

1. OBJETIVO

Establecer disposiciones específicas para la investigación y sanción del hostigamiento sexual de conformidad a la legislación vigente aplicable a fin de proteger los derechos a una vida libre de violencia, a la no discriminación y a la libertad sexual en el ámbito laboral.

2. ALCANCE

El ámbito de aplicación del presente procedimiento aplica a todos los trabajadores; están incluidos el personal de dirección, personal de confianza, asociado, director, accionista o socio; también, a quienes cuenten con convenios de modalidades formativas en general, contratistas, trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión de trabajo, tiene contacto con el personal.

3. RESPONSABLES

- 3.1 Área de Gestión Humana (Qorikallpa): Responsable de delinear las bases para la formulación, elaboración y actualización del presente procedimiento, garantizando su difusión y normando su uso. Será la encargada de recibir y atender cualquier consulta, queja o denuncia que el personal formule sobre alguno de los alcances o disposiciones del presente procedimiento; así como, de difundir, informar, regular, implementar y supervisar el correcto cumplimiento de la política dentro de la empresa.
- 3.2 Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual o Delegado Contra el Hostigamiento Sexual: Es el responsable de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Se constituirá Comité si es que la empresa posee más de 20 trabajadores; caso contrario, la responsabilidad lo asume un (01) delegado.
- 3.3 Gerencia Corporativa de Gestión Humana: Responsable de revisar el presente procedimiento.
- 3.4 Gerencia General Corporativa: Responsable de aprobar el presente procedimiento.
- 3.5 Gerencia Corporativa Legal: Responsable de asesorar, revisar y recomendar cualquier cambio al presente procedimiento. Asimismo, será la encargada de asistir al Comité (o Delegado) en todo el proceso de investigación.
- 3.6 Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud: Responsable de incorporar dentro del sistema de gestión seguridad y salud de la empresa las medidas establecidas dentro de este procedimiento.
- 3.7 Jefe Inmediato: Hace referencia a las Gerencias, Jefaturas, Coordinadores o Supervisores de cada una de las áreas. Son responsables de informar el cumplimiento estricto del presente procedimiento.
- 3.8 Trabajador: Responsable de cumplir el presente procedimiento.

4. DEFINICIONES

4.1 Definiciones esenciales

- 4.1.1 Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como, comentarios e insinuaciones, observaciones o miradas lascivas, exhibición o exposición de material pornográfico, tocamientos, roces o acercamientos corporales, exigencias o proposiciones sexuales, contacto virtual, entre otras de similar naturaleza.
- 4.1.2 Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en las cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

- 4.1.3 Denunciado(a): Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.1.4 Denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.1.5 Espacio laboral: Conjunto de aspectos que conforman un ambiente de trabajo, en el cual es posible desarrollar diversas actividades laborales y sociales (dentro o fuera de las instalaciones de la empresa), puede ser presencial o virtual.
- 4.1.6 Falsa queja: Aquella queja de hostigamiento sexual declarada infundada por la resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del denunciante o demandante.
- 4.1.7 Hostigado(a): Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 4.1.8 Hostigador(a): Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 4.1.9 Hostigamiento sexual: Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, pudiendo afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima y no necesita ser reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso para configurarse; la reiteración puede ser un elemento indiciario. El hostigamiento se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre las partes o si se produce dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- 4.1.10 Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona que pone en conocimiento, de forma verbal o escrita a la empresa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objetivo de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 4.1.11 Relación de jerarquía o 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.
- 4.1.12 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 otra.
- 4.1.13 Trabajador de confianza (o personal de confianza): Son aquellos trabajadores que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de decisiones empresariales.
- 4.1.14 Trabajador de dirección (o personal de dirección): Son aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

5. PROCEDIMIENTO

5.1 DISPOSICIONES GENERALES

5.1.1 Sobre el hostigamiento sexual

- 5.1.1.1 Se tomará como definición de hostigamiento o acoso sexual la establecida en el acápite 4.1.9.
- 5.1.1.2 Son elementos constitutivos del hostigamiento sexual, uno o varios de los siguientes:

- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual por el cual la víctima accede, se mantiene o modifica favorablemente su situación laboral, contractual o de otra índole.
- El rechazo explícito o implícito a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación contractual, laboral o de otra índole; o, crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.
- La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que deviene en una evidente afectación del trabajo de la víctima, interfiriendo en su rendimiento laboral y/o en su desenvolvimiento de manera evidente.

La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual; sin embargo, podrá ser un elemento que coadyuve a constatar su presencia. Asimismo, 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 formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes formativos, de trabajo o similares.

5.1.1.3 Se entenderá como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual, de forma enunciativa y no taxativa, una o varias de las siguientes situaciones:

- La promesa explícita o implícita de un trato o resultado preferente y/o beneficioso para la víctima con relación a una situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- La exigencia explícita o implícita, o ejercer actitudes de presión e intimidatorias para recibir atenciones o favores, para que la víctima realice una conducta no deseada que atente o agrave su dignidad.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas previamente.
- Solicitud de fotografías, audios o videos de contenido inapropiado, así como comunicaciones inapropiadas vía redes sociales.
- Otras conductas de acuerdo al concepto descrito en los artículos precedentes, tales como, escritos o mensajes con contenido sexual o sexistas, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivos, bromas obscenas, preguntas, silbidos, miradas fijas y/o gestos lascivos, chistes o piropos con contenido sexual o sexista, llamadas telefónicas o mensajes de texto, apps digitales de mensajería (WhatsApp, Telegram, Messenger u otros similares) u otras formas relacionadas de contenido sexual, proposiciones para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de las personas agraviadas, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

Entiéndase que las situaciones mencionadas constituyen ejemplos y no agotan el concepto.

5.1.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

5.1.2.1 Con la finalidad de mantener ambiente laboral adecuado y de informar al personal acerca de temas relacionados al hostigamiento sexual y violencia de género, la empresa se obliga a:

- Realizar campañas de sensibilización o capacitaciones periódicas a todos los colaboradores sobre las normas de prevención del hostigamiento y acoso de cualquier tipo. Una será obligatoria al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Y otra, de periodicidad anual, específicamente dirigida al Área de Gestión Humana y a los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (o Delegado) y demás involucrados en la investigación y sanción.
- Realizar evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan (a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora).
- Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento.
- Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador(a), así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- Contar con un (01) Comité de Intervención Frente al Hostigamiento sexual (o un (01) Delegado) compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité (o Delegado) investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.
- La empresa incorporará al hostigamiento sexual en los monitoreos y la Matriz de Identificación de Peligros, Riesgos y Controles de Línea Base (IPERC Línea Base) como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe conjuntamente con otros riesgos. Del mismo modo, dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incluirá un conjunto de medidas que propicien un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y de convivencia armoniosa entre todas las personas que realizan labores en la empresa.

5.1.3 Órganos que intervienen en el proceso

5.1.3.1 Las áreas y órganos de la empresa involucrados en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual son:

- a. Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual¹ o Delegado Contra el Hostigamiento Sexual: Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y

¹ El proceso de elecciones, conformación de funciones, requisitos de sus miembros, obligaciones y deberes, casos de suplencia de miembros, casos de vacancia y causales de inhibición (y su procedimiento en ambas situaciones), y transferencia de funciones están delimitadas en la "Directiva que regula la Políticas y Protocolos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual".

medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En caso de que se conforme un Comité, este deberá estar constituido por:

- Cuatro (04) representantes del empleador: Dos (02) titulares y dos (02) suplentes; donde uno (01) de ellos será del Área de Gestión Humana quien tendrá el cargo de presidente del Comité.
- Cuatro (04) representantes elegidos por los trabajadores: Dos (02) titulares y dos (02) suplentes.

El Comité deberá garantizar la paridad de género; se constituirá y podrá ejercer sus funciones con cuatro (04) de sus miembros, siempre que se traten de dos (02) representantes de los trabajadores y dos (02) de la empresa. Lo hará con independencia de cualquier otro órgano funcional. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple y el voto dirimente o tendrá el representante del Área de Gestión Humana.

La vigencia del Comité es de dos (02) años y todos los miembros pueden ser reelegidos sin un límite de veces; mientras no se instale el nuevo Comité, continuará en ejercicio de sus funciones el Comité cesante. En caso de existir un procedimiento de investigación en trámite durante la asunción del nuevo Comité, será responsabilidad del Comité cesante realizar el informe respectivo.

- b. Área de Gestión Humana: Recibe las denuncias o quejas, corre traslado de estas al Comité (o Delegado) y adopta las medidas de protección correspondientes. Al término de la investigación por parte del Comité (o Delegado), emite la decisión sobre la existencia o no de los actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, impone la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.

5.1.4 De las sanciones disciplinarias

5.1.4.1 El órgano encargado de aplicar la sanción disciplinaria es el Área de Gestión Humana, quien actuará con discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad al momento de aplicar una sanción teniendo en consideración la gravedad y reiteración de los hechos al momento de imponer una sanción, la cual será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona, y en general tomando en cuenta la transgresión a principios y valores de la empresa. Los tipos de sanciones a imponerse serán:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de labores sin goce de haber.
- Despido (conforme el numeral i) del artículo 25 del TUO del de la ley de productividad y competitividad laboral).

La decisión final que contenga una sanción constará en el legajo personal del trabajador o personal bajo cualquier otro tipo de relación de sujeción de las conductas que constituyen hostigamiento sexual.

5.2 DISPOSICIONES ESPECÍFICAS²

² El presente procedimiento aquí mencionado, constituye una actualización al ya estipulado en la "Directiva que regula la Políticas y Protocolos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" elaborada el 01.06.2021

5.2.1 Etapa de inicio

5.2.1.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la empresa se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la empresa o alguno de sus representantes, conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

Las denuncias o quejas internas de hostigamiento o acoso sexual o violencia de género se presentarán de manera verbal o escrita ante personal del Área de Gestión Humana (Trabajadora Social), la cual difunde y pone a disposición del público los formatos para su presentación. Asimismo, también puede ser presentada de forma electrónica al correo: lineaetica@qorikallpa.com.pe

La denuncia podrá ser realizada por la víctima, un tercero o de oficio, o cuando la empresa conozca, por cualquier medio, los hechos que presuntamente califican como hostigamiento sexual, y deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- Identificación del denunciante.
- Identificación del denunciado(a).
- Hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual o violencia de género.
- Pruebas³: De considerarse necesario, adjuntar medios que acrediten los hechos descritos por el denunciante.
- Declaración jurada de veracidad.

La denuncia deberá ser realizada en el “Formato para la Tramitación de Denuncias y/o quejas por Hostigamiento Sexual” (ver Anexo 01).

En caso la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del denunciante. Adicionalmente, se podrá registrar a través de algún medio audiovisual o algún otro medio disponible con la autorización del denunciante.

En el caso que la denuncia, sea presentada ante el jefe inmediato de la presunta víctima o ante el Comité (o Delegado), esta deberá ser reconducida ante el Área de Gestión Humana (Trabajadora Social).

Si cualquier trabajador o representante de la empresa toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado(a) a poner los hechos en conocimiento del Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) en un plazo no mayor a un (01) día hábil de conocidos.

La identidad del presunto hostigador(a), el presunto hostigado(a) y del denunciante si fuese un tercero, se guardará bajo reserva frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si éstos lo solicitan. Cualquier infidencia respecto de actuaciones sustentadas en el procedimiento, consistente en difundir de cualquier modo

³ Pruebas: La presunta víctima del hostigamiento sexual o violencia de género, o los testigos, podrán presentar las pruebas que consideren pertinentes para acreditar que, efectivamente, el acto aludido ocurrió. Estas podrán ser presentadas hasta antes de que concluya la investigación. Son admitidos, sin limitarse a estos, los siguientes medios probatorios:

- Testimonio de la presunta víctima, el cual será valorado tomando en consideración el contexto y el estado de vulnerabilidad.
- Declaraciones de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, medios o plataformas de mensajería electrónica, apps digitales de mensajería (WhatsApp, Telegram, Messenger u otros similares), fotografías y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado al hostigamiento sexual o violencia de género.

En el marco de la investigación, el Comité (o Delegado) podrá llevar a cabo las actuaciones que considere pertinentes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité (o Delegado) podrá reunirse con el denunciante, el denunciado(a) y los posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas de la empresa, así como a entidades externas en casos de denuncias de actos de hostigamiento sexual fuera del centro de trabajo, entre otros medios que considere necesarios.

o permitir el acceso a la información confidencial, se considerará una falta y será sancionada disciplinariamente según corresponda.

5.2.2 Al recepcionar la denuncia, el Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) realiza las siguientes acciones:

- Comunicación al Comité (o Delegado) en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la denuncia para el inicio de la investigación.
- Disposición de los canales de atención médica, física y mental o psicológica⁴ y da lectura al “Acta de Lectura de los Derechos de la Persona Denunciante” (ver Anexo 07) en un plazo no mayor a un (01) día hábil.
- Dictar medidas de protección⁵ en favor de la presunta víctima en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles.
- Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la denuncia, indicando que se ha recibido la misma o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa respecto de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.

5.2.3 Etapa de investigación

5.2.3.1 La investigación que desarrolle el Comité (o Delegado) no debe superar los quince (15) días calendario desde que se le traslada la denuncia; para ello, se seguirán los siguientes pasos:

- Convocatoria: El Presidente del Comité (o en su defecto su suplente) en un plazo no mayor a un (01) día calendario, convocará a una asamblea de instalación, mediante correo electrónico (ver modelo en Anexo 02), la cual se desarrollará en el transcurso de dos (02) días calendario luego de convocada.
- Asamblea de instalación: Bajo la dirección del Presidente del Comité (o en su defecto su suplente), se establecerá la agenda del tratamiento del procedimiento y número de expediente (ver modelo de “Acta de Asamblea de Instalación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual” en el Anexo 03).
- Notificación al denunciado(a): El día siguiente de la asamblea de instalación, se notificará al denunciado una “Carta de Imputación de Cargos” (ver Anexo 04), otorgándole un plazo no mayor a cuatro (04) días calendario para la presentación de sus descargos.

⁴ Como resultado de esta atención se emite un informe que, solo si la víctima lo autoriza, es incorporado al procedimiento como medio probatorio. En caso de que el(la) presunto(a) hostigador(a) sea titular del órgano que recibe la denuncia o queja, esta se interpone ante el inmediato superior del (de la) presunto(a) hostigador(a) o a quien haga sus veces; por ende, este (presunto(a)hostigador(a)) debe abstenerse de participar en la investigación.

⁵ Medidas de protección: Podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Suspensión temporal preventiva del denunciado(a) por hostigamiento sexual o violencia de género. Esta suspensión califica como suspensión imperfecta, manteniéndose la obligación de pagar remuneración al denunciado(a). De determinarse, la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión imperfecta.
- Rotación del denunciante, a su solicitud expresa, o del denunciado(a).
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercarse al presunto hostigado(a) o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el presunto hostigado(a)
- Otras que se consideren pertinentes para proteger y asegurar el bienestar del presunto hostigado(a).
- En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer al presunto hostigado(a) tomar vacaciones si la misma no ha sido solicitada.

Asimismo, el Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) otorgará las facilidades necesarias a el (los) denunciante(s) para que puedan asistir a un centro de salud, o denunciar o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, siempre que el pedido sea justificado y la decisión sea proporcional y beneficiosa para la presunta víctima.

Las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima se mantendrán vigentes hasta la emisión de la resolución o decisión que pone fin al procedimiento interno. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

El Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) junto con (01) responsable del Área Legal podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos si resultan necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

El denunciado(a) deberá presentar sus descargos por escrito, los cuales deberán contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

- Audiencia: El Comité (o Delegado) dentro de un plazo máximo de ocho (08) días de recibida la denuncia, de considerarlo pertinente, citará por horas separadas a una audiencia presencial y/o virtual al denunciado, víctima y/o testigos para brindar su manifestación de los hechos, esta audiencia deberá quedar registrada en un acta, audio o video inserto al expediente.
- Convocatoria de asamblea deliberante: El Presidente del Comité (o en su defecto su suplente) convocará a una asamblea, mediante un correo electrónico (ver modelo en Anexo 05), se dejará constancia de su instalación mediante el “Acta de Asamblea Deliberante del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual” (ver Anexo 06), se realizará el estudio de los hechos⁶ y finalmente, con apoyo del área legal, se efectuará la redacción del informe final, dentro del plazo no menor a cinco (05) días calendarios antes del vencimiento del plazo total de la investigación. Cabe recalcar que, los miembros del Comité (o Delegado) sesionarán para la realización para realizar una valorización de todas las pruebas recopiladas en la investigación garantizando que el desarrollo de la sesión sea reservada, confidencial, imparcial, eficaz y tomarán en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima. El Comité (o Delegado) solicitará asistencia de un (01) responsable del Área Legal para la redacción del proyecto de informe final en el “Formato para el Informe del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual” (ver Anexo 08); que luego, será sometido a votación para su aprobación por mayoría simple, siendo como voz dirimente el representante del Área de Gestión Humana.

5.2.3.2 Traslado del Informe Final del Comité (o Delegado) al Área de Gestión Humana: Una vez elaborado el informe final, el Comité (o Delegado) deberá enviarlo al Área de Gestión Humana en un plazo máximo de un (01) día hábil, con el objetivo de que dicho órgano proceda a revisarlo para fundamentar su decisión final.

5.2.3.3 Expediente de investigación: Todos los actuados dentro del procedimiento de investigación iniciado desde la denuncia hasta el informe final deberán constar en el expediente físico o virtual el mismo que será custodiado por el Secretario del Comité (o Delegado en caso de no ser Comité), remitiendo una copia de este al Área de Gestión Humana para el acceso libre del mismo por parte de la presunta víctima y/o del denunciado, con las reservas de identidad del caso, la custodia del expediente por parte del Secretario del Comité (o Delegado en caso de no ser Comité) y/o Área de Gestión Humana será por diez (10) años.

5.2.4 Etapa de sanción

5.2.4.1 Recepción del informe final y alegatos: Recibido el informe del Comité (o Delegado), el Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) en un plazo no

⁶ Todos los medios probatorios presentados por ambas partes deberán ser analizados durante el plazo de investigación, así como aquellos de oficio que se consideren pertinentes para producir certeza. Sin embargo, la valorización de los mismos no puede exponer al presunto hostigado(a) a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos de conducta, confrontaciones con testigos, etc.). Asimismo, al evaluar la configuración del hostigamiento sexual, deben emplear los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad, examinando los hechos y tomando en cuenta que el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigadora o si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si este ocurre o no en el lugar de trabajo y que la configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos aun cuando tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas. La reiteración en la conducta de hostigamiento sexual puede ser considerada como un elemento indiciario.

mayor a tres (03) días hábiles, trasladará dicho informe a el (la) denunciado(a) y a el (la) presunto(a) hostigado(a) otorgándoles un plazo no mayor de dos (02) días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos finales.

5.2.4.2 Valorización de los alegatos e informe final: Habiendo o no recibido los alegatos finales, el Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) junto con un (01) responsable del Área Legal valorará todo lo recabado en la investigación, de manera imparcial, celeridad, eficaz y tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.

5.2.4.3 Decisión final: Posteriormente, el Área de Gestión Humana (Trabajadora Social) junto con un (01) responsable del Área Legal, se encargarán de emitir una decisión final en plazo máximo diez (10) días hábiles, contados desde que se recibió el informe, resolviendo con una decisión que declare fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual. De ser fundada, determinará la sanción correspondiente para el(la) hostigador(a) y otras medidas, de considerarlo necesario, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Tanto el Área de Gestión Humana y el Área Legal deberán firmar dicho informe final.

La decisión final, a través del Área Legal, será informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de seis (06) días hábiles de emitida la decisión mediante el "Formato de Decisión Final de la Empresa" (ver Anexo 09).

5.2.4.4 Implementación de acciones adicionales a razón de la decisión: La empresa, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan. Los trabajadores quedarán obligados a cumplir las medidas que se dispongan a este respecto.

5.2.4.5 Actuación en caso de indicio de comisión de delito: Cuando, durante o como resultado del procedimiento se adviertan indicios de la comisión de delitos, como aquellos previstos en el Decreto Legislativo N° 1410, la empresa pondrá en conocimiento de tales hechos a la Autoridad Inspectiva del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada por el Área Legal en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

5.2.5 Situaciones especiales:

5.2.5.1 Personal de dirección, personal de confianza, asociado, director, accionista o socio: Si el(la) hostigador(a) es alguno de los mencionados, el(la) hostigado(a) puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° de la LPCL. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma. Asimismo, el presunto trabajador(a) hostigado(a) tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual. Independientemente de la categoría o cargo del hostigador(a), si la empresa o el área competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por las alternativas señaladas anteriormente.

5.2.5.2 Personal de empresas de intermediación o tercerización:

- Cuando el presunto(a) hostigador(a) labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa, la denuncia se formula ante la empresa, y en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité, el cual emite el informe de investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe conforme la ley y el reglamento.
- Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el(la) presunto(a) hostigador(a) forme parte de la empresa, se interpone la queja o denuncia ante este, la cual, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación de acuerdo a lo previsto en el presente procedimiento, garantizando que la presunta víctima pueda denunciar los actos de hostigamiento.
- 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 sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresa, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa. En este último caso, la empresa trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el(la) presunto(a) hostigador(a) en un plazo no mayor a un (01) 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 del (de la) denunciado(a) o denunciante con la empresa.

5.2.5.3 Falsa denuncia: La empresa se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, de conformidad con las normas, directivas, reglamentos u otras políticas que resulten aplicables, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado(a) de adoptar las medidas legales convenientes. La empresa por el mérito de sentencia firme que declare infundada la demanda o queja de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

5.3 DISPOSICIONES FINALES

- 5.3.1 Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- 5.3.2 La renuncia, cese o término de la relación laboral del denunciante o el denunciado(a) no exime de iniciar o continuar con el procedimiento de

investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta el término del mismo y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente y dictar las medidas que correspondan.

- 5.3.3 Todas las denuncias recibidas, gestionadas y resueltas deben ser consolidadas un expediente que estará a cargo de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana. El expediente contendrá necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, los medios probatorios recabados durante la investigación, las actas, las resoluciones o pronunciamientos pertinentes en cada una de las instancias, de corresponder, y sus constancias de notificación. Adicional a ello, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva.
- 5.3.4 El Área de Gestión Humana ha elaborado un "Flujograma del Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual" (ver Anexo 10) para visibilidad de todos los trabajadores.
- 5.3.5 Cada uno de los responsables indicados en el acápite 3 deberán cumplir con los lineamientos del presente procedimiento; caso contrario, estarán sujetos a una sanción disciplinaria.
- 5.3.6 Las situaciones no previstas en el presente procedimiento son evaluadas y resueltas por la Gerencia Corporativa de Gestión Humana.

6. VIGENCIA

El presente procedimiento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación.

7. ANEXOS

- Anexo N°01: Formato para la tramitación de denuncias y/o quejas por hostigamiento sexual
- Anexo N°02: Correo de convocatoria de asamblea de instalación del comité de intervención frente al hostigamiento sexual
- Anexo N°03: Acta de asamblea de instalación del comité de intervención frente al hostigamiento sexual
- Anexo N°04: Modelo de carta de imputación de cargos
- Anexo N°05: Correo de convocatoria de asamblea deliberante del comité de intervención frente al hostigamiento sexual
- Anexo N°06: Acta de asamblea deliberante del comité de intervención frente al hostigamiento sexual
- Anexo N°07: Acta de lectura de los derechos de la persona denunciante
- Anexo N°08: Formato para el informe del comité de intervención frente al hostigamiento sexual
- Anexo N°09: Formato de decisión final de la empresa
- Anexo N°10: Flujograma de atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **12 de 25**

ANEXO 01

FORMATO PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Y/O QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Yo, _____, identificado con DNI N° _____, con domicilio en _____, me presento ante usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia por conductas de hostigamiento sexual contra la(s) siguiente(s) persona(s):

1. Descripción de los hechos:

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

2. Medios de prueba:



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **13 de 25**

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

Enumerar, por favor, los medios de prueba. A modo de ejemplo, estos pueden ser: testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias psicológicas forenses, grafotécnicas, informes psicológicos, entre otros.

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

3. Medidas de protección:

En aplicación de 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° 041-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

Enumerar, por favor, las medidas de protección solicitadas. A modo de ejemplo, estas pueden ser: rotación o cambio de lugar del/de la presunto(a) hostigador(a), suspensión temporal del(de la) presunto(a) hostigador(a), rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, 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, entre otras que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

Lugar y fecha:

Firma del (la) denunciante:

	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: PRO.GH.05
		Versión: 01 Fecha de Aprobación: 02/01/2023
		Página: 14 de 25

ANEXO 02

CORREO DE CONVOCATORIA DE ASAMBLEA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A: Todos los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

Asunto: Asamblea de Instalación

El Presidente convoca a los miembros titulares del Comité de Investigación y Prevención del Hostigamiento Sexual para la celebración de la próxima asamblea de instalación, que tendrá lugar el próximo ... dede, *(Especificar el lugar concreto de la reunión o si será de manera virtual indicar el link y plataforma)*, a las horas, con la siguiente agenda:

1.
2.
3.

Sin otro particular, atentamente.

Firma del Presidente
Nombres y apellidos
Puesto

	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: PRO.GH.05
		Versión: 01 Fecha de Aprobación: 02/01/2023

ANEXO 03

**ACTA DE ASAMBLEA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Esta acta es firmada en el Distrito de....., Provincia de....., Departamento de..... a losdías del mes de..... del año

La asamblea fue presidida por el/la Sr./Sra. quien actúa en calidad de Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y el/la Sr./Sra. quien actúa en calidad de Secretario(a). Seguidamente el Presidente da cuenta del motivo de la presente asamblea a los demás miembros del Comité.

AGENDA:

- I. Informe del caso N°
- II. Acto seguido el Presidente indica que como consta en la Política Prevención, Protección y Sanción del Hostigamiento Sexual, la presente Asamblea se desarrolla para concordar la agenda del procedimiento de investigación.
- III. Establecer el número de expediente y agenda de trabajo de la denuncia N°

Por lo que se resuelve lo siguiente:

- I. Se asigna el número de expediente a la denuncia presentada por contra
- II. Se agenda el siguiente flujo de trabajo:
 - 1. Se acuerda que la fecha máxima de notificación a las partes será el día
 - 2. Se agenda la fecha y hora para las partes del siguiente modo:
 - a. Fecha y hora de audiencia del denunciante:
 - b. Fecha y hora de audiencia del denunciado:
 - c. Fecha y hora de audiencia de los testigos:
- III. Otros: *(Dejar constancia de la asamblea presencial con las firmas de los miembros o constancia de la celebración virtual)*

Firma del Presidente
Nombres y apellidos
Puesto

	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: PRO.GH.05
		Versión: 01
	Fecha de Aprobación: 02/01/2023	Página: 16 de 25

ANEXO 04

MODELO DE CARTA DE IMPUTACIÓN DE CARGOS

CARTA N°-.....

....., de de

Señor:

.....

Domicilio:

.....

Materia:

.....

DE LA DENUNCIA:

Tengo el agrado de dirigirme a en mi calidad de, a efectos de notificarlo por encontrarse inmerso en supuestos actos de hostigamiento sexual denunciados por, en razón de lo cual usted (*indicar si hay más involucrados*) habría cometido los hechos imputados con fecha en las circunstancias

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Por ser su derecho constitucional al debido proceso, se le otorga un plazo de cuatro (04) días calendario luego de recibida la presente notificación para que cumpla con presentar sus descargos y medios probatorios de considerarlos necesarios; asimismo, se le informa que deberá..... (*indicar si la audiencia se realizará de manera presencial o virtual, de ser lo segundo se indicar el link para la audiencia*)

Firma del Presidente
Nombres y apellidos
Puesto

ANEXO 05

	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: PRO.GH.05
		Versión: 01
<i>Fecha de Aprobación: 02/01/2023</i>		Página: 17 de 25

CORREO DE CONVOCATORIA DE ASAMBLEA DELIBERANTE DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A: Todos los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

Asunto: Asamblea de Deliberación

El Presidente convoca a los miembros titulares del Comité de Investigación y Prevención del Hostigamiento Sexual para la celebración de la próxima asamblea de deliberación, que tendrá lugar el próximo ... dede, *(Especificar el lugar concreto de la reunión o si será de manera virtual indicar el link y plataforma)*, a las horas, con la siguiente agenda:

1.
2.
3.

Sin otro particular, atentamente.

Firma del Presidente
Nombres y apellidos
Puesto



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **18 de 25**

ANEXO 06

**ACTA DE ASAMBLEA DELIBERANTE DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Esta acta es firmada en el Distrito de....., Provincia de....., Departamento de..... a losdías del mes de..... del año

La asamblea fue presidida por el/la Sr./Sra. quien actúa en calidad de Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y el/la Sr./Sra. quien actúa en calidad de Secretario(a). Seguidamente el Presidente da cuenta del motivo de la presente asamblea a los demás miembros del Comité.

AGENDA:

- I. Informe del caso N°
- II. Acto seguido el Presidente indica que como consta en la Política Prevención, Protección y Sanción del Hostigamiento Sexual, la presente Asamblea se desarrolla para concordar la agenda del procedimiento de investigación.
- III. El miembro del Comité el Sr./Sra..... toma la posta y dice:

Con fecha (El Área de Gestión Humana o el correo electrónico del Comité de Investigación) recibe la denuncia N°..... interpuesta por Don/Doña en contra de por supuestos actos de acoso u hostigamiento sexual y adjunta los siguientes medios probatorios y testimonios:

- a.
- b.
- c.

Testigos:

- a.
- b.
- c.

El/la agraviado(a) a su vez, solicita las siguientes medidas de protección:

- a.
- b.
- c.

Con fecha se remite la denuncia al supuesto agresor para que realice sus descargos, respondiendo con fecha y manifestando y adjuntando los medios probatorios siguientes:

- a.
- b.
- c.

Sin más elementos que valorar, el Comité de Investigación y Prevención del Hostigamiento Sexual discute sobre los hechos y llega a la siguiente conclusión:

- a.(*)
- b.(**)
- c.

(*) En esos puntos indicar los votos a favor o en contra y si logran evidenciar actos de acoso u hostigamiento.

(**) Indicar a su vez si la votación fue unánime o si se dieron votos en contra e indicar que miembro votó en contra.

Se eleva el informe concerniente a la queja N° al Área de Gestión Humana, acompañado de los medios probatorios originales con cargo para su almacenamiento y protección, así como de la recomendación para su pronta atención, esperando una copia de la resolución y notificación al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.

Sin otro particular, atentamente.

..... de de

Firma del Presidente
Nombres y apellidos
Puesto

ANEXO 07

ACTA DE LECTURA DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

**Elaborado por: Gestión Humana
Aprobado por: Gerencia General**



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **19 de 25**

Conste por el presente documento, el "Acta de Lectura de los Derechos de la Persona Denunciante" en el marco del "Procedimiento de Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual" que suscriben:

- **MDH S.A.C.**, con RUC N° 20254556654, con domicilio en Av. Malecón Checa 3677, Distrito de Lurín, Provincia y Departamento de Lima, debidamente representada por el Sr./Sra. XXXXXXXXXXXX, con DNI N° XXXXXXXX, quien en calidad de XXXXXX de Gestión Humana, a quien en adelante se le denominará **LA EMPRESA**.
- El Sr./Sra. XXXXXXXXXXXX, identificado con DNI N° XXXXXXXX, con domicilio en XXXXXXXXXXXX, Distrito de XXXXXXXX, Provincia de XXXXXXXXXXXX y Departamento de XXXXXXXXXXXX, a quien en adelante se le denominará **LA PERSONA DENUNCIANTE**.

LA PERSONA DENUNCIANTE, quien actualmente tiene el puesto de XXXXXXXXXXXX con fecha XXXXXXXX interpuso una denuncia de hostigamiento sexual a través de XXXXXXXX. Habiéndose recibido la denuncia, en cumplimiento a lo regulado por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que establece la lectura de los derechos de la persona denunciante de un posible acto de hostigamiento sexual, **LA EMPRESA** da lectura, con carácter enunciativo, de los siguientes derechos:

- **Derecho al debido proceso:** Exige que el desarrollo del proceso se realice respetando las condiciones legales establecidas. Asimismo, implica que el resultado se ajuste a los estándares de una decisión justa, es decir, no arbitraria, desproporcionada o irrazonable.
- **Derecho de defensa:** Consiste en la posibilidad de presentar y exigir la actuación de medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.
- **Derecho a una decisión motivada:** Se refiere al derecho a obtener una decisión final con sustento legal y/o probatorio. Es una exigencia al órgano decisor de arribar a una decisión debidamente sustentada en hechos y derecho.
- **Derecho a la confidencialidad:** Consiste en la protección y reserva de aquella información (medios probatorios, registros, documentos, certificados, declaraciones, etc.) que pueda afectar su intimidad y privacidad. Este derecho resulta exigible a todos los órganos o personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, incluyendo, sin que sea limitativo, a las partes, testigos, terceros involucrados, miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, equipo de la Gerencia de Gestión Humana, o la que haga sus veces, quienes intervienen en el proceso.
- **Derecho a la no revictimización:** Recae en la parte denunciante o potencialmente afectada por los actos de hostigamiento sexual y exige que no se la coloque en escenarios y/o condiciones que reproduzcan la situación denunciada. Con carácter especial, en la etapa de investigación, debiendo evitarse careos o interrogatorios frente a la persona denunciada.

En este mismo, **LA EMPRESA** pone a disposición de **LA PERSONA DENUNCIANTE** los siguientes canales de atención médica, física y mental o psicológica:

En consecuencia, habiéndose cumplido con la lectura legalmente exigida, se suscribe la presente Acta en señal de conformidad y aceptación del contenido impartido en la misma en la ciudad de XXXXX, con fecha XXX de XXXX del año XXXX.

LA EMPRESA

LA PERSONA DENUNCIANTE

ANEXO 08

**FORMATO PARA EL INFORME DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Elaborado por: Gestión Humana
Aprobado por: Gerencia General**



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **20 de 25**

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentado por _____, en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos

Con fecha _____, el(la) Sr.(Sra.) _____, comunico los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual.

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un(a) tercero(a) o la empresa. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el(la) Sr.(Sra.) _____, ha alegado, en respuesta de la denuncia o queja interpuesta, los siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la siguiente valoración:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

**Elaborado por: Gestión Humana
Aprobado por: Gerencia General**



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **21 de 25**

IV. Conclusión: Propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Tomando en consideración los hechos denunciados, los descargos presentados y los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la empresa debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **22 de 25**

ANEXO 09

FORMATO DE DECISIÓN FINAL DE LA EMPRESA

Habiendo sido notificados con fecha _____, del informe emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado por el(la) Sr.(Sra.) _____, dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

I. Descripción de los hechos

Con fecha _____, el(la) Sr.(Sra.) _____, comunico los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual.

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un(a) tercero(a) o la empresa. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el(la) Sr.(Sra.) _____, ha alegado, en respuesta de la denuncia o queja interpuesta, los siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **23 de 25**

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la siguiente valoración:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

IV. Sobre el informe del Comité

Con fecha _____, el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Resumen del informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones.

V. Conclusión: Propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la empresa. Puede que la empresa haga suya las conclusiones señaladas por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, se justificarán las razones por las que no comparte dichas conclusiones.



**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código: **PRO.GH.05**

Versión: **01**

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: **24 de 25**

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la empresa debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.

Lugar y fecha:

Firma del Área de Gestión Humana

Firma del Área Legal



PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código: PRO.GH.05

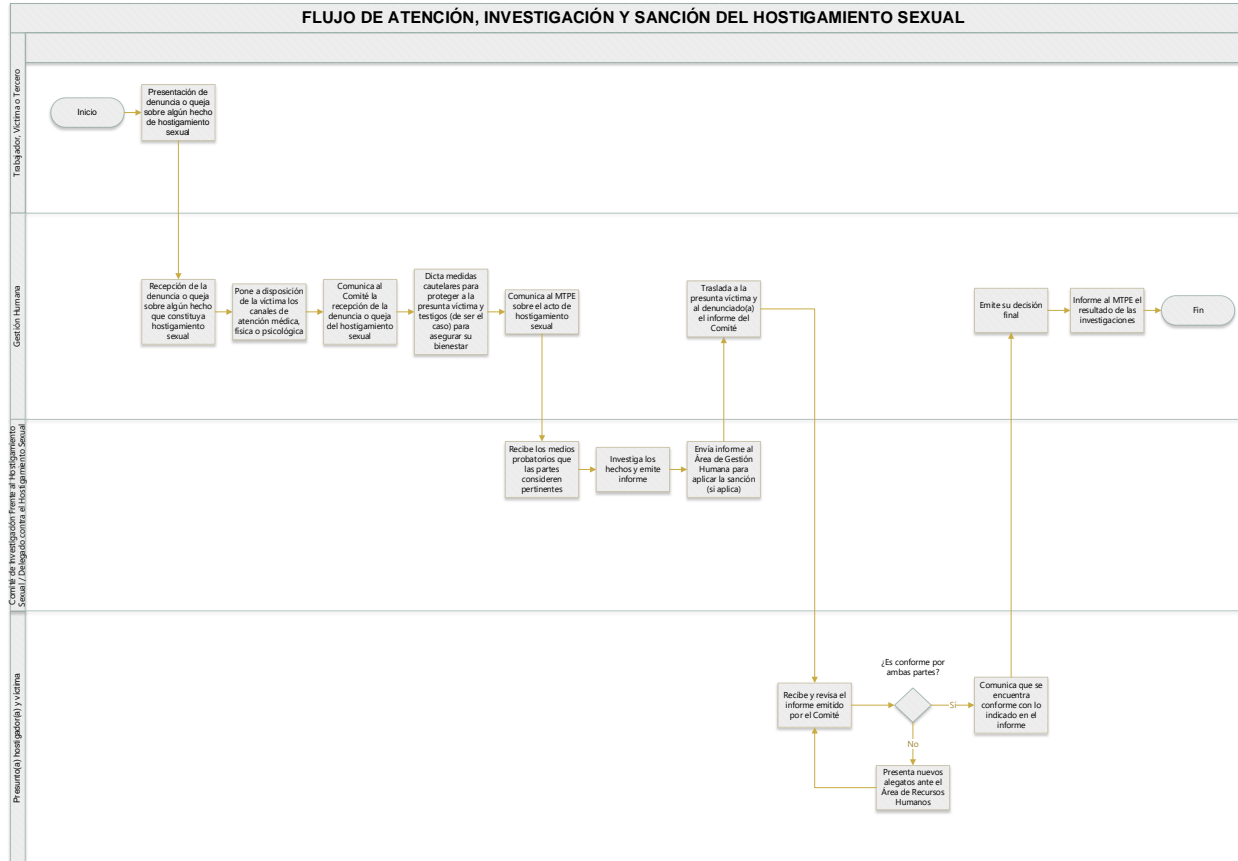
Versión: 01

Fecha de Aprobación: 02/01/2023

Página: 25 de 25

ANEXO 10

FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Elaborado por: Gestión Humana
Aprobado por: Gerencia General