



JL VITTERI INGENIEROS S.A.C. reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral seguro, digno y libre de toda forma de violencia.

En cumplimiento de la legislación vigente (Ley 27942 y DS 014-2019-MIMP), esta política establece lineamientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual.

Es aplicable a todo el personal de JLV, asimismo a personas que prestan servicios a la empresa, visitantes o cualquier personal que mantenga relación funcional con la empresa.

En base a esta Política:

1. La empresa se compromete a mantener tolerancia cero frente a cualquier forma de hostigamiento sexual laboral, en todas sus sedes y/o centros de trabajo (incluidas obras o espacios de supervisión).
2. Adoptamos medidas necesarias para prevenir, identificar, investigar y sancionar oportunamente cualquier conducta de hostigamiento sexual, de acuerdo con las normas legales vigentes.
3. Toda denuncia o investigación sobre hostigamiento sexual será tratada con absoluta reserva y confidencialidad, salvaguardando la identidad y dignidad de las personas involucradas durante todo el proceso. La empresa prohíbe represalias contra la persona denunciante, víctima o testigos.
4. Los colaboradores deben actuar de manera íntegra y respetuosa en todo momento y lugar. Asimismo, deberán reportar cualquier acto de hostigamiento sexual): ante el área de Gestión del Talento Humano; o a través de los canales de comunicación para la denuncia de actos de hostigamiento sexual.
5. Todo reporte o queja de hostigamiento sexual laboral será debidamente investigado de acuerdo con nuestro procedimiento y de ser el caso, se tomarán las acciones disciplinarias y correctivas correspondientes. Si el hecho reportado implicase una conducta que pueda configurar un delito, la empresa estará facultada para reportar dicha situación a las autoridades competentes.
La presente política reconoce que la empresa debe contar con un procedimiento interno que especifique los canales de comunicación para denunciar actos de hostigamiento sexual y señala que se cuenta con un procedimiento interno aprobado cuyos plazos aplicables no pueden exceder los previstos en la Ley y el Reglamento.
6. La empresa se compromete a mejorar y difundir de manera continua su política específica de prevención del hostigamiento sexual, con el objeto de cumplir sus valores corporativos y las normas bajo los cuales opera.

En JL VITTERI INGENIEROS S.A.C valoramos el compromiso e integridad de todos nuestros colaboradores y socios de negocio en el cumplimiento de la presente Política.

Elaboración:	Revisión y Autorización:	Fecha de Emisión:
Yelitza Bonifacio Jacobi: Supervisor SIG Firma:	Zayda Guerra Fortuna: Gerente General Firma:	19/12/2025
Prohibido reproducir sin autorización del SSG de JL Vitteri Ingenieros S.A.C		



TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

- 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.
- 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.
- Hostigamiento sexual: Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, pudiendo afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima. La configuración de hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerado como un elemento indiciario .

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre las partes o si se produce dentro o fuera de la jornada de trabajo.

MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos, los cuales constituyen ejemplos:

- 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) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), 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.
- 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 previamente.
- f) Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

 JLV CONSULTORES	Otros Documentos: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: OD-10-26 Versión: 01 Página: 3 de 4
---	---	---

- g) Solicitud de fotografías, audios o videos de contenido inapropiado, así como comunicaciones inapropiadas vía redes sociales.
- h) Otras conductas de acuerdo al concepto descrito en los artículos precedentes, tales como escritos o mensajes con contenido sexual o sexistas, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Con la finalidad de mantener un ambiente laboral adecuado y de informar a los colaboradores acerca de temas relacionados al hostigamiento sexual, la empresa se obliga a:

- a. Realizar capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral , formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa, y una capacitación anual especializada para el área de Gestión del Talento Humano , el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción
- b. Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- c. 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.
- d. Realizar 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).
- e. Adoptar inmediatamente 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 con la finalidad de evitar cualquier forma de represalia o revictimización.
- f. Contar 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.
- g. Contar con un procedimiento de prevención, investigación 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.
- h. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo toda denuncia por hostigamiento sexual y las medidas de protección adoptadas, dentro del plazo máximo de seis (6) días hábiles.

 JLV CONSULTORES	Otros Documentos: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: OD-10-26 Versión: 01 Página: 4 de 4
---	---	---

DEBER DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a. Todo colaborador tiene el derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad e integridad como los actos de hostigamiento sexual, por lo cual la empresa tomará las medidas necesarias para investigar las denuncias que reciba por actos de hostigamiento sexual y dictar las medidas de protección a favor de la persona hostigada tales como:
 - Rotación del/la presunto/a hostigador/a.
 - Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
 - Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el/la hostigado/a.
 - Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de establecer algún tipo de comunicación con la víctima.
 - Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- b. La empresa pondrá a disposición atención médica y psicológica para la persona afectada dentro del plazo de un (1) día hábil.
- c. La empresa cuenta con un comité de intervención frente a actos de hostigamiento sexual laboral encargado de investigar y recomendar las sanciones para el hostigador (a) en caso lo encuentre responsable, luego de evaluar sus descargos. Está conformado por cuatro colaboradores elegidos por votación: 02 representantes de la empresa y 02 representantes de los trabajadores, garantizando en ambos casos, paridad de género.
- d. La empresa cuenta con canales de comunicación para denuncias por actos de hostigamiento Sexual:

- **Presencial:**

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita por parte de la víctima o de un tercero ante el Área de Gestión del Talento Humano (GTH) Trabajadora Social. Si la denuncia se realiza de manera verbal, el área de Gestión del Talento Humano deberá registrarla por escrito. El registro deberá incluir la lectura del acta de derechos de la persona denunciante.

- **Correo Electrónico:** comiteifhsl@jlvconsultores.com .

- **Celular:** mediante el número designado a la Trabajadora Social 966966368

En caso, la queja lo reciba un gerente , jefe o supervisor tendrán que reportarlo al área de gestión del talento humano Trabajadora Social.

La empresa garantizará la reserva de la identidad del denunciante, del presunto hostigado, del presunto hostigador y de los testigos, así como la confidencialidad de toda la información vinculada al procedimiento

 JLV CONSULTORES	Procedimiento: PREVENCION, INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código : P-10-17 Versión : 02 Página : 1 de 11
---	--	--

1. OBJETIVO

Prevenir, atender, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual producidos en JLV Consultores, en el marco de la relación laboral, formativa o de cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin distingo del régimen contractual.

2. ALCANCE

Aplica a todos los colaboradores de JLV Consultores independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación. **Asimismo, a aquellas personas que prestan servicios a la empresa a través de cualquier modalidad, y a quienes se encuentren de visita en cualquier sede u oficina de la empresa, dentro de lo establecido por la legislación aplicable.**

El presente procedimiento también es aplicable al personal de dirección, personal de confianza, gerentes, jefaturas, supervisores y representantes de la empresa.

3. DEFINICIONES:

- 3.1. 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.
- 3.2. 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.
- 3.3. Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 3.4. Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 3.5. Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento de JLV Consultores, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, a fin de que se realicen las acciones de atención, investigación y sanción que correspondan.

4. RESPONSABLES / RESPONSABILIDADES

Trabajadores de JLV Consultores.

- Todo el personal debe capacitarse y familiarizarse con el contenido de este procedimiento.

- Informar o denunciar ante el Área de Gestión del Talento Humano de JLV Consultores (Trabajadora Social) o Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, cuando corresponda, sobre cualquier presunto caso de hostigamiento sexual laboral.
- No ejercer ninguna conducta de hostigamiento sexual laboral contra sus compañeros de trabajo o terceros con los que interactúan en el entorno laboral.

Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

Tiene como función principal investigar y emitir un Informe de Investigación que será derivado posteriormente al Área de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces. El informe deberá contener las recomendaciones de sanción para el caso concreto y otras medidas generales, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Trabajadora Social

- Recibe la denuncia verbal o escrita, presencial o virtual y la deriva al CIHS oportunamente.
- Da lectura al acta de derechos de la presunta víctima.
- Comunica los canales de atención a la presunta víctima.
- Propone y ejecuta las medidas de protección dispuestas por la empresa.
- Adoptar y comunica las medidas de protección a la presunta víctima.
- Informa y difunde el presente documento a todo el personal que brinda servicios en las instalaciones de la Empresa.

Jefe de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces

- Emite la decisión final, luego de revisado el informe del comité de intervención frente al hostigamiento sexual . En dicha decisión indica, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Asegura el cumplimiento de lo establecido en este procedimiento.
- Comunica la decisión final al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes.

5. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- a. Ley N° 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- b. D.S N° 014-2019-MIMP-Reglamento de la Ley 27942 y sus modificatorias.

6. DESARROLLO**6.1. Medidas de prevención:****6.1.1. Evaluación y diagnóstico:**

La empresa realizará una evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas pudieran suscitarse. Dichas evaluaciones podrán formar parte de otros exámenes.

 JLV CONSULTORES	Procedimiento: PREVENCION, INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código : P-10-17 Versión : 02 Página : 3 de 11
---	--	--

6.1.2. **Capacitaciones:**

- Realizar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
- Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5, del reglamento de la ley 27942.

6.1.3. **Difusión de canales de quejas o denuncias**

- Informar y difundir, de manera pública, visible y periódica, a través de boletines, charlas u otro medio, los canales de atención de quejas o denuncias.
- En caso se presente quejas o denuncia se tiene habilitado los siguientes canales de comunicación:

Presencial : La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita por parte de la víctima o de un tercero ante el Área de Gestión del Talento Humano (GTH) Trabajadora Social.

Correo Electrónico: comiteifhs1@jlvconsultores.com , utilizando el formato contenido en el Anexo N°2: "Formato de Queja o Denuncia por Acto de Hostigamiento Sexual". Dicha cuenta de correo es administrada por la Oficina de Gestión del Talento Humano (Trabajadora Social) y el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

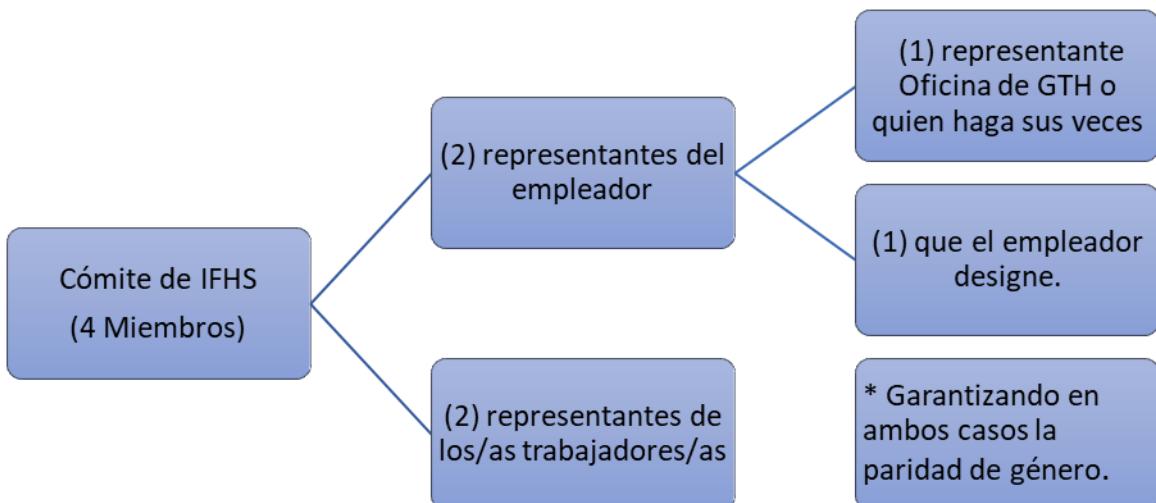
Celular :966966368

- Asimismo, se promoverán los canales formales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar casos de hostigamiento sexual, poniendo a disposición de los trabajadores los formatos para la presentación de quejas o denuncias.
- La empresa debe garantizar la reserva de identidad de la persona denunciante, de la presunta víctima, del presunto hostigador y de los testigos

6.2. **Comité de intervención frente al hostigamiento Sexual:**

- En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. **El Comité se conforma con paridad de género.**

- La función del Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.



- Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante de la Oficina de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces.

6.3. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. Inicio del procedimiento:

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Gestión del Talento Humano (**Trabajadora Social**) o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Gestión del Talento Humano (**Trabajadora Social**) o la que haga sus veces en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

La presentación de la queja podrá realizarse utilizando el documento PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL , adicionalmente se podrán presentar pruebas como:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.

- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Si el/la presunto/a hostigador/a es la Trabajadora Social, la queja se presentará ante el Jefe de Gestión del Talento Humano (GTH), en ese caso la Trabajadora Social deberá de abstenerse de participar en la investigación.

Si el/la presunto/a hostigador/a es el jefe de GTH, la queja se presentará a la Gerente General.

Los miembros del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y las personas que forman parte del proceso deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigador/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

b. Lectura de Acta de Derechos

El mismo día que se recibe la denuncia la Trabajadora Social o la que haga sus veces, procede a dar lectura al **ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**. Esta acta debe constar con su firma y huella de la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento. Así también se pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica.

*En caso, renuncie a los servicios dispuestos quedara debidamente redactado en el **ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**. De lo contrario se procederá según el ítem c.

c. Atención médica y psicológica

La Oficina de Gestión del Talento Humano (**Trabajadora Social**) o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, **física y mental** o psicológica, según lo establecido en el artículo 17 del D.S N° 021-2021-MIMP.

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

d. Medidas de protección:

La Oficina de Gestión del Talento Humano, a través de la **Trabajadora Social** o quien haga sus veces, dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- a. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por el/ella.
- d. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de establecer algún tipo de comunicación con la víctima.
- e. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La medida de protección a la que se refiere el literal b) del numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

El/la empleador/a debe otorgar las facilidades para que los/las trabajadores/as quejoso/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

e. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

El/la empleador/a representado por el **jefe de GTH** comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual o ha adoptado una medida de protección 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.

Para ello, el MTPE ha implementado una plataforma virtual en la siguiente dirección:

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/539-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral>

f. Comunicación al Comité y quejado/a o denunciado/a:

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Gestión Del Talento Humano (**Trabajadora Social**) o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual **y al quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia recibida**.

El Comité inicia la investigación observando las reglas contempladas en el artículo 19.

El/la quejado/a o denunciado/a tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes, conforme al plazo institucional establecido por la empresa.

g. Informe del Comité:

El Comité en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, deberá investigar y emitir un informe que debe contener como mínimo:

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

A falta de acuerdo de los miembros del Comité, se adoptan las decisiones por mayoría simple, con voto dirimente del representante del Área de Gestión del Talento Humano. El informe debe ser puesto en conocimiento del Área de Gestión del Talento Humano o el que haga sus veces, en un plazo máximo de un (1) día hábil.

h. Sanción y otras medidas adicionales:

La Oficina de Gestión del Talento Humano (**jefe de GTH**) o quien haga sus veces emite **resolución** o decisión final en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Gestión del Talento Humano (**jefe de GTH**) o quien haga sus veces traslada **el informe del Comité al presunto hostigador/a y a la presunta víctima**, otorgándoseles un plazo de tres (3) días calendario contados desde el día siguiente en que recibieron el informe para que, de considerarlo pertinente, ejerzan su derecho de defensa o su conformidad sobre lo comunicado.

Cumplido el plazo de (10) días calendario de recepción del informe, con o sin los descargos del presunto hostigador/a y de la presunta víctima, se emitirá decisión final sobre **toda la investigación realizada**, dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, procediendo luego a notificarla a ambas partes.

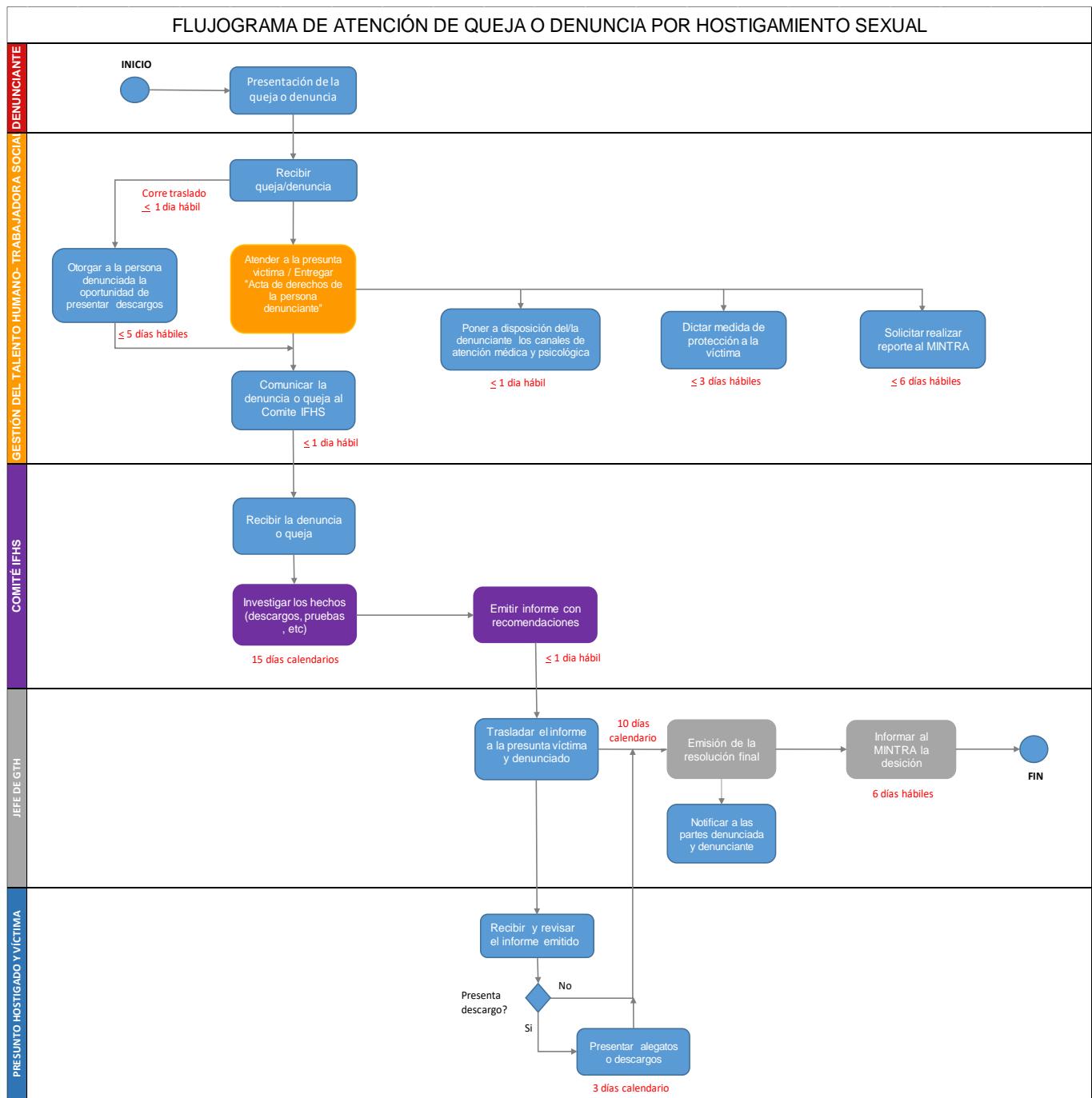
Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **a través del área de Gestión del Talento Humano** dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

El/la empleador/a no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

Nota:

Si durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la empresa debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la empresa o finaliza su vínculo contractual con el/ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables.



6.4. Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios:

- a. Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria, la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa a la empresa de intermediación o tercerización de los servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su comité de IFHS, el cual emite un informe y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del comité IFHS de la empresa principal o usuaria, 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, para que actúe de acuerdo con lo regulado en el artículo 30 del D.S. 014-2019-MIMP.

- b. Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de la empresa principal o usuaria, se interpone la queja o denuncia ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el artículo 29, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

- c. Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren 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 principal o usuaria, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa principal o usuaria. En este último caso, la empresa principal o usuaria traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras empresas principal o usuaria.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la empresa principal o usuaria.

7. **Anexos**

- Anexo 1: Formato Acta de Derecho de la persona denunciante.
- Anexo 2: Formato de queja o denuncia
- Anexo 3: Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual
- Anexo 4: Formato de Decisión Final de la empresa

ANEXO 2
**FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PRIVADO**

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

Señor/a de la Oficina General de Recursos Humanos

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 :		Correo electrónico	
Teléfono Celular:			
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 (Marca 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 :		Correo electrónico
Teléfono Celular:		

IV. Detalle los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fechas o periodo, lugar/es, autor/es, participes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

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

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

a. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
b. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
d. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno	

familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
e. Atención médica, física y mental o psicológica	
f. 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.

Solicito se tramite la presente conforme a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

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.