	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 1 de 19

Elaborado por	Subgerencia de Gestión Humana y del Talento	Revisado por	Gerencia Legal
Aprobado por	Gerencia General	Fecha de aprobación	Mayo 2022

1. FINALIDAD

La presente Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual (en adelante, la “Política”) es emitida por COMPAÑÍA ELECTRICA EL PLATANAL S.A., (en adelante, “Celepsa” o la “Empresa”) conforme a lo previsto en la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento (Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP).


La Empresa, dentro de sus diversos centros de trabajo, garantiza el mantenimiento de condiciones de respeto entre sus trabajadores y trabajadoras, independientemente de su posición y categoría, de conformidad con las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

En línea con ello, la Política tiene por finalidad establecer medidas para prevenir y evitar la configuración de actos de hostigamiento sexual; y, en caso éstos se presenten, para determinar su configuración y la responsabilidad correspondiente.

De esta manera, en la Política se establece el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual de trabajadores propios y terceros, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. A través de dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, respetando el debido procedimiento y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.

2. ALCANCE

Los lineamientos previstos en la presente Política son de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores y trabajadoras de Celepsa, incluyendo pero sin limitarse a operarios(as), empleados(as), personal de dirección y de confianza, directores y accionistas de la Empresa.


	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 2 de 19

Asimismo, se aplica a todas las personas con convenios vigentes de modalidades formativas laborales con la Empresa.

De igual manera, la Política se aplica a todas aquellas otras personas que prestan servicios en las sedes de la Empresa, a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, con independencia del régimen contractual, sin que ello suponga una autonomía en el desarrollo de sus servicios, conforme lo establecido en la Ley y su Reglamento.

3. BASE LEGAL

- Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- Ley No. 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del Grupo Familiar.
- Convenio No. 190, Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT.
- Resolución Ministerial No. 115-2020-MIMP, que aprueba los formatos referenciales para presentar una queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público, privado, instituciones educativas, fuerzas armadas, PNP; y, para el sector de los trabajadores del hogar.
- Decreto Supremo No. 021-2021-MIMP, que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 3-97-TR (en adelante, “LCPL”).
- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, Resolución Ministerial 223-2019-TR.
- Decreto Legislativo No. 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.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Código de Ética y Conducta

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 3 de 19

4. RESPONSABILIDADES

- Subgerencia de Gestión Humana y del Talento: Encargada de velar por el cumplimiento de esta política.

5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; obervaciones 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.

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 subordinación de un sexo o género respecto a otro.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista, y que no es bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige, crea un ambiente intimidatorio, hostil o humillante y afecta la actividad laboral, formativa, o de cualquier índole. No es necesario acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta para que se configure el hostigamiento sexual, y puede ser cometido por cualquier persona con quien se tenga una relacion de dependencia, con prescindencia de jerarquía, sueldo u otro.

Hostigado(a): Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

Hostigador(a): Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.


Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita a su centro de trabajo, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

Denunciado(a): Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

6. MANIFESTACIONES DE CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual se puede manifestar a través de cualquier acto que encaje de la definición antes mencionada, siendo algunas de sus manifestaciones, entre otras, las conductas siguientes:

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 4 de 19

- 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 atente o agravie su dignidad.
- c) Usos de términos de naturaleza o connotación sexual verbales o escritos, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos 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, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte 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 ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Cualquier otra conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista que encaje en la definición legal.


Las manifestaciones de hostigamiento sexual indicadas en el artículo anterior son solamente referenciales, pudiendo existir otras prácticas posibles de ser categorizadas como de hostigamiento o acoso sexual.

7. LINEAMIENTOS

7.1. MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE ADOPTA CELEPSA

Con la finalidad de mantener un ambiente de trabajo saludable y libre de hostigamiento sexual y condiciones de respeto entre sus trabajadores, Celepsa adopta las siguientes medidas de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual:

- **Medidas de difusión:** Celepsa comunica a todo el personal y a aquellas personas que se incorporen con posterioridad sobre la existencia de la Política y Protocolo de prevención,

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 5 de 19

atención y sanción del hostigamiento sexual, la cual estará disponible a través de su Portal Institucional, brindando información completa, asequible y comprensible, lo que permitirá identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual.


Asimismo, Celepsa revisa periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.

Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento.

- **Estrategias de detección:** Celepsa realizará campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual dentro de la Empresa, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- **Sobre las capacitaciones:** La Empresa brinda las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
 - a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral y/o formativa en la Inducción brindada por la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento, haciendo entrega al ingresante de la presente política y de un comunicado del Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.
 - b) Una (1) capacitación anual especializada para la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento y para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.


Estas capacitaciones tienen como objetivo identificar situaciones de hostigamiento sexual, brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo óptimo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

- **Evaluaciones anuales:** Celepsa realiza evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan, a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora.
- **Sobre los canales de atención:** La Empresa tiene los siguientes canales de atención de quejas o denuncias:

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 6 de 19

- a) El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja ante su jefe inmediato, el cual deberá informarlo a la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento de manera inmediata, para que ésta, recabe la información pertinente de la denuncia o queja (formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual) e inicie el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- b) El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja de forma verbal ante la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento ; quien será el encargado de llenar el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual del presente anexo ; y si la denuncia o queja es de forma escrita, será el (la) denunciante quien deberá llenar el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual del presente Anexo 1. Se precisa que las quejas de actos de hostigamiento sexual pueden ser presentadas de forma presencial o electrónica. La Subgerencia de Gestión Humana y del Talento es quien trasladará la denuncia o queja al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.
- c) El (La) Denunciante no podrá realizar su denuncia o queja directamente ante el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.
- d) El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja a través de la Pagina Web: www.celepsa.com, ingresar a la sección **Línea Ética**, adjuntando el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual del presente anexo.
- e) El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja a través de correo electrónico a la siguiente dirección: **eticagrupounacem@pwc.com** adjuntando el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual del presente anexo.
- f) El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja a través de una llamada telefónica a cualquiera de las siguientes líneas 080018422 & 211-6534 / 211-6531 (aplican costos).
- g) Cualquier persona que sea testigo o sospeche de algún caso, puede contribuir con su testimonio siguiendo los canales de atención de quejas o denuncias.

Se anexa a esta política el formato de “Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual” (Anexo 1), el cual podrá ser físico o virtual.

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 7 de 19

- **Coordinación interinstitucional:** La empresa informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.

La Empresa adopta las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

La Empresa cuenta con un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.

La Empresa tiene con un Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que contenga formatos y modelos para la presentación de quejas y otras disposiciones **pertinentes** para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa de acuerdo con la Ley y el Reglamento. El referido Protocolo forma parte de la presente Política.


7.2. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.2.1. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO

- A. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual** (en adelante, el "**Comité**") es el encargado de: (i) realizar la investigación y, (ii) proponer la sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Está compuesto por cuatro (4) miembros titulares: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador. Cada uno de los miembros titulares tendrá un suplente y, tanto respecto a los miembros titulares como suplentes, se garantizará la paridad de género. Los representantes titulares y suplentes de los trabajadores serán elegidos por votación, conforme al Procedimiento para la Elección del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la Empresa

- B. Subgerencia de Gestión Humana y del Talento:** Es el área encargada de: (i) recibir la queja o denuncia; (ii) adoptar las medidas de protección; y, (iii) imponer la sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 8 de 19

7.2.2. ETAPA DE PROTECCIÓN

- a) **Inicio:** El procedimiento no sólo inicia de parte (por denuncia o queja del Denunciante o de un tercero), sino también de oficio. Es decir si se tiene conocimiento de actos de hostigamiento sexual se debe iniciar el procedimiento comunicándolo (de forma física o virtual) a la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento. Esta prohibido realizar cualquier conducta que suponga revictimizar a la persona afectada: cuestionar los hechos que relatan desde estereotipos o prejuicios, pedir detalles innecesarios, etc. La Subgerencia de Gestión Humana y del Talento informa de los hechos al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.


Considerando que toda actuación del procedimiento de investigación debe ser documentada conforme a lo previsto en el Reglamento de la Ley No. 27942, en caso la denuncia deberá ser documentada por escrito en un acta que revisará y firmará la persona denunciante (según Formato del Anexo 1).

La queja, como ya mencionamos, podrá ser presentada por la presunta víctima de hostigamiento sexual, un tercero o de oficio por la Empresa en caso tome conocimiento de actos que configurarían hostigamiento sexual

Si la denuncia es presentada por la presunta víctima, al momento de su presentación se dará lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” (según Formato del Anexo 2), en la cual constan los derechos que le asisten y son reconocidos por la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, así como en la Ley No. 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la presunta víctima, utilizando formatos físicos como virtuales, dejando así constancia de que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

Plazo máximo para ejecutar esta medida: Un (1) día hábil de conocidos los hechos.

- b) **Atención Médica y Psicológica:** La Subgerencia de Gestión Humana y del Talento informará a través del Acta de derechos de la persona denunciante sobre los canales de atención médica y psicológica disponibles y de ser el caso acompañará a el (la) denunciante a los servicios públicos o privados (Médica o psicológica) para su atención. La persona denunciante deberá dejar constancia de la aceptación o renuncia a estos canales por escrito (firma ológrafa o firma electrónica y huella) en la referida acta.

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 9 de 19

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

Plazo máximo para ejecutar esta medida: Un (1) día hábil de conocidos los hechos.


c) Medidas de Protección: La Subgerencia de Gestión Humana y del Talento dicta las medidas de protección, para ello deberá dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, en el cual constan los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, así como aquellos regulados por la Ley y su reglamento. El Acta debe ser firmada (firma ológrafa o firma electrónica y huella) por la persona denunciante a fin de dejar constancia del cumplimiento de esta obligación. Estas medidas son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

- . Rotar o cambiar de lugar a el (la) Denunciado(a).
- . Suspende temporalmente a el (la) Denunciado(a).
- . Rotar o cambio de lugar a el (la) Denunciante siempre que lo haya solicitado.
- . Solicitar a la fiscalía o policía la emisión de una orden de impedimento de acercamiento de el (la) Denunciado(a), a el (la) Denunciante o a su entorno familiar.
- . Otras medidas que busquen proteger a el (la) Denunciante.

Las medidas deberán ser previamente comunicadas a las partes interesadas [el (la) Denunciado y el (la) Denunciante] y debidamente fundamentadas, y en caso de que se dicte una resolución definitiva sobre el caso de hostigamiento sexual, dichas medidas pueden adoptar el carácter de permanentes.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la presunta víctima.

La Subgerencia de Gestión Humana y del Talento puede implementar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 10 de 19

Cuando sea necesario garantizar el bienestar de el (la) Denunciante, la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento puede establecer en la resolución que pone fin al procedimiento medidas temporales a su favor.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta la emisión de la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción.


Plazo máximo para ejecutar esta medida: Tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

d) Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: La Subgerencia de Gestión Humana y del Talento comunica 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, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

e) Traslado de la queja o denuncia al Comité: El responsable del área de la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento correrá traslado de la queja al Comité en un plazo máximo de un (1) día hábil de recibida para el inicio de la investigación correspondiente.

7.2.3. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

- **Investigaciones del Comité:** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) es el encargado de la investigación, tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación. Durante dicho plazo de investigación, el Comité deberá trasladar la denuncia al / la presunto/a hostigador/a para que este formule sus descargos.
- **Descargos de la queja:** Durante la investigación tanto el (la) Denunciante, como el (la) Denunciado(a) pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes, en esta etapa se debe asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa.
El Comité otorgará a el (la) Denunciado(a) y a el (la) Denunciante la oportunidad para formular sus descargos, para ello, cuentan con un plazo de 5 días calendario, para presentarlos. El (la) Denunciante tiene el plazo del cuarto al octavo día calendario, y el (la) Denunciado (a) tiene el plazo del noveno al treceavo día calendario, esto dentro de los 15 días calendario contados desde que el Comité recibe la queja.

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 11 de 19


- **Pruebas:** Las partes pueden presentar las siguientes pruebas durante el procedimiento.
 - a) Declaración de testigos
 - b) Documentos públicos o privados.
 - c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, etc.
 - d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotecnias, análisis biológicos, químicos, entre
 - e) Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Conforme a lo previsto en el artículo 20.4 del Reglamento de la Ley, la valoración de los medios probatorios debe efectuarse tomando en cuenta lo previsto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley No. 30364. Conforme a dicha ley, es posible que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para tal efecto, se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

La valoración de los medios probatorios no puede exponer a la víctima a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.). Tanto para quienes inicien el procedimiento como para quienes intervienen en el mismo en calidad de testigos, el responsable de la Subgerencia de Gestión Humana y Talento garantizará la ausencia de cualquier tipo de represalias por parte de los quejados o terceros, mediante las oportunas medidas cautelares o disciplinarias pertinentes

- **Informe Final del Comité:** El informe que emite el Comité debe contener como mínimo:
 - a) Una descripción de los hechos investigados.
 - b) La valoración de los medios probatorios.
 - c) Una propuesta de sanción o de archivamiento del caso debidamente justificado, tomando en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
 - d) Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Emitido el informe, el Comité tiene un plazo no mayor a un (1) día hábil, para trasladarlo al órgano encargado de dictar la sanción. En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité propondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente para el hostigador, dependiendo de la gravedad de los hechos. Asimismo, el Comité debe incluir recomendaciones para evitar nuevos casos de hostigamiento

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 12 de 19


7.2.4. ETAPA DE SANCIÓN

- En un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe, la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento traslada el informe del Comité a el (la) Denunciante y a el (la) Denunciado(a) para que puedan presentar sus alegatos, en un plazo de 5 días calendario. Por lo cual el (la) Denunciante y el (la) Denunciado(a) tienen el plazo del primer al quinto día calendario, dentro de los 10 días calendario contados desde que la Subgerencia de Recursos Humanos recibe el informe del Comité.
- Una vez recibidos los alegatos o vencido el plazo sin que se presenten, la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento emite una resolución final que pone término al procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual. Esta resolución contiene como mínimo lo siguiente:
 - (i) Descripción de los hechos.
 - (ii) Valoración de los medios probatorios.
 - (iii) Análisis del Informe del Comité
 - (iv) Análisis de los alegatos presentados por las partes
 - (v) Sanción contra el hostigador, de ser el caso, o la declaración de archivamiento por no haberse evidenciado el acto de hostigamiento sexual; y
 - (vi) Otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento, de ser el caso.

Cuando durante o como resultado del procedimiento se adviertan indicios de comisión de delitos, la Empresa pondrán en conocimiento del Ministerio Público, la Policía nacional del Perú u otras instituciones competentes tales hechos, con conocimiento de la víctima.

8. CONSIDERACIONES PARTICULARES


- En el caso que el/la Hostigador(a) sea el(la) Empleador(a), personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado(a), director(a) o accionista, el (la) Denunciante tiene el derecho de presentar la queja para el inicio del procedimiento y de interponer una demanda de cese de la hostilidad de acuerdo a Ley.
- En caso de que el presunto/a hostigador/a sea de la Empresa tercera y el presunto hostigado de la Empresa, será la entidad empleadora de dicho trabajador/a la encargada de determinar y sancionar las conductas sexualmente hostiles. La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación conforme a ley a través de su Comité y aplica las medidas de protección.

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 13 de 19

- Cuando el(la) Hostigador(a) labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el (la) Denunciante sea de la empresa usuaria; o viceversa; la queja se debe formular a la empresa usuaria, la cual en un plazo no mayor a un (1) día hábil informa a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas pertinentes, sin embargo quien lleva a cabo el procedimiento de investigación y emite el informe con recomendaciones de sanción (a través de su Comité) es la empresa usuaria. Pero cuando el (la) Denunciante es de una empresa tercera, es la empresa usuaria quien lleva a cabo el procedimiento de investigación y también de sanción. Si ambos Hostigador(a) y Denunciante pertenecen a una empresa tercera, y el acto de Hostigamiento Sexual se produzca en el ámbito de control de la empresa usuaria, el (la) Denunciante puede interponer la queja ante cualquiera de las empresas, pero se debe en un plazo no mayor a (1) día hábil trasladar la queja a la empresa tercera para que inicie el proceso de investigación y sanción correspondiente, sin perjuicio de las coordinaciones correspondientes con la empresa usuaria. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral con la empresa de intermediación o tercerización de servicios.
- Ante cualquier situación no prevista legalmente respecto al funcionamiento del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual se aplicará la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todos los actos realizados por la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento y del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en el marco del procedimiento de atención e investigación deben ser documentados de forma detallada.
- Se garantiza una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima.
- El procedimiento interno de investigación durará como máximo veinte (20) días hábiles, contados desde el día hábil siguiente de presentada la queja salvo el término de la distancia debidamente fundamentado.

9. FALSA QUEJA:

- La queja por hostigamiento sexual que resulte infundada y se acredite la mala fe del /la denunciante facultará al perjudicado por ella a interponer judicialmente las acciones pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexos causal y daño para ser indemnizado.

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 14 de 19

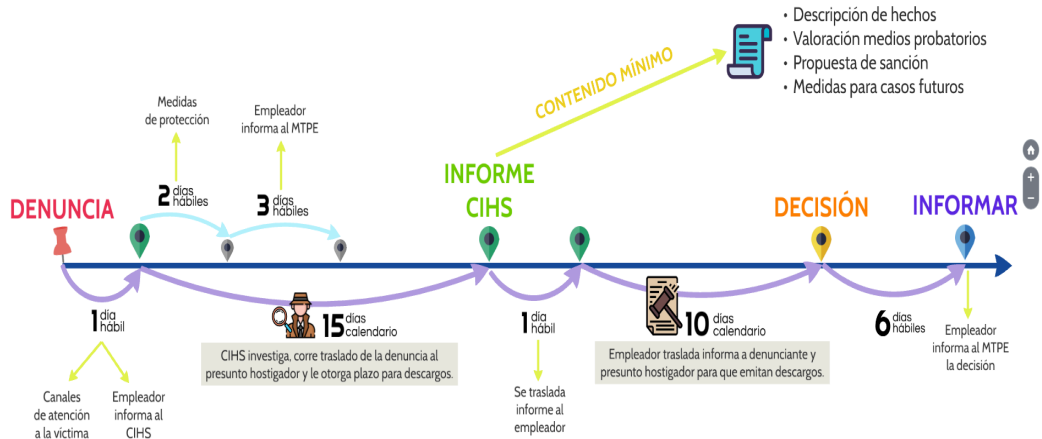
- El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo de la persona que interpuso la falsa queja.

10. INFORME AL MINISTERIO DE TRABAJO:

- La Empresa informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las normas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual. Asimismo, comunicará sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas. El reporte se realizará dentro de los 6 días hábiles siguientes del cierre de la denuncia. Se ingresa a la página web: <https://apps.trabajo.gob.pe/hostigamientosexual/comunicacion2>

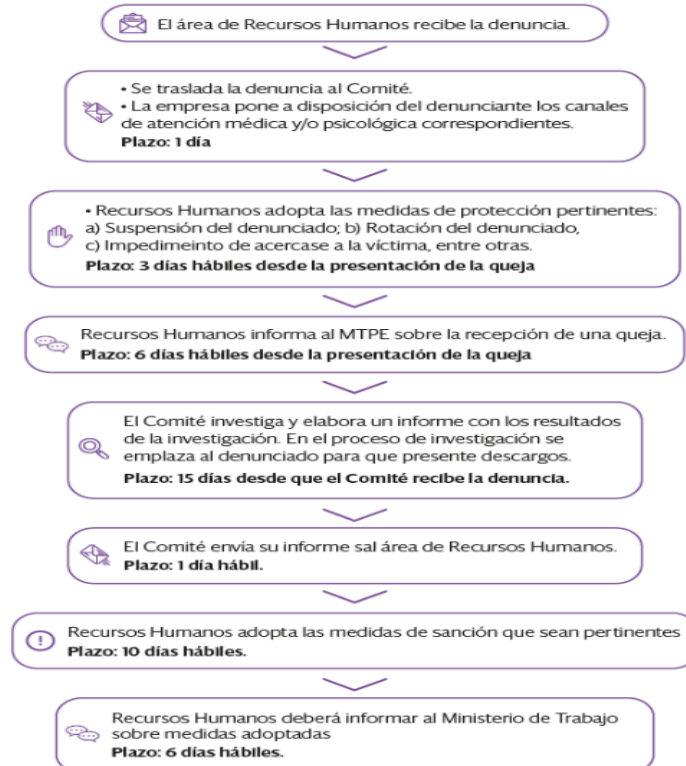
FLUJOGRAMAS

NUEVO
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN
DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



Política
Preventiva
Procedimiento
Hostigamiento
Sexual

Modificaciones en el procedimiento de investigación y sanción





ANEXO 1

FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PRIVADO

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

Señor/a Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos o equivalente

Empresa:

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, Carnet 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, Carnet 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 probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____

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.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	


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.

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 18 de 19

ANEXO 2

Modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante”

En la ciudad de, siendo las.....horas del día....., se presentó ante la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento de Compañía Eléctrica El Platana S.A., la persona de, identificado(a) con DNI N°, y domiciliado(a) en, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente.

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

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	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de investigación.
2	El Informe Inicial o el Informe Final.
3	La imputación de cargos.
4	La decisión final de la Subgerencia de Gestión Humana y del Talento.
5	Exponer los hechos que sustentan su denuncia durante la etapa resolutive.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física o psicológica, con los que contamos en la Compañía, para el cuidado de su salud integral.


Observaciones:

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del/la Subgerente de Gestión Humana y del Talento.

Huella

.....
Subgerente de Gestión Humana y del Talento

.....
El/La persona denunciante

	GERENCIA GENERAL	POL-RRH-011
	Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual	
Versión: 03		Página 19 de 19

DECLARACIÓN JURADA DE RECEPCION

Por el presente documento, el abajo firmante declara, bajo juramento, haber recibido por parte de COMPAÑÍA ELECTRICA EL PLATANAL S.A., una copia de la Política Interna y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual.

Se compromete a aplicar en todos sus extremos, reconociendo que su incumplimiento dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias o correctivas por parte de la Empresa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas, penales o, en general, legales de cualquier índole que pudieran resultar aplicables.

Trabajador (a):	
DNI No.:	
Cargo:	
Firma:	