las denuncias que involucren a clientes de la Cía.

Inhabilidad para miembros del CRSHL y Comités Locales (Perú y Colombia):

- En caso el/la presunto/a hostigador/a y/o el/la denunciante sea miembro del CRHSL éste quedará inhabilitado de participar en la investigación y la denuncia deberá presentarse ante el CEO de Credicorp Capital.
- En caso el/la presunto/a hostigador/a y/o el/la denunciante sea el CEO Credicorp Capital, la investigación estará a cargo del CRHSL.
- En caso el/la presunto/a hostigador/a y/o denunciante sea miembro de los comités locales en Perú y Colombia, éste quedará inhabilitado de participar en la investigación y asume el miembro suplente.

V. DEFINICIONES

V.1. Hostigamiento/acoso sexual laboral

En Credicorp Capital están prohibidas todas las formas de hostigamiento/acoso sexual laboral, las cuales se manifiesten en violencia sexual o sexista (también denominado discriminación por género en Colombia):

- Conductas de connotación o naturaleza sexual.
- Conductas de connotación o naturaleza sexista (también denominado discriminación por género en Colombia).

Siempre que estas conductas sean no deseadas por la persona que las reciba y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.

Estas formas de violencia pueden darse entre hombres y mujeres, así como entre personas del mismo género. En tal sentido, pueden darse entre personas de igual o similar jerarquía o entre personas de distinto nivel jerárquico.

Para que se configure un caso de hostigamiento/acoso sexual laboral, no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que hayan sido reiteradas.

V.2. Conductas 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; entre otras de similar naturaleza, sea que se realicen en forma física o través de medios virtuales, como e-mails, WhatsApps entre otros.

V.3. Conductas sexistas

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.

V.4. Medidas de atención médica y/o psicológica:

La Compañía pondrá a disposición de la persona denunciante canales de atención médica y/o psicológicas. Estas medidas tienen por finalidad dar resguardo a la presunta víctima a fin de que esta tenga el soporte necesario mientras dura el procedimiento.

V.5. Medidas de protección/ medidas de resguardo:

Son medidas tomadas durante el procedimiento y tienen por finalidad proteger a la persona denunciante de tratos hostiles y revictimizantes mientras dure el procedimiento.

V.6. Manifestaciones:

El hostigamiento/acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) 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). Algunos ejemplos no limitativos: burlas, piropos, etc., que incomoden a quien lo recibe.
- d) 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.
- e) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- g) Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en el numeral V.1.

Las acciones a través de las cuales el hostigamiento/acoso sexual laboral se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

- a) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- b) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- c) No verbal, los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como en no virtuales, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente; mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, Whatsapp, etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.

VI. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento interno de investigación que activa Credicorp Capital en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento/acoso sexual laboral se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante, de acuerdo a las regulaciones específicas con las que cuenta cada país en el que Credicorp Capital tiene sedes.

1. De la denuncia

El procedimiento de atención, investigación y sanción del hostigamiento/acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando La Compañía tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento/acoso sexual laboral.

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita dependiendo de lo establecido en la legislación local. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos/hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral (descripción detallada de la situación, comportamientos y hechos de las partes involucradas que ocasionaron la denuncia). En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Los/as colaboradores/as de Credicorp Capital y personal tercero que brinda servicios a la Compañía podrán denunciar cualquier conducta de hostigamiento/acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- CRHSL, dirigido a cualquiera de los miembros de este comité.
- Canal de Denuncias Credicorp:
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/56087/index.html>
- Para el caso de Colombia, la primera instancia para presentar la denuncia es el “Comité de Convivencia Laboral”.

2. Investigación de los casos de hostigamiento/acoso sexual laboral

El proceso de investigación de los casos de hostigamiento /acoso sexual laboral se llevará a cabo en cada país por las personas o instancias que dicten las disposiciones legales en esta materia. La información detallada para cada país se encuentra desarrollada en los anexos.

3. Etapas y plazos

3.1. Denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias Credicorp

Recibida la denuncia por este canal, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil al líder de Cumplimiento y líder de Gestión y Desarrollo Humano (en adelante “GDH”) de Credicorp Capital quienes por su rol hacen parte del CRHSL.

3.2. Denuncias recibidas a través del CRHSL:

En los países donde por ley existan comités locales a cargo de la atención e investigación de denuncias de HSL, el CRHSL en un plazo no mayor a un (1) día hábil, trasladará la denuncia a estos comités para que se hagan cargo de la investigación a excepción de las denuncias donde el “denunciado” es un líder de la Compañía.

Las personas o comités a cargo de la investigación, en un plazo de un (1) día hábil, trasladarán la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días para que formule sus descargos.

Adicionalmente ponen a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica. Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, GDH, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima.

Una vez recibida la denuncia, las personas o comités a cargo de la investigación tienen un plazo máximo de 15 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación o esclarecimiento de hechos de acuerdo con lo dispuesto por el marco legal de cada país, presentar a GDH las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral, presentar la propuesta de sanción o de archivamiento.

Culminada la etapa de investigación y recepcionado el informe emitido por las personas o comités a cargo de la investigación, el líder de GDH emitirá, en un plazo de cinco (5) días hábiles, una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento/acoso sexual laboral dentro de la compañía.

4. Valoración de medios probatorios

En las investigaciones de denuncias por hostigamiento/acoso sexual laboral, las personas o comités encargados de la investigación evaluarán los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso u hostigamiento/acoso sexual denunciado por el/la denunciante.

Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo, incluida la confrontación entre las partes que podrá ser solicitada por la víctima.

Los testigos ofrecidos por las partes contarán con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

Adicionalmente, en la valoración de la declaración de el/la denunciante, el comité respectivo, observará lo siguiente:

- a) La posibilidad de que la sola declaración de el/la denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
- b) La importancia de que la retractación de el/la denunciante se evalúe tomando en cuenta el entorno laboral, familiar y social del que proviene el/la denunciante y la persona denunciada.
- c) Los criterios establecidos por la jurisprudencia de cada país.

5. Medidas de atención médica y psicológica

GDH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se interpuso la denuncia, pondrá a disposición del denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente en cada uno de los países donde opere. De no contar con dichos servicios, lo/la derivan a los servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir.

El informe que se emite como resultado de esta atención es incorporado al proceso y considerado como medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

6. Medidas de protección / resguardo

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, GDH podrá dictar e

implementar medidas cautelares al denunciado, o denunciante si este así lo pidiese en concordancia con la legislación de cada país, las cuales deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso.

Estas podrán ser:

- Rotación, separación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Suspensión temporal imperfecta del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Prohibición de acercamiento a la persona denunciante o de contactarse por cualquier medio.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

GDH, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7. Casos de renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con La Compañía, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Compañía o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento igual continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

La presentación de una denuncia no dará lugar a una desvinculación de la presunta víctima.

8. Casos de hostigamiento/acoso sexual laboral que involucran a empresas de tercerización o intermediación de servicios

Todo contrato con una empresa de tercerización o intermediación laboral deberá incluir cláusulas que hagan referencia al rechazo de toda conducta de hostigamiento / acoso sexual laboral.

a) Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de La Compañía

Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de La Compañía, la denuncia se formula ante los canales definidos por La Compañía o por la empresa de tercerización o intermediación. Quien reciba la denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informará sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios o la Compañía, según corresponda, para que tome las medidas que considere pertinentes. La Compañía llevará a cabo el procedimiento de investigación de acuerdo a la legislación del país. Cuando el informe final de las personas a cargo de la investigación incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento/acoso, éste se remitirá a la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano; a la presunta víctima, otorgándole un plazo para que,

de considerarlo pertinente, presente sus descargos; y a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que:

- Traslade el informe a el/la denunciado/a otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos.
- Emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento/acoso sexual laboral.

b) Supuesto en el cual la presunta víctima de hostigamiento/acoso sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de La Compañía

Cuando la presunta víctima de hostigamiento/acoso sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de La Compañía, se interpone la denuncia ante los canales definidos por La Compañía o por la empresa de tercerización o intermediación. Quien reciba la denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informará sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios o a la Compañía, según corresponda para que tome las medidas que considere pertinentes.

La Compañía llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a la legislación laboral vigente del país, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento/acoso sexual laboral que hubiera sufrido.

c) Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios

Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento/acoso sexual laboral se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a La Compañía, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante La Compañía. En este último caso, La Compañía traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con La Compañía la cual podrá colaborar con el proceso de investigación facilitando las pruebas necesarias.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la denunciado/a, o del/de la denunciante con La Compañía.

9. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a sea un/a cliente/a y la presunta víctima sea un/a colaborador/a de Credicorp Capital:

En los casos en los que colaboradores/as de Credicorp Capital denuncien haber sufrido hostigamiento/acoso sexual laboral por parte de un/a cliente/a de la Compañía, se ofrecerá, en el plazo de un día (1) hábil, a la presunta víctima lo siguiente:

- a) Rotación inmediata, es decir, el cliente pasará a ser atendido por otro colaborador.
- b) Atención médica y psicológica a fin de que esta tenga el soporte necesario.

En caso que, el colaborador quiera llevar el caso a instancias judiciales la compañía le brindará los permisos que requiera para llevar a cabo del proceso.

10. Finalización del procedimiento

De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en la normativa legal correspondiente.

Los tipos de sanción podrán ser los siguientes, o cualquier otro determinado por la ley local que corresponda:

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal sin goce de remuneraciones.
- Despido

ANEXO I

PROCEDIMIENTO - PERÚ

1. De la denuncia

El procedimiento de atención, investigación y sanción del hostigamiento/acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando La Compañía tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento/acoso sexual laboral.

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita dependiendo de lo establecido en la legislación local. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos/hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral (descripción detallada de la situación, comportamientos y hechos de las partes involucradas que ocasionaron la denuncia). En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio. Los/as colaboradores/as de Credicorp Capital y personal tercero que brinda servicios a la Compañía podrán denunciar cualquier conducta de hostigamiento/acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- CRHSL, dirigido a cualquiera de los miembros de este comité.
- Canal de Denuncias Credicorp:
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/56087/index.html>.

2. Investigación de los casos de hostigamiento/acoso sexual laboral

Características del Comité de Intervención frente al Hostigamiento / Acoso Sexual Laboral (en adelante “el comité”):

- Es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género.
- El Comité designará un interlocutor con quien la víctima, si así lo considera, tratará directamente.
- Los integrantes del Comité serán responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la víctima sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieron acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será sancionado.
- Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante del área de Gestión y Desarrollo Humano.

3. Etapas y plazos

- La Gerencia de GDH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, correrá traslado de la denuncia al Comité para el inicio de la investigación y pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.
- De la misma manera, en el plazo de un (1) día hábil, correrá traslado de la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos.
- Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, GDH, dicta y ejecuta las medidas de protección indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.
- La Compañía comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento/acoso sexual laboral, y le informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia.
- Una vez recibida la denuncia, el Comité tiene un plazo máximo de 15 días calendario para:
 - a) Poner en conocimiento de la víctima, el descargo del denunciado dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que fue recibido por el Comité.
 - b) Realizar cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere pueden aportar información relevante.
 - c) Emitir un informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento/acoso sexual laboral. El informe debe ser puesto en conocimiento del área de GDH en un plazo máximo de un (1) día hábil.
- Culminada la etapa de investigación y recepcionado el informe emitido por el Comité, la Gerencia de GDH tiene un plazo máximo de 10 días calendario para:
- Trasladar el informe del Comité a el denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
- Emitir una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento/acoso sexual laboral.

4. Valoración de medios probatorios

Ver Protocolo Regional.

5. Medidas de atención médica y psicológica

Ver Protocolo Regional.

6. Medidas de protección / resguardo

Ver Protocolo Regional.

7. Casos de renuncia o término de la relación contractual

Ver Protocolo Regional.

8. Casos de hostigamiento/acoso sexual laboral que involucran a empresas de tercerización o intermediación de servicios

Ver Protocolo Regional.

9. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a sea un/a cliente/a y la presunta víctima sea un/a colaborador/a de Credicorp Capital

Ver Protocolo Regional.

10. Finalización del procedimiento

De declararse fundada la denuncia, GDH emitirá una resolución final y señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta. Las sanciones podrán consistir en:

- Llamada de atención verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de haber.
- Despido.

Asimismo, una vez culminado el procedimiento, La Compañía comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

11. Excepción al Procedimiento

En caso que el/la hostigador/a sea el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme a la legislación laboral vigente. En este último supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento/acoso sexual laboral o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

PROCEDIMIENTO - CHILE, PANAMÁ Y MIAMI

1. De la denuncia

El procedimiento de atención, investigación y sanción del hostigamiento/acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando La Compañía tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento/acoso sexual laboral. La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita dependiendo de lo establecido en la legislación local. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren comportamientos/hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral (descripción detallada de la situación, comportamientos y hechos de las partes involucradas que ocasionaron la denuncia). En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio. Los/as colaboradores/as de Credicorp Capital y personal tercero que brinda servicios a la Compañía podrán denunciar cualquier conducta de hostigamiento/acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- CRHSL, dirigido a cualquiera de los miembros de este comité. Canal de Denuncias Credicorp: (<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/56087/index.html>)

2. Investigación de los casos de hostigamiento/acoso sexual laboral

Ver Protocolo Regional.

3. Etapas y plazos

Ver Protocolo Regional.

4. Valoración de medios probatorios

Ver Protocolo Regional.

5. Medidas de atención médica y psicológica

Ver Protocolo Regional.

6. Medidas de protección / resguardo

Ver Protocolo Regional.

1 Chile, Código Sustantivo del Trabajo.

Panamá, Ley 7 de 2018.

Miami, The Title VII of the Civil Right

7. Casos de renuncia o término de la relación contractual

Ver Protocolo Regional.

8. Casos de hostigamiento/acoso sexual laboral que involucran a empresas de tercerización o intermediación de servicios

Ver Protocolo Regional.

9. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a sea un/a cliente/a y la presunta víctima sea un/a colaborador/a de Credicorp Capital

Ver Protocolo Regional.

10. Finalización del procedimiento

De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a y la ejecuta por GDH, utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en la normativa legal correspondiente.

En Chile y Miami, las sanciones podrán consistir en:

- Amonestación.
- Suspensión.
- Despido.

En el caso de Panamá, de comprobarse el caso de hostigamiento sexual laboral, la sanción será:

- Despido.

PROCEDIMIENTO - COLOMBIA

1. De la denuncia

El procedimiento de atención, investigación y sanción del hostigamiento/acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando La Compañía tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento/acoso sexual laboral. La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita dependiendo de lo establecido en la legislación local. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren comportamientos/hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral (descripción detallada de la situación, comportamientos y hechos de las partes involucradas que ocasionaron la denuncia). En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento/acoso sexual laboral, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio. Los/as colaboradores/as de Credicorp Capital y personal tercero que brinda servicios a la Compañía podrán denunciar cualquier conducta de hostigamiento/acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- CRHSL, dirigido a cualquiera de los miembros de este comité.
Canal de Denuncias Credicorp:
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/56087/index.html>.
- Para el caso de Colombia, la primera instancia para presentar la denuncia es el “Comité de Convivencia Laboral”.

2. Investigación de los casos: Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral (el “Comité”) es el encargado de:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir hostigamiento/acoso sexual laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de hostigamiento/acoso sexual laboral.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- Presentar a GDH las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

El Comité de Convivencia Laboral informará a la víctima su posibilidad de instaurar directamente una denuncia penal por el delito de acoso sexual (Art. 210 A del C.P.) ante la Fiscalía General de la Nación. La víctima contará con el acompañamiento y apoyo de Credicorp Capital en la remisión de toda la información que solicite la Fiscalía General de la Nación en desarrollo de su investigación en caso de que esta se inicie.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes designados por Credicorp Capital y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Este Comité cuenta con un Presidente y una Secretaría de acuerdo a lo establecido por la normativa legal vigente.

3. Etapas y plazos

No aplica en tanto el comité de convivencia laboral no despliega un procedimiento de investigación.

4. Valoración de medios probatorios

No aplica en tanto el comité de convivencia laboral no despliega un procedimiento de investigación.

5. Medidas de atención médica y psicológica

Ver Protocolo Regional.

6. Medidas de protección / resguardo

Ver Protocolo Regional.

7. Casos de renuncia o término de la relación contractual

No aplica en tanto el comité de convivencia laboral no despliega un procedimiento de investigación.

8. Casos de hostigamiento/acoso sexual laboral que involucran a empresas de tercerización o intermediación de servicios

Si bien la regulación local no establece un procedimiento de atención de quejas para casos donde una de las partes o ambas no tengan relación laboral directa con la Compañía, todo contrato con una empresa de tercerización o intermediación laboral deberá incluir cláusulas que hagan referencia al rechazo de toda conducta de hostigamiento / acoso sexual laboral.

9. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a sea un/a cliente/a y la presunta víctima sea un/a colaborador/a de Credicorp Capital

Ver Protocolo Regional.

10. Finalización del procedimiento

De declararse fundada la denuncia, GDH aplicará las medidas de acuerdo a la legislación laboral vigente.