

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 01-05-2024	Página: 1 de 6	



**POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

PREPARADO POR  Nombre: Verónica Lipa Cargo: Analista de Talento Humano Fecha: 18-04-2024	REVISADO POR  Nombre: Christian Marcelo Saltos Cargo: Responsable de HSE Fecha: 25-04-2024	APROBADO POR  Nombre: Carlos Vaca Cargo: Gerente General Fecha: 01-05-2024
---	---	---

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 2 de 6	

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política para la Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en el Trabajo y Violencia de Género (en adelante, la "Política") establece, con carácter obligatorio, los lineamientos generales de conducta y ética que deberán seguir todos los colaboradores de Kluane Perú S.A.C. (en adelante, "Kluane Perú") en cuanto a la prevención e intervención de casos de hostigamiento sexual en el trabajo y violencia de género dentro del ambiente laboral.

2. OBJETIVO

Establecer lineamientos para la elaboración de medidas necesarias que protejan el Hostigamiento Sexual y la Violencia de género en los espacios laborales de Kluane Perú S.A.C., estableciendo las actividades y/o acciones que amerite para el reconocimiento e intervención de dichas conductas.

3. ALCANCE

La presente Política está dirigido a todo el personal que trabaja en Kluane Perú S.A.C.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política, regirá en todos los lugares donde Kluane Perú S.A.C. brinde sus servicios.

Para efectos de esta Política, el concepto de "lugar de trabajo" o "espacios laborales" no estará limitado a las instalaciones físicas y al horario laboral establecido según corresponda, sino a cualquier lugar y/o momento relacionado al vínculo laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Organización.

5. MARCO NORMATIVO / REFERENCIAS

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 28983 , ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- Fe de Erratas anexo - Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público"

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 3 de 6	

Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que “Aprueba formatos para queja o denuncia por

hostigamiento sexual en el sector público y privado, y su respectivo instructivo”.

- Ley N° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Vice - Ministerial N° 005-2017-MTPE/2. Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado.
- Reglamento Interno de Trabajo de Kluane Peru.
- Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 2021”.

6. DEFINICIONES

- **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.
- **Acoso laboral:** Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma **reiterada**, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- **Acoso sexual:** es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.
- **Hostigador:** **Toda** persona, hombre o mujer que realiza un acto de hostigamiento sexual
- **Hostigado:** **Toda** persona, varón o mujer que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Amenaza:** Las amenazas son un delito o una falta, consistente en el anuncio de un mal futuro ilícito que es posible, impuesto y determinado con la finalidad de causar inquietud o miedo en el amenazado.
- **Discriminación:** es el trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de género, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc
- **Sunafil:** SUNAFIL es un acrónimo de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, entidad parte del **Ministerio** de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (MTPE). La SUNAFIL tiene como principal función promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo.
- **Infundada:** Que carece de fundamento real o racional. injustificado, inmotivado, arbitrario, insostenible, absurdo, vano, irreal.
- **Impugnar:** **Interposición** de un recurso ante un Tribunal objetando o refutando un acto jurídico sea de particulares o de la Administración.

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 4 de 6	

- **Protección:** Es **necesario** actuar con la medida necesaria, con el fin de resguardar la intimidad y el decoro de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
 - **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el proceso están en la obligación de guardar una estricta y obligatoria confidencialidad y reserva.
 - **Imparcialidad:** El **protocolo** debe avalar la imparcialidad y método justo para las personas afectadas.
 - **Protección y restitución de los afectados:** Se deberá elegir medidas que protejan la salud de las personas afectadas. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
 - **Prohibición de represalias:** Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en venganza por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
 - **Interpretación más favorable:** Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier trabajador en situación de discriminación y/o acoso laboral.
 - **No reincidencia:** **Establecer** mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor(a).
 - **Discriminación en el espacio laboral:** Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.
Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.
 - **Acoso laboral:** Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes **de** la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- Violencia contra la mujer en el ámbito laboral:** Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 5 de 6	

cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

- **Factores de riesgo psicosocial:** Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

7. PREVENCIÓN

7.1. IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

Con el fin de garantizar que todos los trabajadores de Kluane Perú S.A.C. gocen de un entorno laboral en el que la integridad de la persona sea respetada; se rehúsa totalmente al acoso sexual laboral, y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, en todas sus peculiaridades y formas, independiente del origen de la que procedan.

Para cumplir con lo antes mencionado se realizará y/o implementará lo siguiente:

- Impulsar un compromiso para anular cualquier tipo de acoso sexual laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales, a través de un Protocolo para la atención de casos de hostigamiento sexual y vulneración de derechos humanos establecidas por la empresa.
- Utilizar y promover de forma activa el protocolo de Hostigamiento Sexual y vulneración de derechos humanos
- Ofrecer capacitación en materia de Hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral
- capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el comité de intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- talleres, charlas y/o capacitaciones de sensibilización en temas relacionados a Hostigamiento Sexual y vulnerabilidad de derechos humanos en los espacios laborales.
- Crear y difundir campañas comunicacionales que faciliten la transmisión de temas antes mencionados.

8. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

8.1. ORGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

Toda acción ligada al Hostigamiento Sexual Laboral y vulneración de derechos humanos en los espacios de trabajo debe enfocarse desde una visión de prevención, detección y actuación en su fase de inicio, con el fin de evitar el desarrollo de la situación; pero, sobre todo, minimizar las secuelas de esto en los trabajadores(as) afectados(as).

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 6 de 6	

a) **Comité o delegado/a de intervención frente al hostigamiento sexual:** Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

b) **La oficina de recursos Humanos o quien haga sus veces:** Encargada de recibir la queja o denuncia adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento

La atención de casos de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual será tramitada a través **Canal de Denuncias: (*)**.

Comentado [AE1]: Por favor completar

El empleador garantiza la existencia de un comité de intervención frente al hostigamiento sexual, en función del número de trabajadores que tiene a su cargo.

- De 20 trabajadores a más se conformará el comité de intervención frente al hostigamiento sexual.
- Menos de 20 trabajadores se tendrá a un delegado/a contra el hostigamiento sexual.

8.2. CONFORMACION DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- FASE 1 – Conformación del comité:

Deberá ser conformada por cuatro miembros garantizando paridad de género:

- Dos (2) Representantes de los/as trabajadores/as., se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as
- Dos (2) Representantes de la empresa y/o del empleador. Un/a 1 representante de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, Un/a 1 que el/la empleador/a designe.

- FASE 2 – Acuerdos del comité:

Los acuerdos del comité de intervención frente al hostigamiento sexual se adoptan por mayoría simple.

El voto dirimente corresponde a él/la representante de la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces

8.3. REGLAS DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) FINALIDAD DEL CIFHS

El CIFHS tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 7 de 6	

y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual

b) REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL CIFHS

- Ser trabajador de la entidad
- Tener 18 años de edad como mínimo
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- No haber sido sancionado y/o denunciado por violencia contra mujeres y/o integrantes del grupo familiar.
- De preferencia, tener conocimientos y/o capacitaciones en materia de violencia de género y hostigamiento sexual.

c) CAUSALES DE VACANCIA:

- Renuncia del trabajador al CIFHS o a la Empresa. - se trata de un supuesto de vacancia del cargo el cual deberá suplirse con un representante alterno (miembro suplente) hasta la conclusión del mandato.
- Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo (en el caso de representantes de los/las trabajadores/as).
- Inasistencias injustificadas a más del 30% de reuniones del CIFHS.
- Enfermedad física o mental que lo inhabilite para ejercicio del cargo.
- Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral.
- Registrar antecedentes policiales, penales y judiciales siendo miembro del CIFHS.
- Haber sido sancionado y/o denunciado por violencia contra mujeres y/o integrantes del grupo familiar siendo miembro del CIFHS.

d) ARTÍCULO 21.- PLAZO DE DURACIÓN DEL CIFHS:

- El mandato de los representantes de los/as trabajadores/as durará un (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo.
- El mandato de los representantes del/de la empleador/a ejercerán el mandato por el plazo que él/ella determine.

8.4. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

lo pueden realizar de manera verbal, escrita, presencial o electrónica.

Si el / la empleador/a tomar conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual comunicara de manera obligatoria no mayor a un **1 día** hábil de conocidos.

A. DE OFICIO: cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual

B. DE PARTE: a pedido de la víctima / a pedido de un tercero

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 8 de 6	

8.5. ACTA DE DERECHO DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Este documento se realiza a pedido de la víctima, al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “acta de derechos de la persona denunciante” constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el reglamento de la ley N° 27942 y de manera supletoria, en la ley 30364 y su reglamento.

Esta acta debe ser firmada por 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, utilizando formatos físicos como virtuales.

8.6. MEDIDAS DE PROTECCION Y CANALES DE ATENCION MEDICA

La oficina de recursos humanos o la que haga sus veces

INTERPUESTA LA QUEJA O DENUNCIA:

No mayor a tres (03) días hábiles dicta y ejecuta medidas de protección a la víctima

- Rotación o cambio de lugar del/ de la presunta/a hostigador/a
- suspensión temporal del/de la presunta/o hostigador/a (suspensión imperfecta)
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- 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 entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

DE RECIBIDA LA QUEJA O DENUNCIA:

No mayor a un (01) día hábil pone a disposición de la víctima canales de atención médica

- Canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.
- De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir
- El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerando y considerando medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del “Acta de derechos de la persona denunciante”, en caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

8.7. INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 9 de 6	

La oficina de recursos humanos o la que haga sus veces durante la investigación, debe de hacer respetar el debido procedimiento para ambas partes:

- No mayor a un día (01) día hábil de recibida la queja o denuncia da de aviso al comité para el inicio de la investigación
- Otorga a él/la quejado/a o denunciado/a un plazo de **15 días** calendario de recibida la queja o denuncia para formular sus descargos
- Informe con las conclusiones de la investigación que debe de contener:
 - 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

Del informe con las conclusiones de la investigación:

- tiene como plazo máximo de un (01) día hábil
- se toma de conocimiento del órgano de sanción (oficina de recursos humanos o quien haga sus veces)
- traslada el informe a él /la quejado/a o denunciado/a y a el /la presunta/o hostigado/a otorgándoles un plazo para que de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos como máximo de **07 días** hábiles

8.8. EMPRESAS DE TERCERIZACION O INTERMEDIACION DE SERVICIOS

1.- 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

- a. la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria (no mayor a un 1 día hábil de recibida la queja, denuncia o conocido los hechos)
- b. informa a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes: (aplicar la sanción)
- c. La investigación estará a cargo del Comité de la empresa principal o usuaria, el cual emitirá el informe
- d. Si el informe incluye recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios

2.- Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forma parte de la empresa principal o usuaria.

- a. la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria (no mayor a un 01 día hábil) de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos)
- b. Informa a la empresa de intermediación o tercerización de servicios de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 10 de 6	

- c. La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima puede denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

3.- 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 denuncia puede ser presentada:

1. Ante la empresa principal o usuaria
 2. Ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios.
- En ambos casos No debe superar el plazo máximo de 01 día hábil de recibida la queja o denuncia.
 - Se traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a.
 - El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral con la empresa principal o usuaria

9. RESOLUCIÓN DE ARCHIVO

El departamento de Talento Humano podrá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- A. La renuncia de la denuncia por la parte denunciante.
- B. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Departamento de Talento Humano, realizará un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.

En el caso de una inspección de trabajo, por una denuncia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, la empresa deberá presentar los registros del seguimiento y atención de los casos de denuncia.

11. GARANTÍAS Y MEDIDAS

Los trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo verificado por el Departamento de Talento Humano, tendrán el apoyo de la empresa para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales.

El trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria, hasta conseguir su restablecimiento.

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 11 de 6	

12. MEDIDAS DE SANCIÓN

Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas.

13. MEDIDAS ADICIONALES

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debería ser la última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa y las vías de actuación interna.

Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- A. Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.
- B. Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- C. Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.

Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores

13.1. COMUNICACION AL MINISTERIO DE TRABAJO

- El/la empleador/a debe cumplir con comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- No mayor a seis (6) días hábiles de recibida
- La recepción de una queja o denuncia
- El inicio de oficio de una investigación por hostigamiento sexual.
- Informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima
- Dentro de los seis días hábiles siguientes a su emisión
- La decisión que pone fin al procedimiento

14. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos, los cuales constituyen ejemplos y no agotan el concepto:

- 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.

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 12 de 6	

- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, observaciones o miradas lesivas o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas previamente.
- Solicitud de fotografías, audios o videos de contenido inapropiado, así como comunicaciones inapropiadas vía redes sociales.
- Otras conductas que encajen en el concepto legal de hostigamiento sexual.

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 13 de 6	

ANEXO 1 ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Se suscribe la presente acta en cumplimiento de lo establecido por el artículo 16, numeral 16.1 del Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley No. 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, “el Reglamento”).

Habiéndose presentado la queja o denuncia de forma **[verbal / escrita / presencial / electrónica]** por **[nombre de la persona denunciante]** respecto de presuntos actos que constituyen hostigamiento sexual, realizados por **[nombre del o los presuntos hostigadores]** en su contra; se deja constancia por el presente documento de los derechos que le asisten en su calidad de presunta víctima:

Presentación de denuncia por actos de hostigamiento sexual

1. Tiene derecho a presentar su queja o denuncia de forma verbal, escrita, presencial o electrónica ante el área de Recursos Humanos respecto de actos de hostigamiento sexual (comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros con connotación sexual o sexista) efectuados en su contra manera presencial o remota. En caso la denuncia sea verbal, se levantará un acta que será firmada por la presunta víctima.
2. Para la interposición de la denuncia no se le exigirá a la presunta víctima la presentación de medios probatorios para que la misma sea recibida y se inicie el procedimiento de investigación y sanción.

Desarrollo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

3. Tiene derecho a que el área de Recursos Humanos dé lectura a la presente “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el Reglamento de la Ley No. 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y, de manera supletoria, en la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su Reglamento.
4. Tiene derecho a la debida reserva de su identidad frente a personas ajenas al procedimiento. Este derecho le asiste igualmente a los/as testigos/as, si estos así lo solicitan. Asimismo, tiene derecho a la confidencialidad que consiste en la protección y reserva de aquella información (medios probatorios, registros, documentos, certificados, declaraciones, etc.) que pueda afectar su intimidad y privacidad. Este

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 14 de 6	

derecho resulta exigible a todos los órganos o personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, incluyendo, sin que sea limitativo, a las partes, testigos, terceros involucrados, miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el área de Recursos Humanos que interviene en el proceso.

5. Goza de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento durante el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, entre los que se encuentran el derecho a exponer sus argumentos, derecho de defensa, el derecho a ofrecer y producir pruebas, el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable, entre otros que, de acuerdo a ley, conformen el contenido esencial del debido procedimiento.
6. En caso se considere necesaria su declaración durante el procedimiento de investigación, la presunta víctima tiene derecho a que la misma se dé en una única entrevista individual (de forma presencial o remota) en un ambiente privado, cómodo y seguro para el / ella. Así pues, tiene derecho a la no revictimización.
7. Tiene derecho a que en la valoración de su declaración se observe que la misma puede válidamente desvirtuar la presunción de inocencia del / de la denunciado/a siempre que no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para tal efecto, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y el área de Recursos Humanos evaluarán la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación en su declaración.
8. Tiene derecho a que todas las actuaciones del procedimiento de investigación y sanción sean documentadas de forma física o digital y tener acceso a las mismas durante el desarrollo del procedimiento.

Atención médica y psicológica

Tiene derecho a que, en el plazo no mayor a un día (1) hábil, el área de Recursos Humanos ponga a su disposición los canales de atención médica, física y mental o psicológica para el cuidado de su salud integral.

De esta manera, a través del presente documento y su lectura, se deja constancia que el empleador pone a disposición de la presunta víctima los siguientes canales:

- Canal de atención médica y/o física: La presunta víctima podrá acudir a [órgano responsable de poner a disposición los canales de atención médica / nombre de la institución responsable de la atención médica y/o física] a fin de recibir la atención

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 15 de 6	

médica y/o física que requiera, de considerarlo conveniente. Cualquier duda o consulta sobre las condiciones de uso de este servicio, podrá realizarla con detalle al departamento de [órgano responsable de poner a disposición los canales de atención médica], que estará en la obligación de atender la consulta con celeridad y de documentar la consulta y su respuesta.

- Canal de atención mental o psicológica: La presunta víctima podrá acudir a **[órgano responsable de poner a disposición los canales de atención médica /nombre de la institución responsable de la atención mental o psicológica]** a fin de recibir la atención mental o psicológica que requiera, de considerarlo conveniente. Cualquier duda o consulta sobre las condiciones de uso de este servicio, podrá realizarla con detalle al departamento de [órgano responsable de poner a disposición los canales de atención médica], que estará en la obligación de atender la consulta con celeridad y de documentar la consulta y su respuesta.

En caso acepte lo servicios puestos a su disposición, marque con una "X" el tipo de atención que requiere:

- ☐ Atención médica
☐ Atención física
☐ Atención mental o psicológica
☐ No requiero de los servicios de atención médica, física, mental o psicológica.

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

En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, deberá dejar constancia con su firma y huella en el siguiente recuadro:

Declaro aceptar los servicios de puestos a mi disposición.

☐

Renuncio a los servicios de puestos a mi disposición.

☐

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 16 de 6	

Firma:

Huella digital:

:

10. La presunta víctima tiene derecho a que, en el plazo de 3 días hábiles, contados desde la fecha de interposición de la denuncia, el órgano encargado implemente las medidas de protección que considere necesarias. Estas medidas serán otorgadas a su solicitud o de oficio, se ejecutan de manera inmediata y podrán mantenerse hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

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 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 entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

11. La presunta víctima tiene derecho a solicitar que las medidas de protección sean 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 víctima.

12. En la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede también establecer medidas de protección temporales a favor de la presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

13. La presunta víctima tiene derecho a que se respeten los principios previstos legalmente para la investigación y sanción del hostigamiento sexual, entre los cuales se encuentran:

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 17 de 6	

1. Principio de dignidad y defensa de la persona: Se actuará 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.
2. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Se garantiza la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual.
3. Principio de respeto de la integridad personal: Se garantiza el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
4. Principio de intervención inmediata y oportuna: Las personas encargadas de la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la misma intervienen en forma oportuna, ejecutando de forma inmediata las medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas.
5. Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual tienen carácter confidencial a fin de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
6. Principio de impulso de oficio: Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la institución dirigen e impulsan de oficio el procedimiento y ordenan la realización de los actos correspondientes, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
7. Principio de informalismo: Las normas contenidas en la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en su Reglamento se interpretan de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las denunciantes y denunciados/as, permitiendo que exigencias formales puedan ser subsanadas dentro del procedimiento, siempre que no afecte derechos de terceros.
8. Principio de celeridad: Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la institución evitan incurrir en actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión célere dentro de los plazos legalmente establecidos.

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 18 de 6	

9. Principio de interés superior del niño: las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

10. Principio de no revictimización: Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la institución garantizan la adopción de 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.

Finalmente, se deja constancia del derecho de la persona denunciante a la aplicación supletoria de las disposiciones previstas en la Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento, en lo que resulte aplicable.

En consecuencia, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo No. 021-2021-MIMP, que modifica el Decreto Supremo No. 014- 2019, Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se dio lectura a la presente "Acta de derechos de la persona denunciante", en el cual constan los derechos que le asisten a la persona denunciante en su calidad de víctima.

Por lo tanto, firman las partes, que dejan constancia de la lectura completa y clara de la presente acta el día _____ del mes de _____ del año _____, culminada a las ____: ____ horas (☐ am / ☐ pm) en la ciudad de _____.

Nombre completo de la persona denunciante (presunta víctima):

Tipo de documento de identidad (marque con una X):

☐ DNI ☐ Carné de extranjería ☐ Pasaporte

Número de documento de identidad: _____

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 12-07-2024	Página: 19 de 6	

Firma:

Huella digital:

Nombre completo de la persona encargada que participa en la lectura del acta:

Cargo:

Firma:

Huella digital:

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		TALENTO HUMANO
	Código: KP-D-10	Versión: 0	
	Fecha de Elaboración: 01-05-2024	Página: 20 de 6	

ANEXO 2

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ciudad: _____

Fecha: ____ de _____ de 202__

Señores

KLUANE PERU S.A.C.

Atención: _____ de Talento Humano

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja por hostigamiento sexual laboral, identificando a la persona denunciada, 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 No. 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:		Celular:
Correo electrónico			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Gerencia o Área			

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

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		TALENTO HUMANO
	Código:	Versión: 00	
	Fecha de elaboración: 25-03-2024	Páginas: 21 de 23	

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, CE, Pasaporte)				
Teléfono	Fijo:		Celular:	
Correo electrónico				
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña				
Gerencia o Área				

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)

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO		TALENTO HUMANO
	Código:	Versión: 00	
	Fecha de elaboración: 25-03-2024	Páginas: 22 de 23	

--

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

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

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 No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

(*) 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.

VI. Medidas de protección para la víctima

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

Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
Atención médica, física y mental o psicológica	

 KLUANE PERÚ S.A.C.	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO		TALENTO HUMANO
	Código:	Versión: 00	
	Fecha de elaboración: 25-03-2024	Páginas: 23 de 23	

Otras medidas de protección. Especificar:	
--	--

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	