



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Alex Fernández Clemente	Nombre: Teodoro Fernández Adama	Nombre: Teodoro Fernández Adama
Cargo: Gestor Administrativo	Cargo: Gerente General	Cargo: Gerente General
Firma: 	Firma:  ELECTROFERNANDEZ S.A.C. TEODORO FERNANDEZ ADAMA GERENTE GENERAL	Firma:  ELECTROFERNANDEZ S.A.C. TEODORO FERNANDEZ ADAMA GERENTE GENERAL



Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Versión: 01
Fecha: 14/06/2024

I. OBJETIVO

El presente documento tiene como fin, desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la empresa ELECTROFERNANDEZ S.A.C.

II. ALCANCE

Aplica a todo el personal de la empresa ELECTROFERNANDEZ S.A.C.

III. FUNDAMENTO LEGAL

Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

IV. POLÍTICA

Respetar la legislación de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP, adoptando medidas legales necesarias para evitar el incumplimiento de la Ley o Reglamentos mencionados.

Proteger el bienestar de su personal y cumplir con difundir los principios de acuerdo a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o



Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Versión: 01
Fecha: 14/06/2024

género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

Principio del debido procedimiento: Los(as) participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos(as) o denunciantes y quejados(as) o denunciados(as), por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.



Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

V. PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

5.1 Evaluación y Diagnóstico:

- a) Realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención a través de una encuesta donde se evaluará preguntas y entrevistas destinadas a levantar información para realizar mejoras para la prevención del hostigamiento sexual.
- b) La encuesta garantizará el respeto del derecho de la intimidad del personal.

5.2 Medidas de Prevención del Hostigamiento Sexual:

Brindará las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- a) Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral y a todos los trabajadores activos, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- b) Capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Delegado Contra el Hostigamiento Sexual 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 de la Ley N° 27942.



5.3 Difusión de los Canales de Queja:

Cuenta con un correo de quejas para los colaboradores, en donde se puede denunciar este tipo de actos: lineaetica.electro@gmail.com

Se dará a conocer este canal de denuncias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, serán comunicadas a todo el personal de la empresa ELECTROFERNANDEZ S.A.C.

VI. PROCEDIMIENTOS PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.1 Etapa de Protección Inicio:

- Iniciará este proceso con la denuncia o queja, que la puede realizar el colaborador o una persona testigo que conozca el caso. Además, si 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.
- En la queja se añadirá las medidas de protección que el colaborador considere pertinente y necesaria y/o para los testigos, tales como: rotación del presunto hostigador/a, cambio de horarios, o cualquier otra que se considere pertinente. Las mismas serán aplicadas dentro del marco de la relación laboral.
- Las quejas o denuncias deben ser presentadas al Delegado Contra el Hostigamiento Sexual y éste derivarlos al área de Recursos Humanos, o por último a su jefatura directa. En cualquiera de los tres casos, tiene la obligación de iniciar el procedimiento.

6.2 Atención Médica y Psicológica:

Una vez recibida la denuncia o queja, ofrecerá canales de atención médica y psicológica con un plazo máximo de 1 día útil desde la recepción de la denuncia o queja o de conocido los hechos de hostigamiento sexual.

6.3 Medidas de Protección en el Marco de la relación Laboral:

A través de su área de Recursos Humanos tomará medidas a fin de proteger y

**Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**Versión: 01
Fecha: 14/06/2024

asegurar el bienestar ante cualquier posible peligro con un plazo de 3 días útiles desde el inicio del procedimiento hasta que se tome la decisión final.

6.4 Etapa de Investigación

Esta función estará a cargo del Delegado Contra el Hostigamiento Sexual Laboral.

a) Recepción de Pruebas: El delegado se encargará de recibir los medios de prueba que el colaborador considere pertinente presentar.

El primer medio de prueba es el testimonio del colaborador(a), que debe valorarse tomando en cuenta el contexto y la vulnerabilidad. También se puede presentar los informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada.

Otros medios de prueba son:

- Declaraciones de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación.
- Pericias psicológicas, médicas, análisis biológicos, entre otros.
- Otros medios de prueba que permitan acreditar los hechos denunciados en torno al hostigamiento sexual.

b) Derecho de la Defensa: Durante la investigación, tanto la víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa. Se tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.

c) Investigación y emisión del informe: El Delegado 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



Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Versión: 01
Fecha: 14/06/2024

hostigamiento sexual con un plazo máximo de 15 días calendario. Consultando también las sanciones estipuladas en nuestro Código de Ética.

- d) Entrega de informe a instancia competente:** se deberá enviar el informe al área de Recursos Humanos con un plazo máximo de 1 día hábil desde emitido el informe.
- e) Contenido del Informe:** El Informe que emita el Delegado debe contener como mínimo: (i) una descripción de los hechos investigados; (ii) la valoración de los medios de prueba (es decir, cómo están siendo considerados); (iii) una propuesta de sanción o archivamiento el caso, debidamente justificado; y recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

6.5 Etapa de decisión / sanción

- a) Emisión de decisión Final:** Una vez recibido el informe del Delegado, el área de recursos humanos emitirá su decisión final, la cual puede acoger la propuesta del Delegado o plantear una diferente, siempre que justifique los motivos. Durante dicho plazo, el área de recursos humanos traslada el informe del Delegado a las partes del procedimiento para que, de considerarlo pertinente, puedan presentar sus alegatos, con un plazo máximo de 10 días calendarios de recibido el informe.

En caso se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, lo comunicará al Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada en un plazo máximo de 24 horas de conocido el hecho.

VII. PROCEDIMIENTOS PARA LA SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1. Etapa de Protección

El colaborador que reciba las denuncias o quejas será capacitado en el tratamiento de este tipo de casos.

Está prohibido realizar cualquier conducta que suponga revictimizar a las personas afectadas: cuestionar los hechos que relatan desde estereotipos o prejuicios, pedir detalles innecesarios, etc.

Durante el procedimiento, todos los actos deben ser registrados por escrito y estar a disposición de las partes. Ello no significa que personas ajenas al procedimiento puedan acceder al expediente.



Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Versión: 01
Fecha: 14/06/2024

a) Inicio:

El procedimiento no solo inicia de parte (por denuncia o queja de la víctima o de un tercero) sino también de oficio. Es decir, si la empresa toma de conocimiento hechos que posiblemente constituyan hostigamiento sexual, se iniciará el procedimiento desde el área de Recursos Humanos con un plazo máximo de 1 día hábil de conocido el hecho.

b) Atención Médica y Psicológica:

Luego de iniciado el procedimiento, La empresa pondrá a disposición de las víctimas los canales de atención médica y psicológica dentro del primer día hábil de haber tomado conocimiento del caso.

c) Medidas de Protección en el Marco de la relación Laboral:

Tiene la obligación de dictar alguna medida que busque proteger y asegurar el bienestar de la víctima de forma preventiva.

Estas medidas pueden ser 1) rotar o cambiar de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, 2) suspender temporalmente al/la presunto/a hostigador/a, 3) solicitar a la fiscalía o policía la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, 4) otras. Las medidas se extienden hasta la emisión de la decisión final y, durante el desarrollo del procedimiento. Pueden ser variadas según la necesidad del caso. Recordemos que la rotación de la víctima solo puede ser una medida de protección válida cuando esta lo haya solicitado con un plazo máximo de 3 días hábiles de conocido el hecho. Incluye también el despido del denunciado.

VIII. ANEXOS

- 8.1. Formato Modelo Queja o Denuncia.
- 8.2. Formato Informe del Delegado Contra el Hostigamiento Sexual.
- 8.3. Formato de Decisión Final de la empresa.
- 8.4. Anexo para Convenio de Prácticas Pre y Profesionales para la prevención del Hostigamiento Sexual.

Todos los colaboradores de la empresa se comprometen y responsabilizan a cumplir de manera adecuada los procedimientos y principios rectores desarrollados en la presente política.



Anexo 1: Formato de Presentación de Queja o denuncia por actos de Hostigamiento Sexual

..... de 20....

Sr(a).

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.

1. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y Apellidos:

.....

Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte):

.....

Domicilio:

.....

Teléfono (Fijo y celular):

.....

Correo Electrónico:

.....

Cargo en la Empresa:

.....

Área:

.....

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

Nombres y Apellidos:

.....

Cargo en la Empresa:

.....



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

PSHS-P-01
 Versión: 01
 Fecha: 14/06/2024

Relación con la persona afectada (marcar con un X):

Superior Jerárquico	<input type="checkbox"/>
Mismo Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/>
Subordinado/a	<input type="checkbox"/>
Proveedor/a	<input type="checkbox"/>
Cliente	<input type="checkbox"/>
Otro (detallar).....	<input type="checkbox"/>

3. 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 en la Empresa:

.....

Área:

.....

Teléfono (Fijo y celular):

.....

Correo Electrónico:

.....

4. 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)

.....



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

PSHS-P-01
 Versión: 01
 Fecha: 14/06/2024

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 (Detallar).....	

(*) 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 y Huella Digital

Apellidos y Nombres:

(*) Medios Probatorios:

- 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.



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO	PSHS-P-01
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01 Fecha: 14/06/2024

ANEXO 2: Formato de Informe del Delegado Contra el Hostigamiento Sexual de la empresa.

Habiendo sido notificado con fecha _____, de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentado(a) por el Sr(a) _____, 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 Delegado Contra el Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha _____, el /la Sr. (a) _____
_____ Comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

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

II. Descargos y Respuestas

Ante los hechos denunciados, el/la Sr(a) _____

_____ ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta lo siguiente:



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO	PSHS-P-01
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01 Fecha: 14/06/2024

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

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 describir:

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

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 Delegado ha arribado a las siguientes conclusiones:

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



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO	PSHS-P-01
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01 Fecha: 14/06/2024

Sin perjuicio al anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Delegado sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las recomendaciones que considera el Delegado que la empresa debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO	PSHS-P-01
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01 Fecha: 14/06/2024

ANEXO 3: Formato Final de la empresa ELECTROFERNANDEZ S.A.C.

Habiendo sido notificado con fecha _____, del informe emitido por el Delegado de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr(a)., _____ dentro del plazo correspondiente, procedemos 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.(a). _____ comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

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

II. Descargos y Respuestas

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



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO	PSHS-P-01
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01 Fecha: 14/06/2024

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

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 describir:

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

IV. Sobre el informe del Delegado

Con fecha _____, el Delegado Contra el Hostigamiento Sexual emitió el siguiente informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO	PSHS-P-01
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01 Fecha: 14/06/2024

Resumen del informe emitido por el Delegado, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones.

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

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la empresa. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Delegado que difiera de esta. En caso sea el último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas conclusiones.

Sin perjuicio al anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, seadoptarán las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las acciones que adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO	PSHS-P-01
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Versión: 01 Fecha: 14/06/2024

ANEXO 4: Cláusula a considerar para convenios de prácticas profesionales y pre profesionales de la empresa ELECTROFERNANDEZ S.A.C.

Clausula N°: para efectos del presente convenio, se obliga a:

- Adoptar medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual pertinentes, para garantizar la seguridad y bienestar de EL (LA) PRACTICANTE, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. De forma enunciativa, lo anterior se cumple a través de la adopción de las obligaciones de prevención señaladas en el Capítulo I del Título II del Reglamento de la Ley N° 27942, así como la instauración del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de conformidad con lo previsto en dicho reglamento.