

# POLITICA DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Establecer un procedimiento con medidas para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual del que pueda ser victima cualquier trabajador(a) de ENERGIGAS.



Motivar a todo el personal a comprometerse con la identificación y erradicación de conductas que constituyan hostigamiento sexual en el centro de trabajo.



Generar un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual, donde los trabajadores de ENERGIGAS respeten la integridad y dignidad de cada uno por igual.

## OBJETIVOS

# TERMINOS Y DEFINICIONES



**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.



**Conducta de naturaleza sexual:** son comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones sexuales, miradas lascivas, tocamientos, roces o acercamientos corporales, exigencias o proposiciones sexuales.



**Conducta sexista:** son 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.



**Queja o denuncia:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita los 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.

# TERMINOS Y DEFINICIONES



## **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.

## **Quejoso(a) o denunciante:**

Toda persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

## **Quejado(a) o denunciado(a):**

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

# MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se considerará hostigamiento sexual, la conducta realizada por el(la) hostigador(a) ya sea una insinuación expresa o implícita de carácter sexual no deseada, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Es decir que la persona afectada no otorgue su consentimiento.



Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.



Amenazas mediante las cuales se exija una conducta no deseada.



Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.



Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles u ofensivos.



Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.

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

**1) Gerencia de Recursos Humanos:** Las denuncias y/o quejas son recibidas por parte del área de Bienestar Social o Salud Ocupacional, luego se comunicará a la Gerencia de Recursos Humanos quien a su vez convocará al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para dar a conocer sobre el caso, en un plazo máximo de un (1) día hábil.



**2) Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Luego de recibida la denuncia y/o queja por parte de la Gerencia de Recursos Humanos se desarrollará la investigación y propondrá medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.



**3) Gerencia General:** El informe completo es presentado a la Gerencia General, la cual resolverá el caso en un lapso de no mayor de diez (10) días calendarios desde la emisión del informe del comité. La decisión será declarada fundada o infundada. De ser fundada, se procederá el cese del trabajador(a) demandado(a) por falta grave.

# COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## Comité de Intervención

frente al hostigamiento sexual o delegado/a

En función del número de trabajadores que tiene a su cargo, el empleador debe garantizar la existencia de:



Si tiene  
**20 o +**  
trabajadores

Comité de  
Intervención frente al  
hostigamiento sexual

Menos de  
**20**  
trabajadores

Delegado contra  
el hostigamiento  
sexual



#TrabajaSinAcoso



# COMITÉ DE INTERVENCION FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## Conformación del Comité

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está integrado por 04 miembros:



**02**

### Representantes de los trabajadores

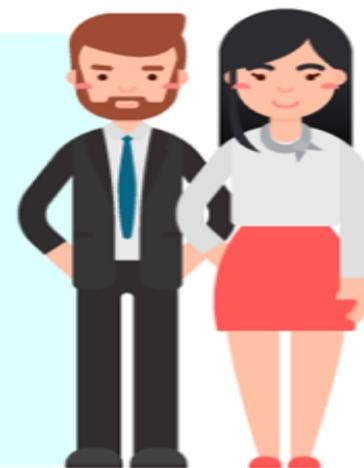
Se pueden elegir conjuntamente con la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**+**

**02**

### Representantes del empleador

De los cuales uno debe representar a la Oficina de RR.HH. o quien haga sus veces y otro que el empleador designe.



#TrabajaSinAcoso



# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## A) ETAPA DE PROTECCION:

- Esta etapa empieza con una denuncia o queja, que la puedes hacer tú o una persona testigo que conozca el caso. Además, si en el centro de trabajo conoce o cuenta con algún indicio de lo que está sucediendo, está en la obligación de iniciar el procedimiento interno a pesar de no haber existido una denuncia previa.

## B) ETAPA DE INVESTIGACION:

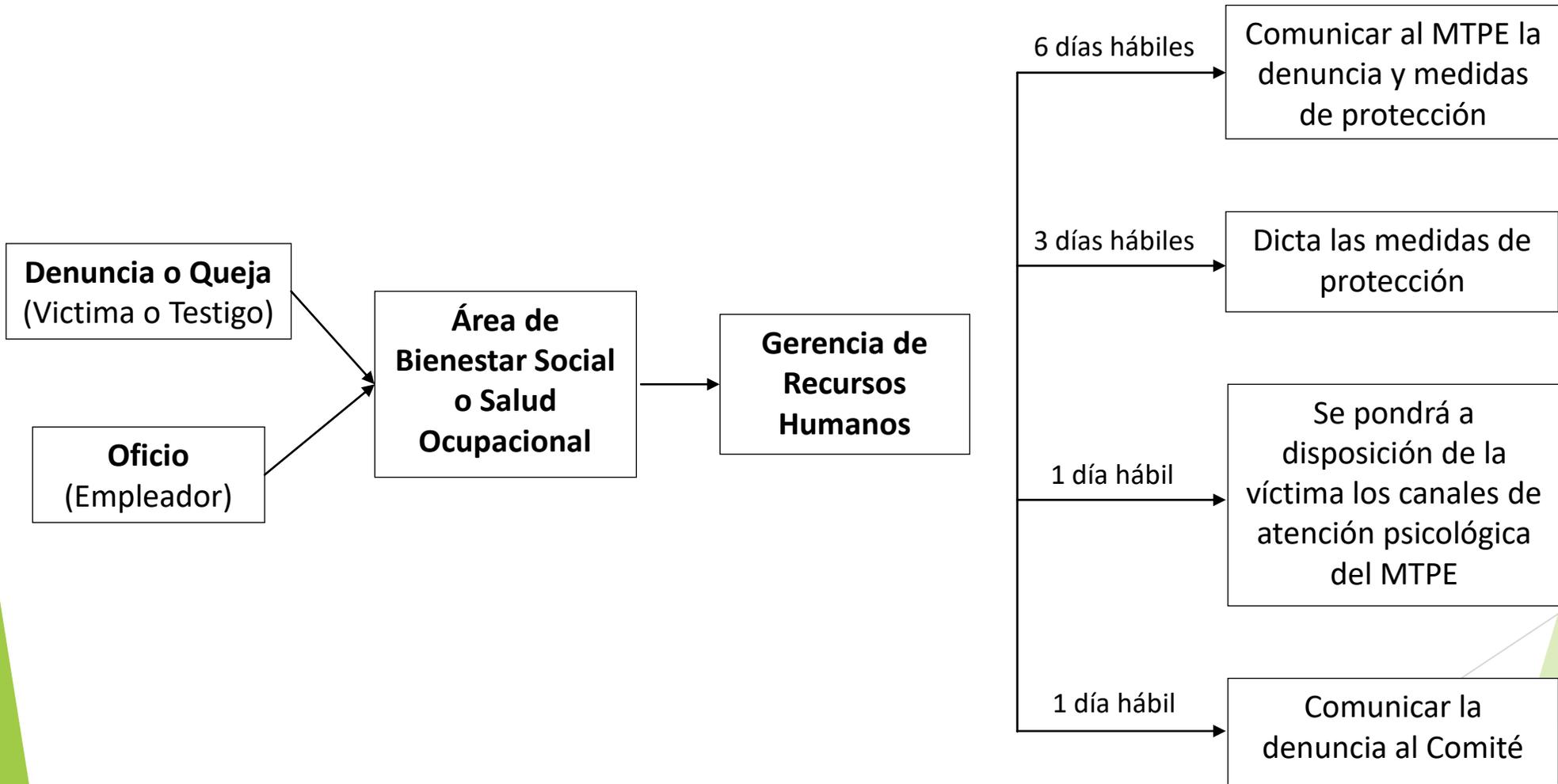
- El comité se encargará de recibir los medios de prueba que tú consideres pertinente presentar, luego investigará los hechos y emitirá un informe que contenga la descripción de los hechos, la valoración de los medios probatorios, la propuesta de sanción o de archivamiento y de ser el caso la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevamente el hostigamiento sexual.

## C) ETAPA DE SANCION:

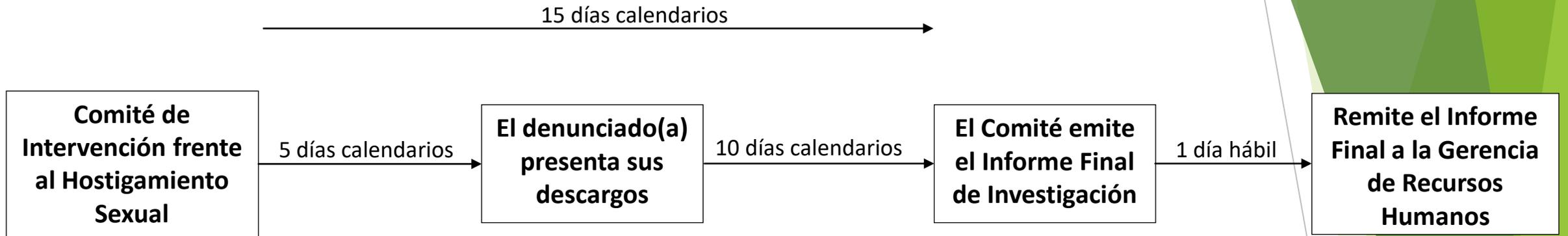
- El informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es presentado a la Gerencia de Recursos Humanos, quien reunirá por separado a los involucrados e indicará el tiempo máximo de cinco (5) días calendarios la presentación de sus descargos si lo consideran pertinentes. El informe completo es presentado a la Gerencia General, quien en un lapso de no mayor de diez (10) días calendarios de la emisión del informe por parte del comité, resolverá el caso. La decisión será declarada FUNDADA o INFUNDADA. De ser fundada, se procederá el cese del trabajador(a) demandado(a) por falta grave, sin limitar a un proceso legal por parte del (a) demandante.

# FLUJOGRAMA

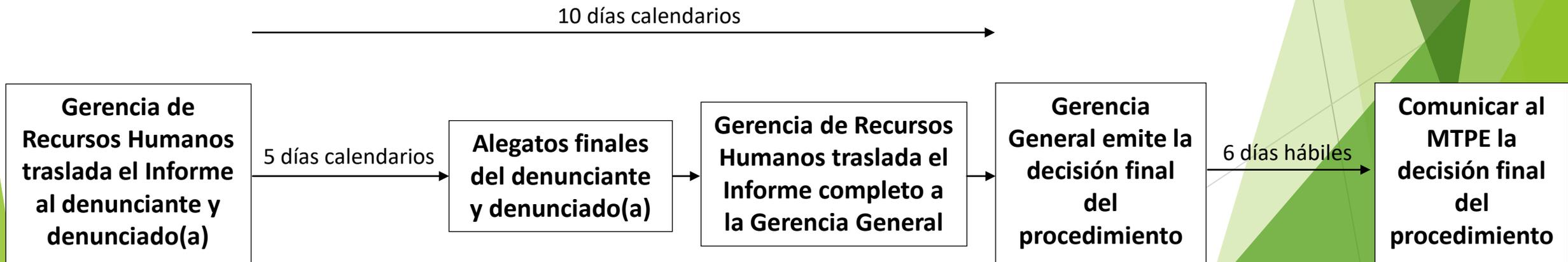
## A) ETAPA DE PROTECCION



## B) ETAPA DE INVESTIGACION



## C) ETAPA DE SANCION



# FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA

	<b>FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:	RRHH-FO-003
		Revisión:	001
		Página:	1 de 3

## FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Yo, \_\_\_\_\_, identificado con DNI /  
CE N° \_\_\_\_\_, presento esta queja con la finalidad de dejar constancia de haber sido  
hostigado(a) sexualmente en el lugar de trabajo por \_\_\_\_\_,  
cuya relación de trabajo conmigo es de \_\_\_\_\_ (a)

### **1. DESCRIPCION DE LOS HECHOS**

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

- (a) Jefe (a)  
Compañero (a) de trabajo  
Proveedor, cliente(a)  
Otro (especificar)



## FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código: RRHH-FO-003

Revisión: 001

Página: 2 de 3

### 2. MEDIOS DE PRUEBA

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

Enumerar los medios probatorios, por ejemplo:

Medio de prueba (1):

Medio de prueba (2):

Medio de prueba (3):

Estos medios probatorios pueden ser (testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias psicológicas forenses, informes psicológicos, entre otros).

(\*) En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por D.S. N°014-2019-MIMP, 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.

	<b>FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Código:	RRHH-FO-003
		Revisión:	001
		Página:	3 de 3

### 3. MEDIDAS DE PROTECCION

En aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por D.S. N°014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

Enumerar las medidas de protección, por ejemplo:

Medida de protección (1):

Medida de protección (2):

Medida de protección (3):

Las medidas de protección pueden ser (rotación o cambio de lugar del/de la presunto(a) hostigador(a), suspensión temporal del/de la presunto(a) hostigador(a), rotación o cambio de lugar de la víctima siempre que haya sido solicitado por él/ella, entre otras que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima).

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

Lugar: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del / de la denunciante: \_\_\_\_\_