

	NORMA CORPORATIVA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	CÓDIGO	VERSIÓN
		GCRH-GCRH-NC-003	02
		FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA FINAL DE VIGENCIA
		01/04/2023	30/04/2026
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	
GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA	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 de aplicación a toda la corporación Ferreycorp, incluyendo su matriz y todas las empresas subsidiarias en Perú y en el extranjero y sus lineamientos constituyen una guía permanente para los (las) líderes, jefaturas y responsables de la gestión de recursos humanos, para elaboración de otras políticas, normas y procedimientos, así como para todos los(as) colaboradores(as).

Asimismo, es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en cualquier sede de la Empresa, a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, sin importar el régimen contractual; y a quienes se encuentren de visita en cualquier sede de la Empresa, dentro de lo establecido por la legislación aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

3. REFERENCIAS

En esta norma se adopta en la siguiente normativa interna:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942 – D.S.N° 014-2019-MIMP Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,
- Decreto Supremo N° 022-2021-MIMP se aprueba la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres
- Resolución Ministerial N.° 115-2020-MIMP, a través de la cual se aprueban los formatos referenciales para la denuncia.

Asimismo, los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la siguiente normativa.

- Código de ética.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 4. Política de Equidad, Diversidad e inclusión.
- 5. Política de Derechos Humanos.

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. Ante estos casos, no se requiere acreditar la reiterancia de la conducta.

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 confluyan 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 independientemente de su sexo y/o género, que realiza un acto de hostigamiento sexual

F. HOSTIGADO

Toda persona independientemente de su sexo y/o género que es víctima de hostigamiento.

G. QUEJA O DENUNCIA

Acción por la que una persona informa de manera verbal o escrita y de manera presencial o virtual a la **EMPRESA** hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual

H. QUEJOSO O DENUNCIANTE

Persona que presenta una queja o denuncia por Hostigamiento Sexual.

I. QUEJADO O DENUNCIADO

Persona contra la que se presenta una queja o denuncia por hostigamiento sexual.

J. 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.

K. COLABORADORES

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

L. 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.

M. CONSENTIMIENTO

El consentimiento puede manifestarse de manera expresa o tácita, por lo que no es necesario que expresamente la persona afectada rechace determinada actitud de carácter sexual o sexista. En este tipo de casos de posible configuración de hostigamiento sexual se debe observar el lenguaje no verbal a fin de determinar si la persona acepta o no el comentario, conducta, chiste u otros que reciba, ya que este rechazo se puede presentar con el retiro de la mirada, la distancia corporal, el cambio de actitud, entre otros. Asimismo, se debe considerar que este puede variar, por lo que, el consentimiento no se puede presumir por la aceptación previa de las personas, en virtud de que este puede darse y/o retirarse en cualquier momento.

5. PRINCIPIOS

La presente norma, así como el procedimiento para la determinación de acciones que constituyen Hostigamiento Sexual se rigen por los siguientes principios básicos:

A) PRINCIPIO DE DIGNIDAD Y DEFENSA DE LA PERSONA

Se debe garantizar el bienestar de la persona humana y el respeto a su dignidad en virtud de que ambas son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

B) PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Se debe garantizar un trato igualitario entre las personas independientemente de su género, sexo, orientación sexual, u otros. Cualquier tipo de distinción que busque o que tenga por resultado vulnerar el goce o ejercicio de los derechos de las personas constituye discriminación, lo cual se encuentra prohibido.

C) PRINCIPIO DE GOZAR DE UN AMBIENTE LABORAL SALUDABLE Y ARMONIOSO

Se debe partir del entendimiento que toda persona tiene derecho a desempeñarse laboralmente en un entorno sano y seguro que no vulnere su salud física, mental ni su desarrollo profesional.

D) PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Toda la información que se conozca en torno a los casos, procedimientos y sanciones por Hostigamiento Sexual tiene carácter de confidencial. Por lo tanto, se encuentra prohibido brindar o difundir la referida información, salvo las excepciones previstas en las normas sobre la materia.

E) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

La intervención de la **EMPRESA** en los casos de Hostigamiento Sexual debe efectuarse de manera inmediata y oportuna disponiendo en seguida la ejecución de medidas de protección de la víctima y el inicio del proceso de investigación.

F) PRINCIPIO DE DEBIDO PROCEDIMIENTO

El procedimiento de investigación de Hostigamiento Sexual debe garantizar que los participantes del mismo gocen de todos los derechos que emanen del mismo, el cual incluye que las partes expongan sus argumentos, ofrezcan pruebas, se respeten los plazos que apliquen de acuerdo a las normas sobre la materia y obtengan una decisión justificada y fundada en derecho.

G) PRINCIPIO DE IMPULSO DE OFICIO

La **EMPRESA** debe dirigir e impulsar de oficio los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, adoptando las medidas necesarias a fin de determinar la existencia de acciones que constituyen Hostigamiento Sexual y sancionar los mismos.

H) PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN

Se debe evitar toda acción u omisión que incremente el daño sufrido por la víctima y que tengan por objeto o finalidad que la misma reviva los hechos que fueron objeto de la denuncia.

6. DISPOSICIONES GENERALES

En relación a lo anteriormente precisado es necesario considerar que, para comprender los aspectos mencionados, los mismos se especificarán y sub dividirán en cinco 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: OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES**
- **CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**
- **CAPÍTULO VI: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**
- **CAPÍTULO V. CONSIDERACIONES ADICIONALES**
- **ANEXOS**

- 6.1. 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.
- 6.2. 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.
- 6.3. 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.
- 6.4. 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.
- 6.5. **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.
- 6.6. **LA EMPRESA** garantiza a las denunciadas víctimas de actos de hostigamiento sexual el otorgamiento del Acta de los derechos que les asisten en el marco del procedimiento, así como la información sobre los canales de atención médica y psicológica.
- 6.7. **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.
- 6.8. **LA EMPRESA** garantiza la adopción de medidas a fin de prevenir actos discriminatorios en virtud del género del personal afectado por los actos de hostigamiento sexual
- 6.9. 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.
- 6.10. En los casos en que el hostigador sea personal de Dirección, de Confianza, Director o Accionista de la empresa, o en el caso LA EMPRESA omita 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.

7. 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 Ferreycorp.

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.
- v. Informar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE") si se ha recibido una queja o

se ha iniciado de oficio una investigación por Hostigamiento Sexual e informar acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima en no más de seis (6) días hábiles siguientes de recibida la referida denuncia. Además, posteriormente a la decisión respecto a la denuncia, se debe informar el mismo al MTPE en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

4. PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN Y VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO

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.

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.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2016-MIMP.

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 una 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 hostigador 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 naturales 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. Luego de tres (3) días naturales de recibido, se le entregará a la víctima la copia del descargo
- 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 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: SOBRE LAS OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

Todos los colaboradores de **LA EMPRESA** se encuentran obligados a cumplir con las siguientes disposiciones:

- Tratar a todas las personas con las que interactúen por motivos de trabajo con el debido respeto a sus derechos fundamentales, así como a su dignidad.
- Evitar acciones, comentarios y en general, comportamientos de connotación sexual o sexista.
- No ignorar o tolerar comportamientos de connotación sexual o sexista, manifestando su disconformidad y realizando la respectiva denuncia a fin de que estos sean investigados y sancionados de corresponder ello.

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, así como de manera presencial o electrónica, 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 quien 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 hábil.

- ❖ 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos/Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, en el término de un (01) día hábil.
- ❖ 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.

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, da lectura al Acta de derechos que asisten a la persona denunciante en el marco de proceso, y corre traslado de la denuncia en plazo máximo de dos (02) días al 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 descargo y cuenta con el plazo: de 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 amonestación, 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.

CAPÍTULO 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 o con ocasión del trabajo, 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 le 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 a 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. En ese sentido, se debe considerar las siguientes acciones:
 - 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.** Este tipo de casos se configuran cuando el Hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios (empresa tercera) y la presunta víctima es colaborador/a de la empresa usuaria (**LA EMPRESA**) o viceversa.
- 2.2.** Cuando el hostigador labore para una empresa tercera 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 tercera para que tome las medidas que considere pertinentes.
- 2.3.** **LA EMPRESA** 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 tercera, para que proceda conforme corresponda de acuerdo a Ley y a lo establecido en esta Norma sobre Hostigamiento Sexual y Procedimientos de Investigación y Sanción.
- 2.5.** Si la víctima de hostigamiento sexual labora para una empresa de tercera y el presunto hostigador trabaja para **LA EMPRESA**, la queja se interpone 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 de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
- 2.6.** **LA EMPRESA** 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.
- 2.7.** Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboran para una empresa tercera, 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 tercera o ante **LA EMPRESA**. En este último caso, **LA**

EMPRESA 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.

- 2.8.** 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 adviertan 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.

5. ACTUACIÓN ANTE LA RENUNCIA O TÉRMINO DEL VÍNCULO LABORAL O CONTRACTUAL

La renuncia, cese o el término de la relación laboral o contractual de la presunta víctima con la **EMPRESA** no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta su culminación.

Además, si durante el procedimiento o como resultado de este el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, es cesado o finaliza su vínculo laboral o contractual con la **EMPRESA**, esta última debe continuar con el procedimiento y dictar las medidas que correspondan en favor del bienestar integral de la presunta víctima.

6. FALSA QUEJA

Si durante el proceso de investigación o como resultado del mismo queda acreditada la mala fe de el/la quejoso/a o denunciante en la interposición de la denuncia, la persona a la que se le imputaron los hechos tiene derecho a actuar judicialmente interponiendo las acciones que considere pertinente.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

En lo no previsto por en la presente norma, 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 disposiciones contenidas en la presente normativa y las disposiciones legales que se encuentren vigentes se preferirán y aplicarán estas últimas.

8. ANEXOS

- a. ANEXO 1: FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**
- b. ANEXO 2: ETAPA DE PROTECCIÓN**
- c. ANEXO 3: ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN**

ANEXO N° 1

FORMATO PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL –

....., de..... de 20....

Área de Recursos Humanos

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, detallando los medios probatorios, si los hubiera, 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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

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

Nombres y apellidos			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a:		Proveedor/a:
	Cliente:		Otro:

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			
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)

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

- ---
- ---
- ---

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)	

(*) **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.

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.

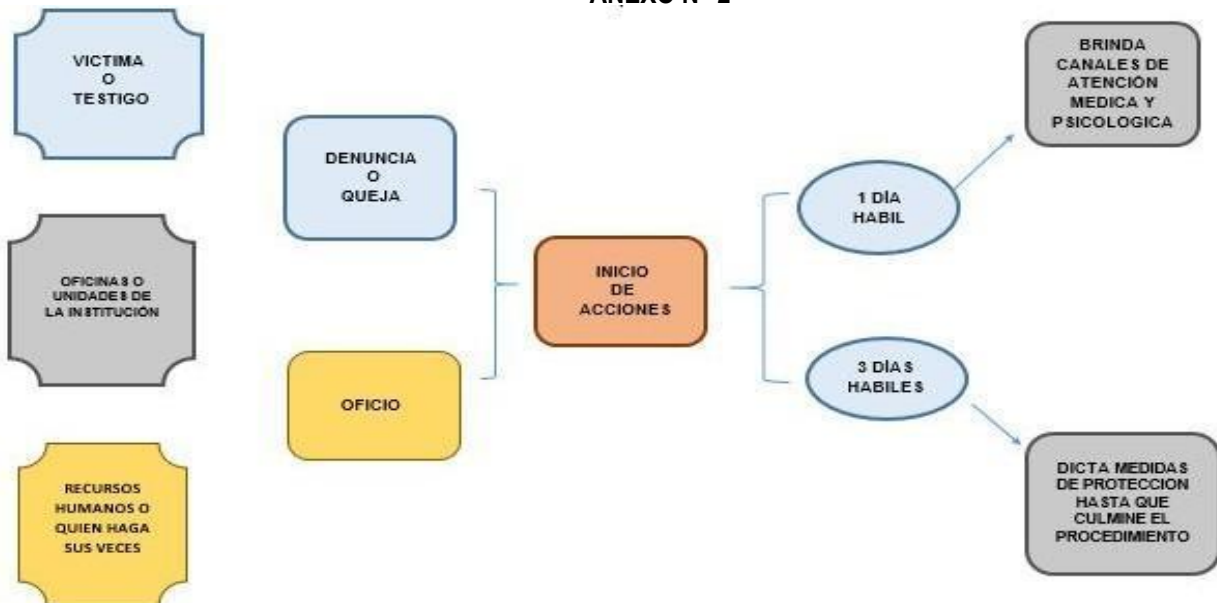
Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

Sin otro particular,

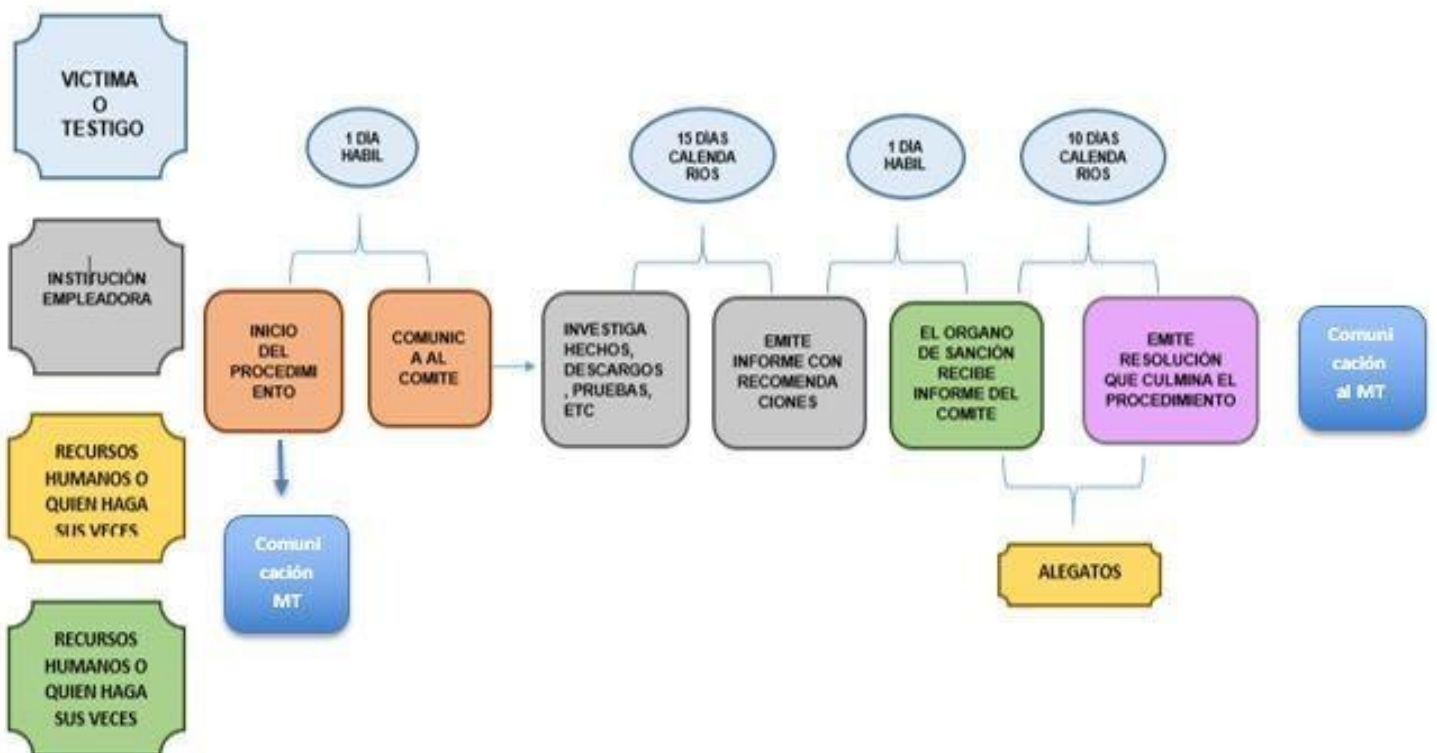
- 1
- Declaración de testigos
 - Documentos públicos y/o privados
 - Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
 - Cualquier otro medio idóneo.

ETAPA DE PROTECCIÓN

ANEXO N° 2



ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN ANEXO N° 3



MT. Ministerio de Trabajo

ROL	NOMBRE	PUESTO	FECHA
Elaborador	Barbara Pita Dueñas	GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA	Aprobado - 25/04/2023 18:22
Revisor	Maria Teresa Merino Caballero	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS	Aprobado - 25/04/2023 19:27
Aprobador	Maria Teresa Merino Caballero	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS	Aprobado - 25/04/2023 19:32