	NORMA CORPORATIVA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	CÓDIGO	VERSIÓN
		GCRH-GCRH-NC-003	01
		FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA FINAL DE VIGENCIA
		18/10/2019	31/12/2022
GERENCIA ELABORADORA	GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS		
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
Bárbara María Pita Dueñas	María Teresa Merino Caballero	María Teresa Merino Caballero	
SUBGERENTE DE BIENESTAR Y RELACIONES LABORALES	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS	

1. OBJETIVO

La presente norma corporativa tiene como objetivo definir y establecer los lineamientos y procedimientos que los gerentes, las jefaturas y los colaboradores deben cumplir como condición necesaria para la correcta aplicación sobre la normativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual en el ámbito laboral, los cuales deben ser de conocimiento de todas las subsidiarias de Ferreycorp.

2. ALCANCE

La presente norma corporativa es aplicable a las gerencias, jefaturas y a todos los colaboradores de las empresas subsidiarias de Ferreycorp en el Perú.

Esta norma aplica para todas las subsidiarias de Perú, las cuales son las siguientes: Ferreycorp, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Motomaq, Servitec, Ferrenergy, Fargoline, Soltrak, Fiansa, Forbis Perú, Sitech, Motored, Motriza – Cresko y Motriza – Trex Perú, en adelante LA EMPRESA.

3. REFERENCIAS

La presente norma corporativa se fundamenta en la legislación vigente, las cuales son La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, El Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamientos Sexual, y demás normas relacionadas vigentes.

Asimismo, las reglas contenidas en este Manual se basan en el Reglamento Interno de Trabajo, así como las políticas, procedimientos regulados en el Sistema Normativo de Ferreycorp.

4. DEFINICIONES

A. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual es toda 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o afectar la actividad o situación laboral de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Se caracteriza por darse en espacios institucionales, como un centro de trabajo o educativo, y está regulado por la Ley N° 27942 y su Reglamento. Las formas de sancionar pueden ser con amonestaciones, suspensiones, despidos o destituciones.

B. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es un delito que está regulado en el artículo 176-B del Código Penal y que puede darse en espacios institucionales o también en otros ámbitos (como en la calle, por ejemplo). La sanción del acoso sexual va de tres (3) a cinco (5) años de cárcel o, cuando confluayan ciertas circunstancias agravantes, la pena puede ser de cuatro (4) a ocho (8) años.

C. CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL

Una conducta es de naturaleza sexual cuando se trata de 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.

D. CONDUCTA DE NATURALEZA SEXISTA

Una conducta es de naturaleza sexista cuando se trata de comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

E. HOSTIGADOR

Toda persona varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento.

F. HOSTIGADO

Toda persona varón o mujer que es víctima de hostigamiento.

G. JEFES EN GENERAL

Tienen a cargo una gerencia, un área o una unidad y tienen personal a su cargo, debiendo proporcionar un ambiente de trabajo respetuoso, libre de hostigamiento o acoso.

H. COLABORADORES

Toda persona que tiene vínculo laboral con la empresa, debiendo mantener en todo momento un comportamiento adecuado.

I. EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN

Es el órgano paritario encargado de desarrollar la investigación y emitir recomendaciones de sanción y otras recomendaciones adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Está compuesto por representantes de la empresa y de los colaboradores, los cuales son elegidos según el reglamento de conformación y elección del Comité de Intervención para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

J. CONSENTIMIENTO

Si una persona manifiesta que acepta el comentario, conducta o chiste, se considera que está dando su consentimiento. Sin embargo, cuando no de este consentimiento, el mismo no necesita ser explícito, por ejemplo: retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio significa que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento. Se debe tener en cuenta también que el consentimiento no es permanente, puede darse y/o retirarse en cualquier momento y ello se debe respetar.

5. DISPOSICIONES GENERALES

En relación a lo anteriormente precisado es necesario considerar que, para comprender los aspectos mencionados, los mismos se especificarán y subdividirán en tres capítulos en el cual en el primero consta de obligaciones de la empresa, el segundo es del procedimiento a seguirse cuando se presente un caso de Hostigamiento sexual en el ámbito laboral, y en el tercer capítulo se determinarán las medidas correspondientes a establecerse mediante el procedimiento de prevención de casos de Hostigamiento sexual, ante ello la división será de la siguiente manera:

- **CAPÍTULO I: OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

- **CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**
- **CAPÍTULO III: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**
- **CAPÍTULO IV. CONSIDERACIONES ADICIONALES**
- **ANEXOS**

- 5.1. Para la configuración del hostigamiento sexual no se 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.
- 5.2. El hostigamiento sexual se configura independientemente de la 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 o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo o similares.
- 5.3. Se entiende que hay relación de autoridad cuando el vínculo existente entre dos personas permite a una de ellas tener poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tener una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 5.4. Existe relación de sujeción o subordinación cuando en el vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- 5.5. **LA EMPRESA.** garantiza a los colaboradores que denuncian actos de hostigamiento sexual el acceso a medidas de protección idóneas para la protección de sus derechos, dado que el hostigamiento sexual, en tanto riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas, puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o afectar su situación laboral.
- 5.6. **LA EMPRESA.** garantiza que el procedimiento interno de investigación no impide a la víctima el acudir a otra instancia (administrativa o judicial) para hacer valer sus derechos.
- 5.7. Durante el curso del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se protege a la víctima, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, rápida y eficaz.
- 5.8. En los casos en que el hostigador sea personal de Dirección, de Confianza, Director o Accionista de la empresa, o se omite iniciar investigación, adoptar medidas de protección o sanción, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme a lo establecido por el artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o norma que lo sustituya, dentro del plazo de treinta (30) días calendario computados desde que se produjo el último acto de hostigamiento o al término del procedimiento de sanción. Igualmente puede demandar directamente el pago de daños y perjuicios o solicitar la actuación de la SUNAFIL.

6. CONTENIDO DE LA NORMA

La presente norma corporativa regula los aspectos relacionados con la gestión de lineamientos para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

Brinda las pautas para una correcta aplicación y formalización de las quejas que pudieran presentarse, otorga los lineamientos para el correcto desarrollo de procedimientos en cada caso en particular que pudieran corresponder a ser realizados por parte de las subsidiarias de Ferrerycorp.

Es por ello que la presente normativa tiene como objetivo principal definir los criterios y procedimientos en caso se presenten los casos referidos y se establece además los lineamientos para la prevención de los mismos, debiendo proporcionar un ambiente de trabajo en que las personas sean tratadas con respeto, cuenten con igualdad de oportunidades en base a sus méritos y se mantengan libres de toda forma de discriminación y hostigamiento sexual.

CAPÍTULO I. DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

1. PREVENCIÓN

La empresa realizará evaluaciones y diagnósticos anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estos se produzcan dentro de la empresa. Estas evaluaciones se incluirán en la evaluación del clima laboral. Los cuestionarios incluirán preguntas que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual. Los cuestionarios garantizarán el respeto al derecho a la intimidad del encuestado.

2. CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN

Los empleadores deben brindar dos capacitaciones:

- i. Una capacitación al inicio de la relación laboral/ formativa/ contractual en la cual la empresa debe informar de manera integral el problema del acoso sexual en el trabajo, a fin de que el personal pueda reconocer y denunciar este tipo de casos. El propósito es sensibilizar sobre el tema, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de quejas.
- ii. Una capacitación anual especializada para el personal de Recursos Humanos y para el personal que conforma el Comité de intervención. El propósito de esta capacitación es informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento de investigación, y valorar la prueba sin caer en estereotipos de género.

3. DIFUNDIR INFORMACIÓN

Además de las capacitaciones, los empleadores deben:

- i. Brindar **material** que facilite la identificación de **situaciones** que califiquen como acoso sexual, así como de las posibles sanciones que la empresa podría adoptar.
- ii. Difundir los **canales de denuncia** implementados en la empresa para reportar casos de acoso sexual e información general sobre el procedimiento de denuncia.
- iii. Poner a disposición **los formatos de queja** de denuncia de acoso sexual.
- iv. La información básica sobre el procedimiento.

4. PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como:

1. La declaración reiterativa de los hechos,
2. Careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal,
3. Confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.

Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

5. COMITÉ DE INTERVENCIÓN

5.1. Conformación

- i. Las empresas **con más de 20 colaboradores** deben conformar un **comité de intervención** frente al hostigamiento sexual (en adelante el Comité). Las empresas **con menos de 20 colaboradores** deberán escoger un delegado contra el acoso sexual.
- ii. Este comité se encargará de recibir las quejas de acoso sexual, dictar medidas de protección, investigar las denuncias formuladas y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- iii. El Comité estará compuesto por **4 miembros: dos** representantes de los **colaboradores** y **dos del empleador**. Cada parte deberá designar un representante hombre y mujer.

5.2. Actuaciones del Comité

- El Comité, se comunicará con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- Todo el procedimiento será documentado por escrito u otro medio idóneo al que las partes puedan tener acceso.
- El Comité guardará la debida reserva de la identidad del presunto hostigado y del que presenta la queja frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos igualmente se mantendrá en reserva, si así fuese solicitado por ellos.
- Recibida la queja el Comité otorgará un plazo de cinco (05) días útiles al presunto hostigador para que presente sus descargos, adjuntando las pruebas que considere son pertinentes, siendo éstas las mismas a las que se refiere el numeral 20 del presente procedimiento. Copia del descargo, luego de recibido, se entrega a la víctima dentro del plazo de tres (03) días útiles.
- El informe emitido por el Comité con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:
 - Descripción de los hechos;
 - Valoración de los medios probatorios;
 - Propuesta de sanción; y, de ser el caso,
 - Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- El informe se remite a la Jefatura/ Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, en el plazo de un (01) día hábil de emitido el informe.

5.3. Procedimiento para conformación del comité de intervención frente al hostigamiento sexual

- Los representantes de los colaboradores se elegirán, en lo posible, conjuntamente con la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su mandato será de un (01) año prorrogable por un (01) año más.
- Los requisitos para ser designado o elegido miembro del Comité son los siguientes:

- Ser colaborador/a de la empresa;
 - No registrar antecedentes policiales, penales y/o judiciales;
 - No haber sido sancionado por **LA EMPRESA**. por actos de hostigamiento sexual; y,
 - No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Los representantes de **LA EMPRESA**. ante el Comité son nombrados de la siguiente forma: un (01) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno (01) que el empleador designe.
 - Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Las diferentes etapas de procedimiento de investigación de acoso sexual serán atendidas por el área de **Recursos Humanos** (o quien haga sus veces) y el **Comité de Intervención** frente al hostigamiento sexual (o el delegado), de acuerdo al siguiente detalle: (Revisar el flujograma: Anexo N° 2 Y Anexo N° 3):

1.1 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

- ❖ El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia por:
 - Queja de la víctima,
 - A solicitud de un tercero, que conoce del hecho,
 - Por la empresa, de oficio, cuando conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- ❖ La queja puede ser presentada de forma verbal o escrita, al Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo, al Canal de Denuncias o al área de Recursos Humanos en el caso de Lima o a los Jefes de Sucursales, Sedes o Campamentos en provincia. Si es un funcionario de la empresa el que toma conocimiento de los hechos por cualquier otro medio, informará de ello a la Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, en el término de un (01) día.
- ❖ Si el presunto hostigador es responsable de la Gerencia, Sub Gerencia o Jefatura de Recursos Humanos, la queja, se interpone ante el inmediato superior. En tal caso el presunto hostigador no participa en la investigación.
- ❖ El formato para presentar la queja por parte de la víctima se encuentra en el anexo 1 de la presente norma.
- ❖ En caso la queja sea presentada al Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo, éste debe ponerla en conocimiento de la la Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, en el término de un (01) día.
- ❖ Asimismo, cualquier denuncia recibida por la Jefatura/ Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, debe ser puesta en conocimiento del Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo, así como de la Gerencia Corporativa de Asuntos Corporativos de Ferreycorp, en caso la misma constituya o pueda constituir un delito penal.

1.2 REQUISITOS DE LA QUEJA

1.2.1 La queja, como mínimo, tendrá el siguiente contenido:

1. Nombre del hostigador;
2. Cargo del hostigador;
3. Narración de los hechos;
4. Hechos relevantes a ser investigados;
5. Relación existente entre ambos; y,
6. Pruebas y testigos que aporta.

1.2.2 Se pueden aportar las siguientes pruebas:

1. Declaración de testigos;
2. Documentos;
3. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónico, fotografías, objetos, entre otros;
4. Cualquier otro medio probatorio idóneo que resulte pertinente.

2. ETAPA DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1** La Jefatura/ Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja, la pone en conocimiento del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y del quejado.
- 2.2** El Comité investiga y elabora un informe con los resultados de la investigación. En el proceso de investigación se emplaza al denunciado para que presente descargos. Plazo: 15 días calendario desde que recibe la queja.

3. ETAPA DE SANCIÓN

- 3.1** La Jefatura/ Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, emite la sanción que corresponda en un plazo no mayor de diez (10) días calendario, contados desde que recibe el informe.
- 3.2** Dentro de dicho plazo Jefatura/ la Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, pone en conocimiento de la víctima y del quejado el contenido del informe presentado por el Comité a fin de que presenten su conformidad o no con los resultados de la investigación (alegatos), los mismos que deberán ser presentados dentro del plazo de tres (03) días útiles.
- 3.3** La decisión que adopte la Jefatura/ Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, contendrá la sanción que a su juicio deba aplicarse al quejado, de ser ello pertinente, y las medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos.
- 3.4** En los casos en que se concluya que existe responsabilidad del quejado, se podrá aplicar, dependiendo de la gravedad de la falta, la sanción disciplinaria de suspensión o la de despido; en este último caso, conforme a la regulación establecida en la norma sobre la materia.
- 3.5** No se podrá aplicar como sanción una medida que favorezca al quejado, ni considerar la medida de protección impuesta como una forma de sanción.
- 3.6** La sanción aplicada será comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dentro de los seis (06) días hábiles de emitida ésta.

CAPÍTULO III: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. MEDIDAS DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

- 1.1. La Jefatura/ Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos en el plazo de un (01) día hábil, computado desde que conoce la queja, otorgará las facilidades del caso a la víctima para que pueda concurrir a los servicios públicos o privados de salud que ella decida. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.
- 1.2. Asimismo, dicta y ejecuta las medidas de protección que considere pertinentes en un plazo de tres (03) días útiles, computados desde que se interpuso la queja.
- 1.3. Las medidas de protección que se pueden adoptar en favor de la víctima, son las siguientes:
 - Rotar o cambiar del lugar al presunto hostigador;
 - Suspensión temporal del hostigador, con goce de remuneraciones, salvo que se demuestre que es culpable, en cuyo caso se descuentan los días pagados;
 - Rotar o cambiar de lugar a la víctima, siempre que lo solicite;
 - Gestionar orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar comunicación con ella; y,
 - Otras medidas que aseguren el bienestar y protección de la víctima.
- 1.4. Las medidas dispuestas en favor de la víctima pueden ser ampliadas o sustituidas, dependiendo de las circunstancias siempre que sea razonable, justificada, proporcional y beneficiosa para la misma.
- 1.5. Las medidas de protección se mantienen hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento. No obstante lo indicado, temporalmente puede mantenerse alguna medida de protección.
- 1.6. También se podrán dictar medidas de protección en favor de los testigos siempre que sea estrictamente necesario para garantizar su colaboración en la investigación.
- 1.7. Se prohíbe realizar cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja.

CAPITULO IV: CONSIDERACIONES ADICIONALES

1. RESPONSABILIDAD DE LOS COLABORADORES:

Si un colaborador/a es testigo o sospecha de algún caso de hostigamiento sexual en el centro de labores, el mismo puede tener un rol muy importante para contribuir con la buena convivencia y fomentar la justicia entre las personas afectadas realizando las siguientes acciones:

- a. Iniciar el mismo/a un procedimiento formal ante un caso de hostigamiento sexual: la normativa le permite poner una denuncia y garantiza las medidas de protección.
- b. Contribuir con el testimonio durante el procedimiento de investigación. Si tiene algunas pruebas, serán muy útiles para evaluar el caso.

c. Fomentar que, entre los colaboradores, no se estigmatice de las personas que se encuentran investigadas: evitar chismes, bromas, tratos hostiles, etc.; y, conversar con las personas que lo hagan para que no tengan esas conductas.

d. Se debe tratar con empatía y respeto a las personas que están siendo investigadas:

- Evitar preguntarles cómo se sienten o cómo va el caso si es que les incomoda
- Procurar tener la predisposición a ayudarlas cuando se necesite y comprender si es que su desempeño laboral no es el mismo durante esos días.
- Fomentar, entre los colaboradores el diálogo acerca del hostigamiento sexual, sus consecuencias y la forma de prevenirlo.

2. TRATAMIENTO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRA A EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

- 2.1. En el caso que el Hostigador labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima es colaborador/a de **LA EMPRESA.** (empresa usuaria):
- 2.2. La denuncia se formula ante **LA EMPRESA.**, quien, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre ella a la empresa que presta el servicio de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
- 2.3. **LA EMPRESA.** (la empresa usuaria) llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quien emitirá el informe correspondiente conforme a lo establecido en el presente procedimiento; pronunciándose, además, sobre medidas de protección.
- 2.4. Si el informe recomienda aplicar una sanción y medidas de protección para evitar nuevos casos de hostigamiento, el informe se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que proceda conforme corresponda de acuerdo a Ley y a lo establecido en este Manual de Políticas sobre Hostigamiento Sexual y Procedimientos de Investigación y Sanción.
- 2.5. Víctima de hostigamiento sexual labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador trabaja para **LA EMPRESA.** (empresa usuaria).
- 2.6. La queja se interpone ante **LA EMPRESA.** (empresa usuaria), quien, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre ella a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
- 2.7. **LA EMPRESA.** (la empresa usuaria) lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el presente procedimiento, garantizando que la víctima pueda presentar su queja por los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- 2.8. Presunto hostigador y la presunta víctima laboran 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** (empresa usuaria).
- 2.9. La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante **LA EMPRESA.** (la empresa usuaria). En este último

caso, **LA EMPRESA** (empresa usuaria) traslada la queja a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida.

- 2.10.** 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**. (empresa usuaria).

3. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

La Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, en el plazo de seis (06) días hábiles de recibida la queja, comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja y que ha iniciado el procedimiento de investigación y que ha dispuesto otorgar medidas de protección.

4. DENUNCIA POLICIAL

Cuando en la investigación de un caso de hostigamiento sexual laboral se advierta indicios de la comisión de un delito **LA EMPRESA**, interpondrá la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú o cualquier otra Institución que tenga competencia de acuerdo a las normas legales vigentes, con conocimiento de la presunta víctima.

6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

En lo no previsto por el presente Manual de Políticas sobre Hostigamiento Sexual y Procedimientos de Investigación y Sanción, se estará a lo dispuesto por el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el D. S. N° 014-2019-MIMP de 19 de julio de 2019 y demás normas complementarias, o en su caso modificatorias, aplicables que se encuentren vigentes.

En caso se presente alguna contradicción, que en este momento no se advierte, entre lo dispuesto por las Políticas contenidas en el presente Manual y las disposiciones legales que se encuentren vigentes se preferirán y aplicarán estas últimas.

7. ANEXOS

7.1 ANEXO 1: FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

7.2 ANEXO 2: ETAPA DE PROTECCIÓN

7.3 ANEXO 3: ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN

ANEXO N° 1

A. FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

SEÑOR/A:

CARGO:

EMPRESA:

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por el Sr/Sra. _____, cuya relación de trabajo conmigo es la de _____¹.

I. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. PRUEBAS

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

- a).....
- b).....
- c).....

(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, 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,

¹ Jefe/ Jefa
Compañero/compañera de trabajo
Proveedor/proveedora, cliente/clienta
Otro (especificar)

que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

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)
- b)
- c)

- a. Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada
- b. Impedimento de acercarse al hostigado o la hostigada o a su familia
- c. Asistencia psicológica
- d. Otras (especificar) _____

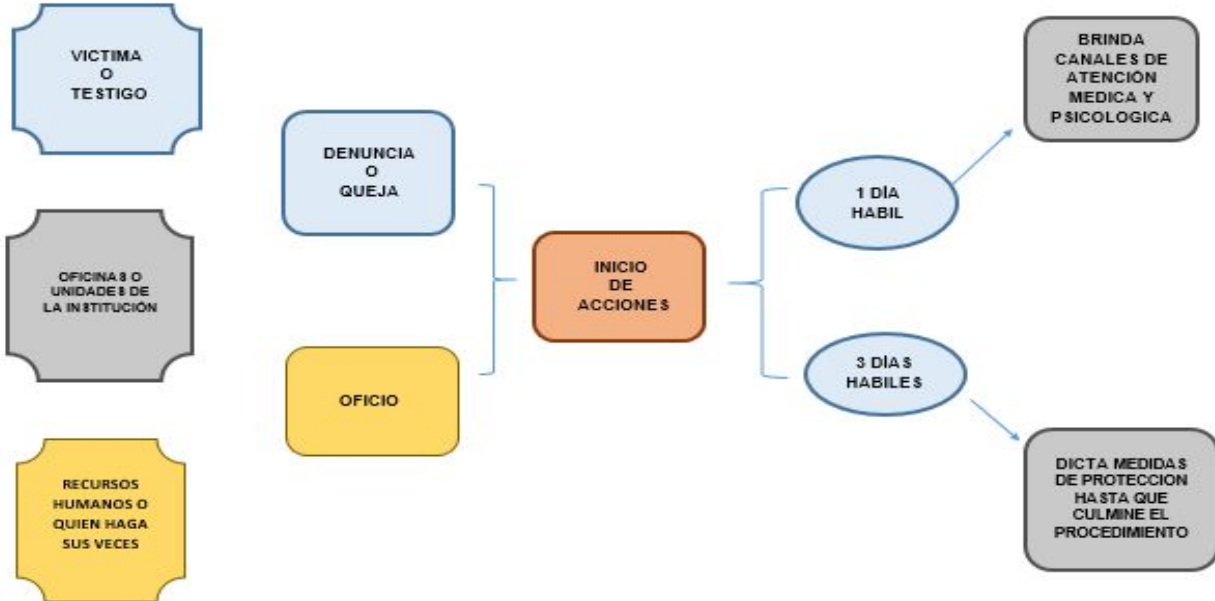
Por lo antes expuesto **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, Decreto Supremo N° D.S. N° 014-2019-MIMP

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

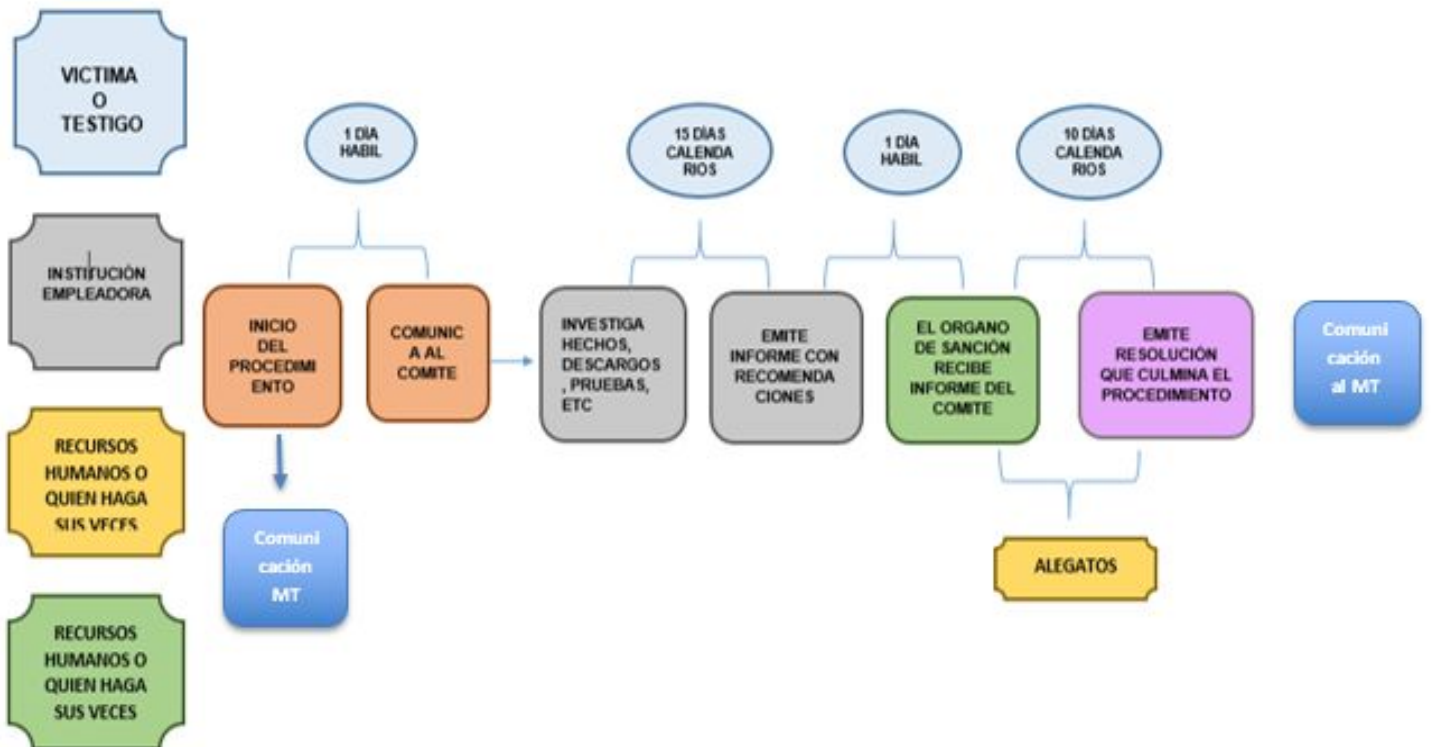
ETAPA DE PROTECCIÓN

ANEXO N° 2



ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN

ANEXO N° 3



EL PRESENTE DOCUMENTO HA SIDO AUTORIZADO EN EL SISTEMA NORMATIVO POR:

ROL	NOMBRE	PUESTO	FECHA
Elaborador	Barbara Pita Dueñas	SUBGERENTE DE BIENESTAR Y RELACIONES LABORALES	Aprobado - 23/10/2019 14:26
Revisor	Maria Teresa Merino Caballero	GERENTE RECURSOS HUMANOS	Aprobado - 23/10/2019 14:26
Aprobador	Maria Teresa Merino Caballero	GERENTE RECURSOS HUMANOS	Aprobado - 31/10/2019 12:15