	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

1. ANTECEDENTES

La presente política se presenta en el marco de la implementación de medidas que enfatizan la promoción de la igualdad de derechos, así como el respeto por la dignidad de la persona impulsada con énfasis en la lucha contra el Hostigamiento Sexual a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

2. OBJETIVO

Normar los procedimientos de actuación, así como las competencias y responsabilidades de los colaboradores de la Empresa, para la aplicación de los mecanismos de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual; con el propósito de promover una cultura de igualdad y no discriminación, garantizando el bienestar y protección de las personas.

3. ALCANCE

La presente política aplica a todas las personas sujetas a un contrato de trabajo, cualquiera sea su plazo o modalidad, con Promigas Perú S.A.. Asimismo, en aplicación de los artículos 25 y 75 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se extiende al personal sujeto a modalidades formativas laborales (practicantes y otros), al personal destacado por empresas de intermediación, al personal desplazado por empresas de tercerización y a las personas sujetas a una relación de sujeción, en lo que resulte aplicable. En estos casos, la aplicación de la presente Política no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con la Empresa.

Para efectos de esta política, los trabajadores y beneficiarios de modalidades formativas laborales, se denominarán en conjunto “colaboradores”.


4. DEFINICIONES

a) Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, sin importar la reiteración de la misma, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral. Estas dos últimas consecuencias no son necesarias para su configuración. El hostigamiento sexual se configura:

- Sin necesidad de acreditar el rechazo de la conducta.
- Con independencia de la jerarquía que pudiera existir entre la persona hostigada y la hostigadora.
- Por conductas que se produzcan tanto dentro como fuera: (i) de la jornada de trabajo o formativa; y (ii) del lugar de trabajo o formativo. En cualquier caso, la conducta debe haber ocurrido durante, en relación o como resultado del trabajo.

Siguiendo al artículo 3 del Convenio sobre la violencia y el acoso – C190 de la OIT, están dentro de estos alcances –entre otras– los siguientes espacios:

- El lugar de trabajo, tanto sus espacios públicos como privados.
- Los lugares de pago, de descanso o esparcimiento de personal, se ingesta de refrigerio y alimentos, sanitarios y vestidores, y similares.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones del trabajo, incluyendo las que realizan por tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- En el marco del teletrabajo, cualesquiera sean las tecnologías de la información y de las comunicaciones que se empleen para su ejecución (correo electrónico, sistemas de comunicación instantánea, celulares, etc.).
- En el alojamiento proporcionado por la Empresa, de ser el caso.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el transporte sea proporcionado por la Empresa, de ser el caso.

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2


Esta definición, su configuración y sus manifestaciones, se aplican al teletrabajo conforme al artículo 16 de la Ley N° 31572.

- b) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual (a través de cualesquiera de las tecnologías de la información y de las comunicaciones); entre otras de similar naturaleza.
- c) **Conducta de naturaleza sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- d) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- e) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- g) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- j) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- k) **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Instancia responsable de investigar las quejas y denuncias que formulen los colaboradores de la Empresa y emitir las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

5. PRINCIPIOS

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual de la presente política se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** La Empresa y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual actuará teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.


	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** La Empresa y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual garantizará la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género y orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** La Empresa y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual garantizará el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** La Empresa y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual intervendrá en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos sobre **hostigamiento** sexual tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados sobre hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** La Empresa y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, dirigirán e impulsarán de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** La Empresa y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley N° 27942 y en su Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** La Empresa y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual ajustarán su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de no revictimización:** La Empresa y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

6. MEDIDAS GENERALES DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Promigas Perú S.A. realizará las siguientes acciones:

- a) Difundirá a todos los colaboradores la presente política, con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual, a través de los diversos canales de comunicación disponibles.

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

- b) Desarrollará espacios de concientización y diálogo al interior de la Empresa, que promuevan la discusión y generen propuestas para promover la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- c) Dará a conocer los mecanismos de recepción de quejas y denuncias, a través de sus distintos medios internos de comunicación.
- d) Realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.
- e) Identificará los factores de riesgo en el área o espacios, o en las modalidades de trabajo a distancia, en donde se hayan desarrollado hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el propósito de removerlos y evitar que se repitan.
- f) Brindará una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia, con el objetivo de:
- Sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual.
 - Identificar situaciones de hostigamiento sexual.
 - Brindar información sobre los canales de atención de las quejas y denuncias.

De acuerdo con el artículo 16 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR, tratándose de teletrabajadores, la capacitación se adecuará a la modalidad contractual. Si la persona fuera contratada desde el inicio del vínculo como teletrabajador, la capacitación se dictará según lo previamente indicado. Si en el curso de la relación laboral se modificará la modalidad contractual de presencial a teletrabajo, se brindarán las capacitaciones complementarias que resultasen necesarias.

- g) Brindará capacitaciones anuales especializadas a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, de Talento Humano y a los demás que intervengan en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- h) Difundirá periódicamente: (i) las conductas que pueden constituir actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables; (ii) los canales de atención de quejas o denuncias y los formatos respectivos; y (iii) la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción.

Para estos propósitos, la Empresa utilizará medios de difusión accesibles tanto para el personal que labora presencialmente como para quienes están sujetos al teletrabajo o cualquier modalidad similar.


7. PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

La Empresa identifica, dentro de su área de Talento Humano, al personal responsable de las siguientes funciones:

- a) Recibir la queja o denuncia.
- b) Dictar las medidas de protección.
- c) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Este procedimiento general se regula en los numerales del 8 a 14 de la presente política.

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

8. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

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, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la oficina de Talento Humano. La Empresa ha establecido canales de presentación de quejas accesibles tanto para el personal que labora presencialmente como para los teletrabajadores, a saber:

- Presencial: Oficinas ubicadas en:
 - LIMA: Av. Las Orquídeas N° 585 Dpto. 1102 - Edificio Fibra II San Isidro, horario de 8:00am a 6:00pm (refrigerio de 12:00pm a 2:30pm).
 - TRUJILLO: Av. Los Ángeles 407 - California - Trujillo (Edificio la Positiva), horario de 8:00am a 6:00pm (refrigerio de 12:00pm a 2:30pm).
 - PIURA: Av. Sanchez Cerro 234 - Torre IPAE Oficina 803 Real Plaza Piura, horario de 8:00am a 6:00pm (refrigerio de 12:00pm a 2:30pm).
- Teléfono: 957322483, horario de 8:00am a 6:00pm (refrigerio de 12:00pm a 2:30pm).
- Correo: dirigido al Gerente de Talento Humano.

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si el/la quejoso/a es el/la presunto/a hostigado/a. Esta acta debe ser firmada por el/la presunto/a hostigado/a para hacer constar que ha sido debidamente informado/a de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos o virtuales.

En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la oficina de Talento Humano, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

Todo el personal encargado de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la organización que haya tomado conocimiento de la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.


La Empresa guardará la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

9. ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

La oficina de Talento Humano, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica figura dentro del “Acta de derechos de la persona denunciante”. En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hará constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La oficina de Talento Humano dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al comité 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.

Talento Humano aplicará las medidas de protección que considere idóneas al caso en concreto en función de –entre otros– la modalidad de prestación del servicio (presencial o teletrabajo), gravedad de los hechos denunciados, situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, etc.

La oficina de Talento Humano 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.

A pedido de la presunta víctima, 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 Talento Humano puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

11. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

La oficina de Talento Humano pone en conocimiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y del/de la quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil.


El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo de (03) días para formular sus descargos. Este plazo se cuenta a partir del día siguiente de su recepción.

El Comité dicta un informe con las conclusiones de la investigación que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

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

Este Informe se dicta dentro del plazo de investigación.

Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/ la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

12. ETAPA DE SANCIÓN

Emitido el informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, a la oficina de Talento Humano.

La oficina de Talento Humano emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario, contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo, la oficina de Talento Humano traslada el informe del Comité a él/la quejado/a o denunciado/a y a él/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo de (03) días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Con o sin los alegatos, la oficina de Talento Humano dicta su resolución o decisión final, que contiene la sanción contra el/la hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

13. ACTUACIÓN EN CASOS DE INDICIOS DE DELITO

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Empresa interpondrá una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras organizaciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

14. ACTUACIÓN EN 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 Empresa, no exime a la Empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la Empresa o finaliza su vínculo contractual con ella, se continúa con el procedimiento y se dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables en la Empresa.

15. REGLAS ESPECIALES EN CASO DE COMPAÑÍAS DE TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

Cuando la denuncia involucre a un colaborador destacado o desplazado por una compañía de tercerización o intermediación, el procedimiento interno dependerá de quién es el empleador directo del/de la presunto/a hostigador/a o del/de la presunto/a hostigado/a, de acuerdo con lo siguiente:

- a) **Presunto/a hostigado/a pertenece a Promigas Perú y Presunto/a hostigador/a pertenece a una compañía de tercerización o intermediación**
 - La queja se presenta según el punto 8 de esta política ante la Empresa.
 - En el plazo de 1 día hábil de recibida la queja, la Empresa informa a la compañía de tercerización o de intermediación que ha recibido una queja.
 - La Empresa se pronuncia sobre las medidas de protección.
 - La Empresa ejecuta la investigación con su Comité según el punto 11 de esta política.
 - La Empresa traslada a la compañía de tercerización o de intermediación, el Informe de su Comité, siempre que este incluya recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, en plazo de 1 día hábil de su emisión.
- b) **Presunto/a hostigado/a pertenece a una compañía de tercerización o intermediación y Presunto/a hostigador/a pertenece a Promigas Perú**

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

- La queja se presenta según el punto 8 de esta política ante la Empresa.
- En el plazo de 1 día hábil de recibida la queja, la Empresa informa a la compañía de tercerización o de intermediación que ha recibido una queja.
- La compañía de tercerización o de intermediación adopta las medidas de protección que correspondan.
- La Empresa lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción según los puntos 11 y 12 de esta política.

c) Presunto/a hostigado/a y Presunto/a hostigador/a pertenecen a compañía de tercerización o intermediación

- Si la Empresa recibe la queja, deberá trasladarla a la compañía de tercerización o de intermediación, en el plazo de 1 día hábil de su recepción.
- La compañía de tercerización o de intermediación es responsable del procedimiento de investigación y sanción, sin perjuicio de las coordinaciones que fuesen necesarias con la Empresa.

En todos estos casos, las acciones que empresa la Empresa no implican el reconocimiento de vínculo laboral entre ella y el personal de la compañía de intermediación o tercerización con el que se interactúe.

16. OTRAS RELACIONES DE SUJECCIÓN DE CARÁCTER NO LABORAL

El literal j) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP define a la relación de sujeción como todo vínculo que se produce el marco de una relación de prestación de servicios, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

En los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción no regulada por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios de naturaleza civil, programas de capacitación para el trabajo y otras modalidades similares, se aplicarán las disposiciones de la presente Política, en tanto les resulte aplicable.


El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se produzca en el marco de estas relaciones se sujeta a las siguientes particularidades:

- La queja se presenta ante la oficina de Talento Humano de la Empresa.
- La oficina de Talento Humano de la Empresa dicta las medidas de protección necesarias.
- La Empresa conforma un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual integrado por 2 representantes del área de Talento Humano y 1 del área usuaria. Este Comité se encargará de la evaluación de los hechos denunciados, respetando el derecho de defensa.
- Concluida la investigación, el Comité propone a Talento Humano las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.


La ejecución de estas medidas no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con la Empresa.

17. CONTROL DE CAMBIOS

En la herramienta Kawak aparecen los funcionarios que participaron en la revisión y aprobación del presente documento, los cuales hacen constar que recibieron documentación e información previa para tal efecto y que el documento esta adecuado a las actividades y prácticas de la organización.

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

REGISTRO DE CAMBIOS					
FECHA	VERSIÓN	PAGINA	SECCIÓN	CAMBIOS EFECTUADOS	INCORPORÓ
31/03/2023	3	Todas	Todas	Se actualizó la política según lo dispuesto por la Ley Nro. 27942, la Ley Nro. 31572 y sus respectivos Reglamentos	Senior de Talento Humano

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

ANEXO 1

Informe y registro de Queja

_____, ____ de _____ de 20__

Señores: Gerencia de Talento Humano

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombre y apellidos					
Documento de Identidad (DNI)		Carné de Extranjería		Nro. De Pasaporte	
Área/Departamento					
Cargo					
Domicilio					
Teléfono fijo		Celular		Correo electrónico	

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombre y apellidos					
Cargo					


Relación con la persona afectada

Superior jerárquico		Subordinado/a		Cliente	
Mismo nivel jerárquico		Proveedor/a		Otro (especificar)	

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso no sea la víctima)

Nombre y apellidos					
Documento de Identidad (DNI)		Carné de Extranjería		Nro. de Pasaporte	
Área/Departamento					
Cargo					
Domicilio					
Teléfono fijo		Celular		Correo electrónico	

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

	CÓDIGO:	COR-TH-N-13
	NOMBRE:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
	VERSIÓN:	2

--

V. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.
2.
3.
4.
5.

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Medios probatorios

- Declaración de testigos
- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio idóneo."

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Apellidos y Nombres
DNI/CEX:

Huella Digital