

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	1 de 21

1. OBJETIVO

Prevenir, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, de la empresa ELECTRONOROESTE S.A.

Promover el respeto a la dignidad de los trabajadores, procurando un ambiente adecuado de trabajo donde se preserve las relaciones interpersonales, donde no exista discriminación de ninguna naturaleza, manteniéndose igualdad de trato a todos.

2. FINALIDAD

Normar el procedimiento para investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos (Comité de Intervención, Gestión de Personas o quien haga sus veces, Gerencial Regional) para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

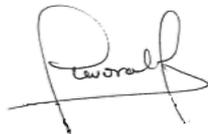
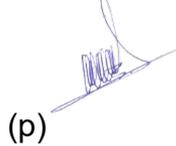
La directiva interna para la Prevención e Intervención contra el Hostigamiento Sexual garantiza una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, cumpliendo el debido proceso.

3. ALCANCE

La presente directiva es de aplicación y cumplimiento a los funcionarios, trabajadores/as, practicantes de todo el ámbito de responsabilidad de la empresa ELECTRONOROESTE S.A.; como también, a trabajadores destacados o desplazados por terceros.

4. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- c. Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- d. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- e. Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- f. Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual
- g. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- h. Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- i. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y, modificatoria.
- j. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, aprueba "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de trabajo en el sector privado y público".
- k. Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado" y su respectivo instructivo.
- l. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la violencia de Género 2016-2021.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023  (p)	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	---	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	2 de 21

- m. Decreto Supremo N° 004-2019- JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- n. Decreto Supremo N° 003-97-TR, aprueba Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y modificatorias.
- o. Ley N° 28806 – Ley General de Inspección de Trabajo.
- p. Decreto Supremo N° 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- q. Decreto Supremo N° 019-2007-TR – Modificatoria al Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- r. Reglamento Interno de Trabajo de ENOSA.
- s. Código de Ética y Conducta de las Empresas del Grupo Distriluz.
- t. Directiva que regula las Medidas Disciplinarias aplicables a los Trabajadores del Grupo Distriluz
- u. Versión 02 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado “PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL”, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL
- v. Convenio N° 111 respecto a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional de Trabajo, aprobado por Decreto Ley 17687. (Artículo 2°).
- w. Recomendación General N° 19, primer párrafo del artículo 11°, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432.
- x. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención de Belem do Para, artículo 3°, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583
- y. Y demás disposiciones aplicables a la materia.

5. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente directiva se utilizarán los siguientes términos:

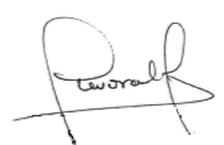
- a. **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Es el órgano encargado de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- b. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- c. **Conducta sexista:** 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.
- d. **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier índole.
- e. **Hostigado:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023  (p)	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	---	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	3 de 21

- f. **Hostigador:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g. **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en la presente Directiva, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- h. **Quejado o denunciado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i. **Quejoso o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j. **Indicio:** Actos, circunstancias o signos que permite deducir bajo las reglas de la lógica, la ciencia o la experiencia, la existencia de un hecho de la que no se tiene un conocimiento directo.
- k. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- l. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- m. **Falsa queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por acto administrativo firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- n. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado o denunciado con falsa queja, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- o. **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- p. **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- q. **Entidad / Empresa:** El empleador identificado con razón social Electronoroeste S.A. y RUC N° 20102708394.

6. PRINCIPIOS DE ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023  (p)	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	---	--

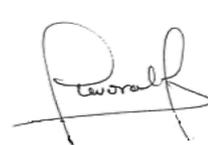
	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	4 de 21

- a. **Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- b. **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- c. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- d. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- e. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- f. **Debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.
- g. **Principio de no re victimización:** Las autoridades competentes involucradas en el debido procedimiento deben adoptar las medidas necesarias para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

7. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para los efectos de la calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual, se entenderán como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual, a título enunciativo y no taxativo, las siguientes conductas, correspondiendo evaluar cada caso:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que agrave su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexistas (escrito, verbal o no verbal), 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 tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	5 de 21

reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas precedentemente.
- f. Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento tipificado por el artículo 4° de la Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

8. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a. Una relación de autoridad, dependencia, jerarquía o situación ventajosa.
- b. Los actos de carácter o connotación sexual, éstos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d. El sometimiento o el rechazo de una persona frente a una conducta de connotación sexual o sexista, que se utiliza de forma explícita e implícita como base de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de ésta a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o a dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

9. CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige.

La configuración de hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el hostigador o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, formativos o similares.

10. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando durante su desarrollo una investigación

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023  (p)	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	---	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	6 de 21

reservada, imparcial, pronta, eficaz, y se mantendrá la confidencialidad de los hechos y de la persona que realice la queja o denuncia, así como el quejado o denunciado.

Las etapas de protección, investigación y sanción se realizan bajo las premisas del Debido Procedimiento, que comprende el derecho de las partes de exponer sus argumentos, ofrecer medios de prueba y a obtener un resultado justo y equitativo debidamente motivado.

Los bienes jurídicos protegidos en procedimiento contra actos de hostigamiento sexual son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

a. AUTORIDADES COMPETENTES

1) Departamento de Gestión de Personas o quien haga sus veces, es el órgano encargado de:

- ✓ Recibir la queja o denuncia,
- ✓ Adopta las medidas de protección,
- ✓ Interpone la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento, conforme el Reglamento Interno de Trabajo.

2) Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, es el órgano encargado de:

- ✓ Desarrolla la investigación.
- ✓ Propone medidas de sanción.
- ✓ Propone medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

En el supuesto caso de que el presunto hostigador u hostigado sea parte del Comité, deberá de inhibirse del procedimiento.

3) Gerencia Regional, es el órgano encargado de:

- ✓ En caso de falta grave la sanción será impuesta por este órgano, conforme el Reglamento Interno de Trabajo.

b. ETAPA DE PROTECCIÓN

1) PRESENTACION DE LA DENUNCIA O QUEJA:

La queja puede ser presentada de forma verbal, escrita o virtualmente por el hostigado o un tercero que conozca sobre hechos de hostigamiento sexual, ante el Departamento de Gestión de Personas, en un plazo que no podrá exceder de treinta (30) días hábiles, computados desde el último acto de hostigamiento sexual. Asimismo, la denuncia se puede interponer de oficio, cuando de los hechos se presume caso de hostigamiento sexual, debe comunicarse en el plazo de un (1) hábil desde conocido los hechos.

En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

La queja deberá contener los siguientes requisitos:

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	7 de 21

- ✓ Identificación del presunto hostigado: nombre, cargo, función principal que realiza, relación laboral con el denunciado y otros datos que se consideren pertinentes.
- ✓ Identificación del presunto hostigador: nombre, cargo, relación laboral o contractual con el hostigado y otros datos que se consideren pertinentes.
- ✓ Descripción de los actos que consideren manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- ✓ Medios probatorios que acrediten la queja.
- ✓ Solicitud de medida cautelar, en caso ello sea necesario.

2) TRASLADO DE LA DENUNCIA O QUEJA:

El Departamento de Gestión de Personas en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

El Departamento de Gestión de Personas en el plazo de seis (6) días hábiles de recibido la queja o denuncia comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que ha recibido una queja o denuncia o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual; así como acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.

3) ATENCIÓN MÉDICA y PSICOLÓGICA:

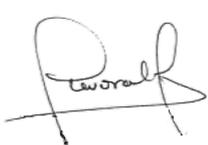
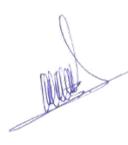
El Departamento de Gestión de Personas, en un plazo máximo de un (1) día hábil, de recibida la denuncia o queja, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica.

Si por alguna circunstancia no se cuenta con estos canales, se derivará a la víctima a los servicios públicos o privados para su atención, en el mismo plazo señalado.

4) MEDIDAS DE PROTECCIÓN

A fin de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección de la víctima, el Departamento de Gestión de Personas, dictará las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de recibido la queja o denuncia, las cuales pueden ser:

- ✓ Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- ✓ Suspensión temporal del presunto hostigador.
- ✓ Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que sea solicita por ella.
- ✓ De existir mérito suficiente se podrá solicitar a la autoridad competente para que emita resolución que impida acercarse a la víctima o a su entorno familiar.
- ✓ Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, o entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- ✓ Queda prohibido otorgar vacaciones a la víctima como medida de protección, salvo sea solicitada por la presunta víctima.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	8 de 21

Se podrán adoptar otras medidas de protección que aseguren el bienestar de la víctima. Las medidas de protección dictadas se mantendrán vigentes hasta que culmine el procedimiento.

c. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

1) RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA O QUEJA,

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, de recibida la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil, correrá traslado al quejado o denunciado para que en el plazo de tres (3) días hábiles emita su descargo acompañando las pruebas que estime pertinente.

2) DERECHO PROBATORIO

Durante la etapa de investigación las partes (quejado y víctima) tendrán derecho a un Debido Procedimiento, por tanto, tienen el derecho a presentar la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa.

El encargado de la investigación deberá evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

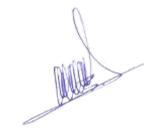
Los medios probatorios que se podrá presentar para acreditar y sustentar su denuncia y descargos, son los siguientes:

- ✓ Testimonio de parte.
- ✓ Declaración de testigo.
- ✓ Informes médicos o psicológicos
- ✓ Documentos públicos o privados
- ✓ Grabaciones de audio, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp y redes sociales, fotografías, grabaciones, videos.
- ✓ Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- ✓ Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.
- ✓ Otros que consideren pertinentes.

Estos medios probatorios podrán ser presentados hasta antes que se emita el pronunciamiento final y podrán ser solicitados de oficio por el Departamento de Gestión de Personas o la unidad orgánica a cargo de la investigación.

d. PLAZO DE INVESTIGACIÓN

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual podrá efectuar las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento sexual materia de queja o denuncia. El Comité de Intervención podrá realizar las siguientes actuaciones:

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	9 de 21

- ✓ Se reunirá y procederá a analizar los hechos y medios de prueba ofrecidos que sustentan la denuncia. Emitirá un acta de la reunión en la que se dispondrá el inicio de las investigaciones, ordenando la actuación de medios probatorios (ofrecidos y de oficio).
- ✓ Tomará la declaración de los testigos ofrecidos por la presunta víctima, velando por la seguridad de los mismos.
- ✓ Excepcionalmente podrá entrevistar a la presunta víctima a fin de esclarecer y confirmar hechos denunciados, siempre teniendo en cuenta no generar revictimización.
- ✓ Revisará las cámaras de seguridad en caso corresponda, para verificar si la conducta denunciada ha sido captada en video.
- ✓ Se actuarán los medios probatorios ofrecidos por el quejado.
- ✓ El informe que los centros de atención médica y psicológica emitan como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica; será incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

El periodo de investigación no excederá del plazo de quince (15) días calendario, dentro de dicho plazo el citado órgano otorgará al quejado o denunciado un plazo de tres (03) días calendario para formular sus descargos, debiendo presentar un informe con las conclusiones de la investigación, el cual debe contener como mínimo lo siguiente:

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

Concluido el informe, el Comité debe poner de conocimiento al Departamento de Gestión de Personas en un plazo máximo de un (1) día hábil.

e. CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Departamento de Gestión de Personas será el responsable de dictar las medidas de sanción, según Reglamento Interno de Trabajo, y medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, para lo que cuenta con un plazo no mayor de diez (10) calendarios, contados desde que recibe el Informe del Comité de Intervención, dentro del cual traslada el informe al quejado y al presunto hostigado, otorgándoles un plazo de tres (3) días calendario, para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos por escrito.

Con o sin los alegatos, una vez vencido el plazo, el Departamento de Gestión de Personas deberá valorar el Informe del Comité, los medios de prueba y los alegatos presentados si correspondiera, a fin de tomar una decisión sobre la sanción a imponer. Cabe precisar que, la propuesta de sanción emitida por el Comité de Intervención no es vinculante, pudiendo el Departamento de Gestión de Personas aplicar una medida disciplinaria menor o mayor a la propuesta, teniendo en cuenta las facultades descritas en el Reglamento Interno de Trabajo, sin que exista posibilidad de objeción alguna por parte del Comité de Intervención.

La decisión final debe ser notificada a las partes, a más tardar al segundo (2) día hábil que se emite el acto administrativo que da fin al procedimiento.

Las sanciones impuestas deberán ser incorporadas en el legajo personal del trabajador, pudiendo ser cuestionadas únicamente en sede judicial, de acuerdo a la legislación procesal laboral.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	10 de 21

La resolución o decisión será informado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

f. SANCIONES

Las sanciones se aplicarán conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

g. ETAPA DE IMPUGNACIÓN

La decisión o pronunciamiento final emitido por el Departamento de Gestión de Personas o Gerencia Regional (conforme el Reglamento Interno de Trabajo), da por agotada la vía administrativa¹, quedando expedito el derecho de la persona sancionada o la persona denunciante de hacer valer su derecho de impugnación ante la vía judicial correspondiente.

11. OTRAS DISPOSICIONES SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL: CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN A EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

En estos casos se aplicarán las normas contenidas en la presente normativa interna, con las siguientes particularidades:

a. Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa usuaria (empleador)

- 1) La queja se formula ante nuestra empresa.
- 2) En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, el Comité de Intervención debe informar sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que esta tome las medidas que considere pertinentes. Así mismo, tiene la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la interposición de la queja del trabajador.
- 3) Nuestro Comité de Intervención otorga las medidas de protección a la supuesta víctima, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica y lleva a cabo el procedimiento de investigación, debiendo emitir el Informe Final de Investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección.
- 4) Cuando el Informe Final de nuestro Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, 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.
- 5) El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del quejado o de la presunta víctima con la empresa principal o usuaria.

¹ La decisión o pronunciamiento final, no puede ser objeto de impugnación (Apelación), ya que las normas de la empresa no contemplan en documentos normativos dicha posibilidad.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	11 de 21

- 6) La Oficina de Recursos Humanos de la empresa de intermediación o tercerización de servicios o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe.
- 7) Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos de la empresa de intermediación o tercerización de servicios o quien haga sus veces traslada el informe del Comité al quejado o denunciado y al presunto hostigado y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.
- 8) Emitida la decisión final, la misma que contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual; esta será informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
- 9) La empresa de intermediación o tercerización de servicios no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.
- 10) En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el artículo 26° del DS N° 014-2019-MIMP² sobre los mecanismos frente al hostigamiento sexual.

b. Cuando el presunto hostigador forma parte de la empresa usuaria (empleador) y la presunta víctima de hostigamiento sexual labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios

- 1) La queja se interpone ante la Empresa usuaria, la cual garantiza que la supuesta víctima pueda presentar la queja contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- 2) En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
- 3) La Empresa usuaria otorga las medidas de protección a la supuesta víctima, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica y lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de nuestro Comité de intervención frente al

² Artículo 26.- Mecanismos frente al hostigamiento sexual

26.1 En caso que el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, 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 al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL).

En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

26.2 Independientemente de la categoría o cargo del/la hostigador/a, si el empleador/a o autoridad competente omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados en el primer párrafo del presente artículo.

26.3 En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL.

26.4 El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	12 de 21

Hostigamiento Sexual, el cual emite el Informe Final de Investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección y además lleva a cabo el procedimiento de sanción a través de Gestión de Personas.

- c. **Cuando el 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 usuaria (empleador)**
- 1) La presunta víctima puede interponer la queja ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa usuaria.
 - 2) En caso la queja se presente ante Empresa usuaria, el Comité de Intervención traslada la queja a la empresa de tercerización o intermediación de servicios en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
 - 3) El otorgamiento de las medidas de protección a la supuesta víctima, la puesta a disposición de los canales de atención médica y psicológica; así como el procedimiento de investigación y sanción estarán a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la empresa usuaria.
 - 4) La recepción de la queja no implica el reconocimiento del vínculo laboral del quejado o de la presunta víctima con la empresa usuaria.
 - 5) Las obligaciones de aviso al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la interposición de la queja y la imposición de la sanción deben ser cumplidas por la empresa de intermediación o tercerización en el plazo de seis (6) días hábiles de producidas.

12. DISPOSICIONES FINALES

a. CRITERIO PARA EVALUAR LA EXISTENCIA O CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente al emitir la resolución o decisión final que declarará fundada o infundada la queja, deberá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos y que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

b. CONFIDENCIALIDAD Y SANCIÓN POR INFIDENCIA DE LA RESERVA

Todos los actos y documentos del proceso de queja tienen carácter de reservado. La infidencia producida en los procesos de queja por hostigamiento sexual será calificada como falta grave y sancionada de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa. La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	13 de 21

c. PROTECCIÓN A LOS TESTIGOS

Se brindará la protección necesaria a los testigos frente a posibles represalias. Para tal efecto, el Departamento de Gestión de Personas adoptará las medidas personales y laborales que correspondan dentro del ámbito administrativo.

d. FALSA QUEJA

La queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución o decisión firme, facultará al perjudicado a interponer las acciones pertinentes y a la autoridad competente a imponer las acciones a que hubiere lugar contra quien realizó la falsa queja, con las exigencias de Ley.

e. EFECTOS DE LA FALSA QUEJA

El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador.

f. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Los órganos encargados del procedimiento de investigación, responderán solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

g. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN:

El Departamento de Gestión de Personas deberá efectuar las siguientes acciones³:

- 1) Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
- 2) Una (01) capacitación anual especializada para el Departamento de Gestión de Personas, Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los que intervengan en el procedimiento de investigación con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de la víctima y desarrollo del procedimiento de investigación.
- 3) Comunicar a todo el personal de la empresa respecto de la existencia de la directiva de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, simple, clara y accesible.
- 4) Realizar campañas de detección, prevención y difusión de la información sobre hostigamiento sexual dentro de la empresa.
- 5) Capacitación anual especializada para el Departamento de Gestión de Personas, Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los que intervengan en el procedimiento de investigación con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de la víctima y desarrollo del procedimiento de investigación.

³ Conforme al artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	14 de 21

h. CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTENIDAS EN LA LEY Y EL REGLAMENTO PREVENCIÓN Y SANCIÓN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 1) Son faltas leves, los siguientes incumplimientos:
 - a) No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 2) Son faltas graves, los siguientes incumplimientos:
 - a) No adoptar las medidas previstas en el numeral 12.7 de la presente Directiva.
 - b) No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos conforme a la presente directiva y Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.
 - c) No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación de brindar atención médica o psicológica prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.
 - d) No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en la presente directiva, y numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

i. OBLIGACIÓN DE INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO

El Departamento de Gestión de Personas informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución que pone fin al procedimiento.

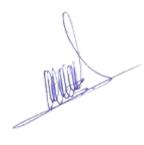
- j. La presente directiva deja sin efecto toda aquella normatividad de carácter interno que contravenga lo dispuesto en la misma.
- k. Todo lo no previsto en la presente directiva se regirá por las disposiciones de la Ley N° 27942, su Reglamento y demás normas complementarias y modificatorias, así como por las demás normas vigentes que resulten aplicables.
- l. La denuncia virtual se deberá canalizar mediante el correo electrónico de la Jefatura de Gestión de Personas, entendiéndose que, para el cómputo de plazos, el inicio del procedimiento se dará una vez se confirme la recepción de la denuncia.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--



DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 01/26-04-2023
		Página: 15 de 21

FORMATOS

<p>Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023</p> 	<p>Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023</p> 	<p>Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023</p> <p>(p)</p> 	<p>Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023</p> 
---	--	--	---

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	16 de 21

FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA

Jefe de Gestión de Personas
Electronoroeste S.A.

Yo, _____, con DNI N°/Carnet de Extranjería N° _____ presento una QUEJA/DENUNCIA ante su Despacho por haber sido hostigada/o sexualmente por el/la _____, quien se desempeña como _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Medios de Prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios⁴:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

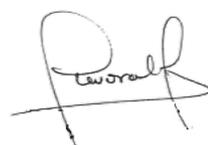
III. Testigos Ofrecidos⁵ :

- a) _____
- b) _____

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; **solicito**, 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.

⁴ Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, informe psicológico, entre otros.

⁵ Para los casos donde se ofrece testigos

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	17 de 21

III. Medidas de protección:

En aplicación a 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) _____

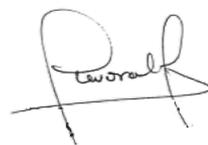
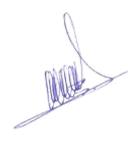
Por lo expuesto:

Sírvase tramitar mi QUEJA/DENUNCIA de acuerdo con el procedimiento de la Empresa en concordancia con lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Lugar: _____

Fecha: _____

Nombres y apellidos
DNI

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	18 de 21

FORMATO DE INFORME DEL COMITÉ FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Habiendo sido notificados con fecha, de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada 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 frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha el/la Sr./Sra. _____ comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual¹:

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. _____ ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente²:

III. Medios de Prueba³

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

¹ Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

² Resumen de los descargos presentados

³ Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	19 de 21

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

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones⁴:

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales⁵:

Lugar: _____

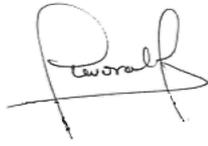
Fecha: _____

Nombres y apellidos
DNI

Nombre y apellidos
DNI

⁴ Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados, esto es, si en efecto o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual

⁵ Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la institución empleadora debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	20 de 21

FORMATO DE DECISIÓN FINAL

Con fecha, se ha recibido el Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra....., dentro del plazo correspondiente, se procede a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha, el/la Sr./Sra..... comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual¹:

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra..... ha alegado, en respuesta a la queja/denuncia interpuesta, lo siguiente²:

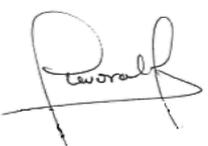
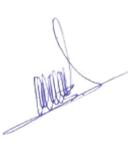
III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir³:

¹ Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

² Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja

³ Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--

	DIRECTIVA INTERNA	Código:	DI21-1
	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión:	01/26-04-2023
		Página:	21 de 21

IV. Sobre el Informe del Comité

Con fecha, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual se plasma las siguientes conclusiones y/o recomendaciones⁴:

V. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales⁵

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales⁶:

Lugar: _____

Fecha: _____

Nombres y apellidos
DNI

⁴ Resumen del Informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones

⁵ Detalle de las conclusiones arribadas. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas conclusiones.

⁶ Detalle de las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Elaborado por: Lic. Karla Silva Fernández Jefe de Gestión de Personas 24 de abril del 2023 	Revisado por: C.P.C. Sandra Morales Baca Gerente Admin. y Finanzas (e) 25 de abril del 2023 	Revisado por: Ing. Nilton Olazábal Yenque Coordinador SIG Regional 25 de abril del 2023 (p) 	Aprobado por: Ing. Osterman Bravo Valdivia Gerente Regional 26 de abril del 2023 
--	---	--	--