



GESTIÓN HUMANA

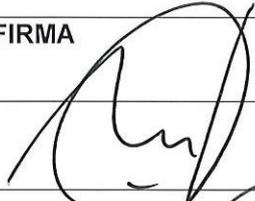
Procedimiento contra el Hostigamiento Sexual y Sanción correspondiente

Código: GGHH-01

Revisión: 1

Año:2020

PROCEDIMIENTO CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SANCIÓN CORRESPONDIENTE

APROBADO POR	CARGO	FIRMA
Mario Fiocco Cornejo	Gerente General	
Angel Parodi Zevallos	Gerente Gestión Humana	



GESTIÓN HUMANA

Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual

Código: GGHH-01

Revisión: 1

Año:2020

I. OBJETIVOS

Prevenir, detectar y sancionar los actos de hostigamiento sexual que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones laborales dentro de la organización y sancionar a aquellos que resulten responsables. Proteger al trabajador frente a cualquier 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.

II. FINALIDAD

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de las gerencias y subgerencias, para la aplicación de mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual. Garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, cumpliendo con el debido proceso.

III. BASE LEGAL

La presente política ha sido elaborada tomando en consideración las disposiciones contenidas en:

- Constitución Política del Perú
- Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Resolución Ministerial N° 005-2017-MTPE/2, que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el Sector Público y Privado.

IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente procedimiento serán de aplicación obligatoria para todos los trabajadores, colaboradores, ejecutivos y demás niveles de La Empresa, cualquiera sea su régimen laboral o contractual.

V. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN

La presente norma ha sido aprobada por la Gerencia General, siendo ésta la única autorizada para modificarla, sustituirla o anularla.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

Para que el trabajador reporte el estado del hostigamiento sexual y requiera el cese de la hostilidad, el trabajador debe presentar una queja en forma verbal o escrita.

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

VII. DEFINICIONES:

- **HOSTIGADOR:** Toda persona que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la Ley 27942, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- **HOSTIGADO:** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** El 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, docente, formativa o de cualquier otra índole.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. Asimismo, el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo.

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de¹:

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

¹ Posibles manifestaciones no limitativas y meramente enunciativas, por lo que puede configurarse el mismo en otra situación o circunstancia que se tenga las características mencionadas en el presente documento.

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- **RELACION 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.
- **MEDIOS PROBATORIOS:** Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en el proceso de investigación por hostigamiento sexual. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final, dependiendo del plazo establecido en la presente política

VIII. DISPOSICIONES DEL PROCEDIMIENTO:

8.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero o de oficio cuando la Empresa conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. En el primer caso, la queja o denuncia debe ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Jefatura de Bienestar Social.

La Jefatura de Bienestar Social, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Si la queja o denuncia hubiera sido recibida por un área distinta, se tendrá la obligación bajo responsabilidad de remitir, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, de correr traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

Cuando la persona a quien se le imputa el hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria, la queja se formula ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja de conocidos los hechos, informa sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe al cual se refiere el art. 29.5 del Reglamento y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, éste se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a lo regulado en el art. 29 del reglamento.

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la persona a quien se le imputa el hostigamiento sexual forme parte de la empresa, se interpone la queja ante la Oficina de Recursos Humanos de la empresa la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La empresa lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el artículo 29 del reglamento, garantizando que la víctima pueda presentar la queja contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

Cuando la persona a quien se le imputa el hostigamiento sexual y la presunta 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

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

servicio que prestan a La empresa, la presunta víctima puede interponer la queja ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa principal o usuaria. En este último caso, la empresa traslada la queja a la empresa a la cual la persona a quien se le imputa el hostigamiento sexual pertenece, 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 empresa.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la persona a quien se le imputa el hostigamiento sexual o de la presunta víctima con la empresa principal o usuaria.

8.1.1. GARANTÍAS DE LA QUEJA

La Jefatura de Bienestar Social deberá, durante la tramitación de la queja, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

- a) **Confidencialidad.** - Todos los actos y documentos relacionados con la queja tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la queja será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.
- b) **Protección al quejoso y/o su representante.** - Durante la tramitación de la queja hasta el fin del procedimiento, el quejoso y/o su representante tendrán acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el órgano encargado de la investigación. Asimismo, podrá solicitar la realización de otras acciones que coadyuven al esclarecimiento de lo quejado. Si el representante también es trabajador de la Empresa corresponderá al Comité adoptar las medidas necesarias
- c) **Protección al Testigo.** - De ser el testigo trabajador de La Empresa corresponderá a la Comité 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.
- d) **Criterios para la evaluación de la existencia del hostigamiento sexual.** - El criterio debe ser objetivo, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, entendiéndose que tanto varones 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 sexual.** - Se deberá evaluar de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando la reincidencia y la intensidad de la conducta.

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

8.1.2. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA:

La Queja será presentada de manera verbal o escrita, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual, ante:

- a) La Jefatura de Bienestar Social.
- b) En caso la queja sea contra el Gerente de Gestión Humana, la queja deberá interponerse ante la Gerencia General.

8.2. REQUISITOS DE LA QUEJA: La Queja deberá contener los siguientes requisitos:

- a) **Identificación de la presunta víctima.** - Nombre, documento de identidad, cargo o función que realiza dentro de La Empresa, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.
- b) **Identificación del presunto hostigador.** - Nombre, cargo o función que realiza en La Empresa.
- c) **Hechos.** - Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) **Medios Probatorios.** - Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en el proceso de investigación por hostigamiento sexual. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final. Las pruebas que podrán presentarse son: declaraciones de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos o virtuales de cualquier tipo, data audiovisual o visual de cualquier tipo, videos, fotografías, pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos y en general, cualquier medio que resulte idóneo.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con las personas a quienes se les imputa el hostigamiento sexual, entre otros. El Gerente de Gestión Humana deberá evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar el hostigamiento sexual, por los actos quejados. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona víctima del hostigamiento sexual.

El contenido de los medios probatorios que formarán parte de la documentación

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

relativa a la investigación, para sancionar los actos de hostigamiento sexual, no pueden contener enmendaduras, alteraciones y/o entrelineados, ni agregados.

- e) **Medida Cautelar.** - El quejoso podrá solicitar se dispongan medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la queja.
- f) **Identificación del representante.** - Datos de la persona que representará al quejoso durante la tramitación de la queja. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.

8.3. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:

La Gerencia de Gestión Humana debe comunicar 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 debe informar acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

8.4. COMUNICACIÓN AL COMITÉ:

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Jefatura de Bienestar Social, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

8.5. INFORME DEL COMITÉ:

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité debe emitir un informe que debe contener lo establecido en el numeral 19.3. del artículo 19 del Reglamento. Dentro de dicho plazo el Comité otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos. El informe debe ser puesto en conocimiento a la Jefatura de Bienestar Social en un plazo máximo de un (1) día hábil.

El informe con las conclusiones de la investigación por parte del Comité debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- . Descripción de los hechos.
- . Valoración de medios probatorios.
- . Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- . Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

8.6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

Dentro de los tres días hábiles de conocida la queja de hostigamiento sexual, dicta y ejecuta de oficio o a solicitud de parte, las siguientes medidas de protección:

- a) Rotación o cambio de lugar de la persona a quien se le imputa el acto de hostigamiento.
- b) Suspensión temporal de la persona a quien se le imputa el acto de hostigamiento,

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

situación en la cual se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La Oficina de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de las personas que tienen la calidad de testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la Oficina de Recursos Humanos puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

Recibida la denuncia por hostigamiento sexual por parte de la Jefatura de Bienestar Social, en coordinación con la Sub Gerencia Legal sugerirá a la Gerencia de Gestión Humana, la medida cautelar a implementarse, a fin de que esta última decida la que deberá realizarse.

8.7. DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Sub Gerencia Legal emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Sub Gerencia Legal traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

8.8. FINALIDAD, OPORTUNIDAD Y TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala el procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas ni agregados.

8.9. DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN:

En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, tomando en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Las sanciones pueden ser:

8.9.1. Suspensión

8.9.2. Despido

Si el Comité determinara que las conductas denunciadas califican como delitos de acoso; acoso sexual; chantaje sexual o difusión de imágenes, materiales audiovisuales, o audios con contenido sexual, tales como están definidas en el Decreto Legislativo N° 1410, le explicará a la persona denunciante que se trata de conductas delictivas para la justicia peruana y que, ante ello, corresponde activar el proceso a nivel judicial. Si la persona denunciante no contara con algún familiar o amistad que pudiera acompañarla en este proceso, la empresa asignará a una persona debidamente capacitada para que la apoye con la debida formulación de la denuncia. Esta no la representará, sino que se ocupará de brindar el soporte de gestión para la presentación de la denuncia a nivel judicial.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal o civil que pudieran generar las conductas denunciadas, la empresa podrá continuar con el procedimiento disciplinario a nivel institucional de conformidad con lo establecido en el presente boletín.



GESTIÓN HUMANA

Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual

Código: GGHH-01

Revisión: 1

Año:2020

Asimismo, si el denunciante no desea activar el proceso a nivel judicial, nuestra institución interpondrá la denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, informando de tal acto a la persona denunciante.

I. FALSA QUEJA

El Gerente de Gestión Humana, a petición del Comité de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo de la presunta víctima de Hostigamiento sexual, siempre que el Comité acredite en forma debida el dolo o culpa inexcusable de éste.

Además, el falsamente acusado de Hostigamiento sexual tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

II. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PRESENTE PLAN

La empresa dentro de su constante conducta de prevención del hostigamiento sexual realizará las siguientes buenas prácticas laborales:

8.9.3. Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que éstas sucedan. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual. Dichos cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de las personas encuestadas.

8.9.4. Brindar como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

b.1) Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, civil o formativa 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. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con LA EMPRESA.

b.2) Una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos por parte del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

procedimiento.

- 8.9.5. A través de cualquier medio físico o virtual, difundir periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

- 8.9.6. Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, poner a disposición de los miembros de la organización, los formatos para la presentación de la queja y la información básica sobre el procedimiento.

- 8.9.7. Garantizar la existencia del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, y realiza el seguimiento de los casos. El Comité está compuesto por representantes de LA EMPRESA y del personal en general, en la misma proporción y garantizando la paridad de género. El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos representantes del personal de LA EMPRESA y dos representantes de la empresa. Las personas que son representantes de LA EMPRESA ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombradas de la siguiente forma: Una persona que representante a la Oficina de Recursos Humanos y otra persona que LA EMPRESA designe. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde a la persona que represente a la Oficina de Recursos Humanos.

- 8.9.8. Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, LA EMPRESA pondrá en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

- 8.9.9. Tener políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. En el caso de LA EMPRESA, la política es la regulada en el presente capítulo del presente reglamento interno de trabajo.



GESTIÓN HUMANA

Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual

Código: GGHH-01

Revisión: 1

Año:2020

III. RESPONSABILIDADES

Gerencia Gestión Humana

Son responsables de:

- Velar por el cumplimiento de lo descrito en la presente política.
- Velar por mantener actualizada la política descrita de acuerdo a la normativa laboral vigente.
- Velar por la ejecución de las acciones correctivas para que no vuelva a ocurrir hechos que puedan ser calificados como hostigamiento sexual.

Jefatura de Bienestar Social

Es responsable de:

- Recibir la denuncia de hostigamiento sexual y comunicar tanto a la Gerencia de Gestión Humana y la Sub Gerencia Legal
- Brindar a la víctima apoyo psicológico o médico si es necesario.
- Dictar medidas de protección, investigar las denuncias formuladas y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:

Es responsable de:

- Sugerir a la Gerencia de Gestión Humana la medida cautelar y/o medidas de protección a aplicarse en el caso en concreto, adicionalmente a las que pudieran establecer.
- Derivar a la Sub Gerencia Legal el expedientillo del reclamo realizado incluyendo el descargo del acusado.
- Efectuar recomendaciones de posibles sanciones y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Sub Gerencia Legal

Examinará el expedientillo de investigación y determinará:

- La responsabilidad del sujeto involucrado como el acosador.
- Aplicara la sanción correspondiente y las medidas correctivas necesarias para prevenir casos similares.

	GESTIÓN HUMANA			
Política del Comité contra el Hostigamiento Sexual	Código: GGHH-01	Revisión: 1	Año:2020	

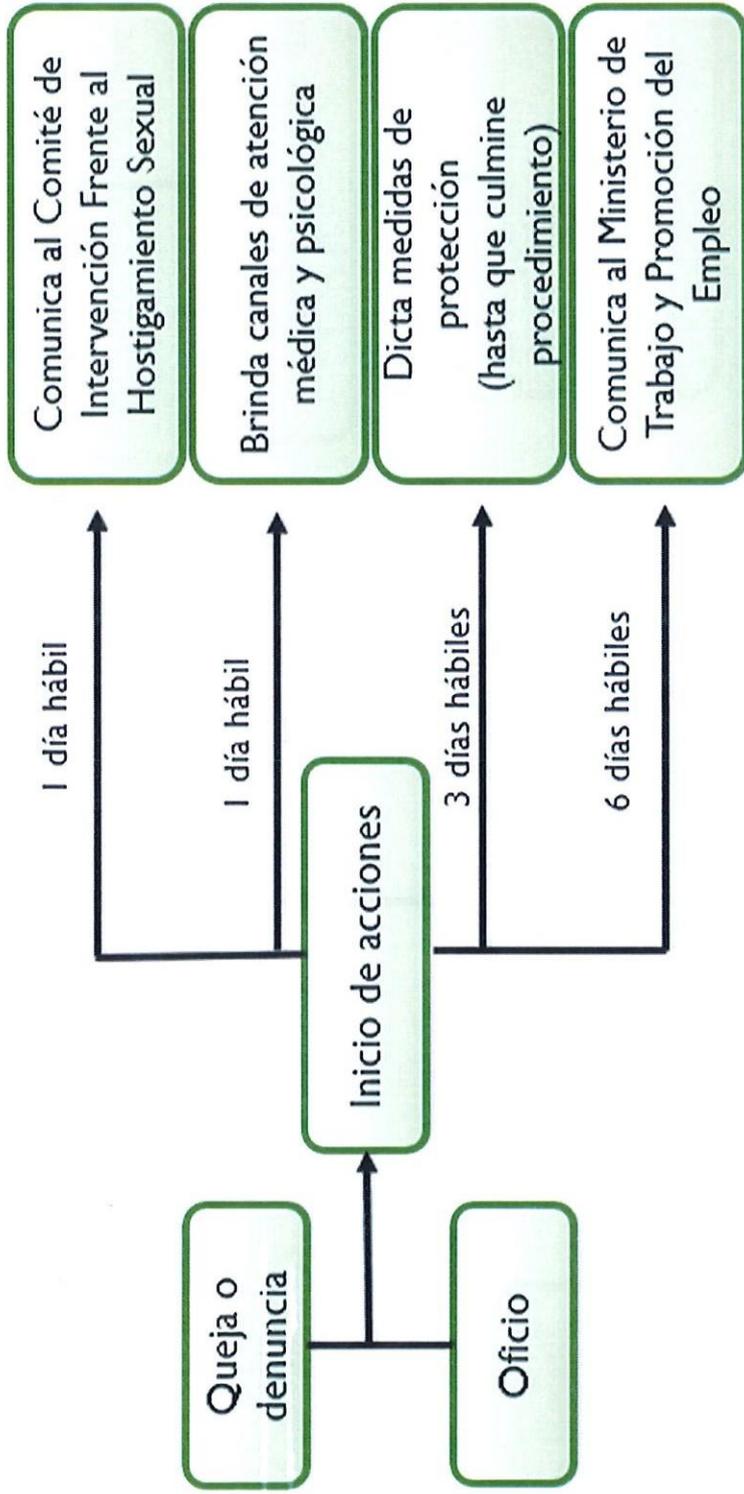
Sub Gerencia de Selección y Desarrollo:

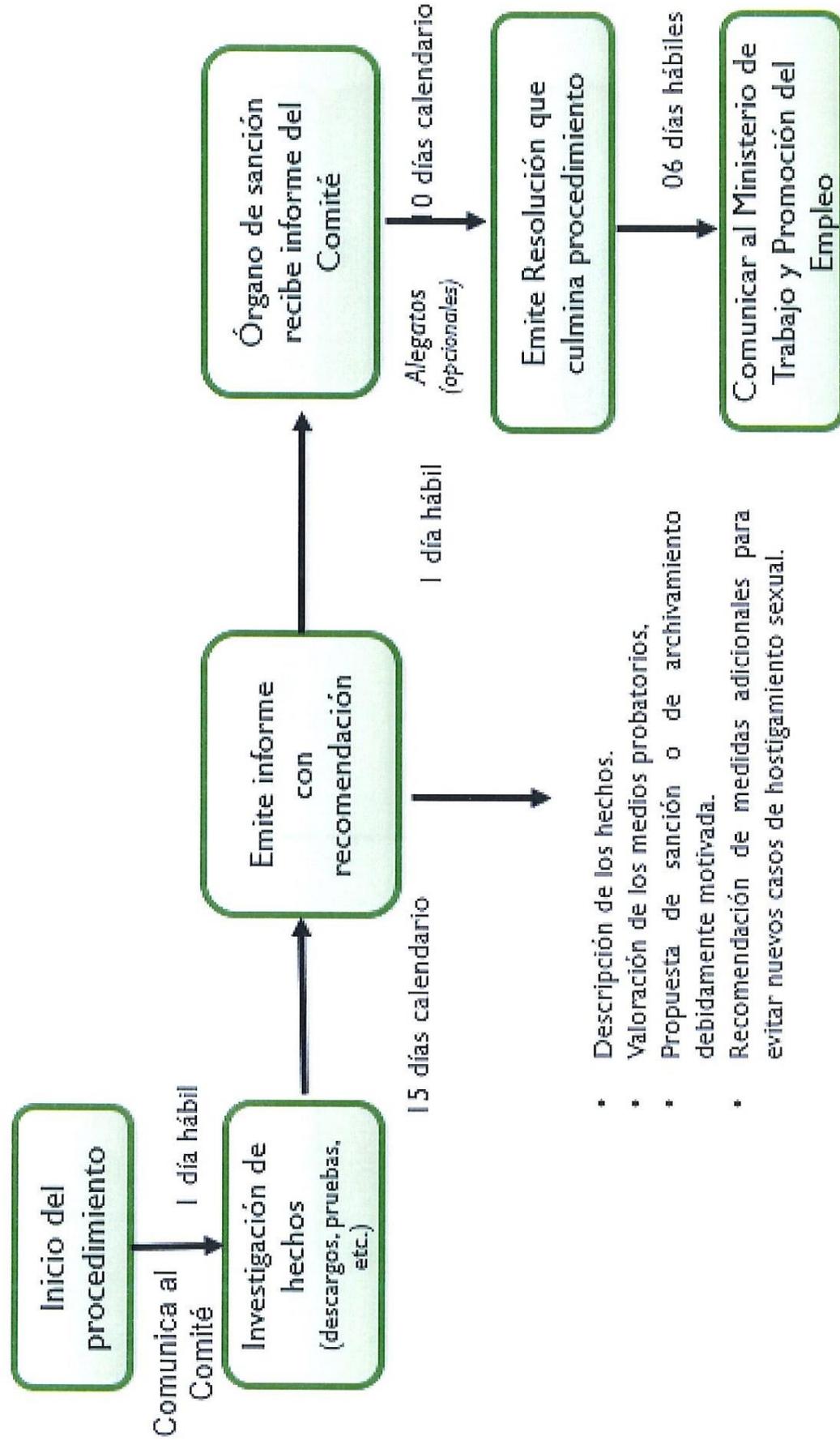
- Diseñará y ejecutará charlas de comunicación y difusión del presente plan contra el hostigamiento sexual
- Diseñara material didáctico (trípticos, dípticos, videos, etc) que permitan la difusión a todo el personal sobre el cumplimiento del presente plan.

IV. ANEXOS

1. Flujograma del procedimiento
2. Formato de presentación de denuncia de hostigamiento sexual

ETAPAS Y PLAZOS PARA LA QUEJA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO





- Descripción de los hechos.
- Valoración de los medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

II. Medios de Pruebas

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

- 2.1. Xxxxx
- 2.2. Xxxxxx
- 2.3.
- 2.4. Xxxxx
- 2.5. Xxxxxxxx

III. Medidas de Protección

En aplicación los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

- a. Rotación del (la) presunto/presunta hostigador /hostigadora
- b. Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora
- c. Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada
- d. Asistencia psicológica y/o médica
- e. Ayuda en la tramitación de una emisión de una orden de impedimento de acercamiento.
- f. Otras (especificar) _____

Por lo antes expuesto **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMDES.

Lima, a los _____ días del mes de _____, de 202_

Yo,