

 UNACEM	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 01
CÓDIGO: GGH-P-005	ÁREA: GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA	PÁGINA: 1 / 19

UNACEM Perú S.A.

COPIA CONTROLADA
VALIDA SOLO EN PANTALLA

APROBADO POR: GGH

FECHA DE APROBACION: 27/12/2023

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RUBRO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA	FECHA
ELABORADO POR:	CLAUDIA SALDAÑA CALDERÓN Coordinadora de Relaciones Laborales		
REVISADO POR:	FERNANDO UYEMA NAKAGANEKU Sub-Gerente de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros		
APROBADO POR:	PABLO KOHATSU CHOY Gerente de Gestión Humana		

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****1. OBJETIVO**

El presente procedimiento establece las directivas y pautas necesarias para gestionar las denuncias que se presenten en casos de Hostigamiento Sexual en UNACEM Perú S.A. (en adelante, "UNACEM").

2. ALCANCE

Este procedimiento se aplica a los trabajadores que hagan labor presencial en cualquiera de las sedes y espacios de trabajo de UNACEM o que presten servicios bajo teletrabajo, así como para los trabajadores destacados o desplazados de empresas contratistas que presten servicios para UNACEM, y personas en modalidades formativas, en cuanto les sea aplicable.

3. DOCUMENTOS A CONSULTAR

Los siguientes documentos contienen disposiciones que, al ser citadas en este texto, constituyen requisitos de este procedimiento:

- 3.1. Reglamento interno de trabajo
- 3.2. CODEC
- 3.3. Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, y modificatorias.
- 3.4. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.5. Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo "Trabaja Sin Acoso".
- 3.6. Resolución Suprema N° 223-2019-TR, "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado\público".
- 3.7. Resolución Suprema N° 319-2019-SUNAFIL, Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual.
- 3.8. Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, Aprueba formatos referenciales para queja o denuncia por Hostigamiento Sexual en el Sector Público y Privado.
- 3.9. Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el Procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

4. DEFINICIONES

Para los propósitos de este procedimiento, se aplican las siguientes definiciones:

4.1. Hostigamiento sexual: el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- 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

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- 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.
 - f) Otras conductas que encajen en el concepto.

El hostigamiento sexual se caracteriza por darse en espacios institucionales, como un centro de trabajo o educativo, y está regulado por la Ley N° 27942 y su Reglamento. Las formas de sancionarlo pueden ser con amonestaciones, suspensiones o despidos.

La configuración del 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 considerada como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo o similares.

4.2. Acoso sexual: es un que está tipificado en el artículo 176-B del Código Penal y se configura cuando una persona, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual. Son circunstancias agravantes si:

- a) La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
- b) La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- c) La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
- d) La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
- e) La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
- f) La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años.

El acoso sexual puede darse en espacios institucionales o también en otros ámbitos (como en la calle, por ejemplo). La sanción por acoso sexual puede ocasionar penas privativas de la libertad o cárcel.

4.3. 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.

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- 4.4. 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.
- 4.5. Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual – CIFHS:** organismo que realiza la investigación y recomienda la sanción en los casos por Hostigamiento Sexual.
- Este Comité debe estar compuesto por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, garantizando en ambos casos la paridad de género. Los representantes del empleador ante el Comité deben ser un representante de la Gerencia de Gestión Humana y otro que la empresa designe.
- 4.6. Institución o entidad empleadora:** persona natural o jurídica que contrata los servicios de una persona a cambio de una retribución y tiene poder de dirección frente a él o ella. Para fines de este procedimiento, también se puede usar el término “centro de trabajo”.
- 4.7. Medidas de protección:** mecanismos dictados por parte de la empresa, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, para garantizar la seguridad e integridad de la víctima. Estas pueden comprender:
- (i) rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a;
 - (ii) suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a;
 - (iii) rotación cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella;
 - (iv) 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; y,
 - (v) otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- 4.8. Medios de prueba:** elementos a través de los cuales se puede acreditar la existencia o realización de determinados hechos. Pueden ser testimonios, documentos, declaraciones, grabaciones, correos electrónicos, informes psicológicos o médicos, mensajería, entre otros.
- 4.9. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:** procedimiento a través del cual las instituciones empleadoras tienen la obligación de investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual, de acuerdo con lo previsto en la Ley y el Reglamento.
- 4.10. Queja o denuncia:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal escrita, a la empresa o miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 4.11. Quejado/a o denunciado/a:** persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.12. Quejoso/a o denunciante:** persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.13. Reglamento de la Ley N° 27942:** Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción y Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.
- 4.14. Revictimización:** actitudes o acciones que puedan generar un malestar o sufrimiento adicional en la víctima. Por ejemplo, maltratos, cuestionamientos, menosprecio del caso, discriminación, obstaculización burocrática, denegación del servicio por falta de documentos, etc.

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****5. CONDICIONES BÁSICAS****5.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

5.1.1. UNACEM deberá realizar las siguientes acciones de prevención:

- a) Campañas de sensibilización sobre la necesidad de contar con espacios libres de hostigamiento sexual.
- b) La difusión del presente procedimiento.
- c) Capacitación a los trabajadores y al área de Gestión Humana, así como a los integrantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- d) Diagnóstico Anual sobre la prevención del hostigamiento sexual.

5.2. PROCEDIMIENTO

5.2.1. La intervención en casos de denuncias por hostigamiento sexual se rige por los siguientes principios:

- a) Respeto a los derechos fundamentales, especialmente la dignidad de la persona y el debido proceso.
- b) Garantía de confidencialidad y protección a la víctima. Para propiciar la diligencia debida de las partes denunciante y denunciado(a) respecto al deber de confidencialidad, se solicitará que suscriban el compromiso respectivo (Anexo 5).
- c) Principio de no revictimización. Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada, exponiéndola a situaciones tales como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.

5.2.2. La difusión del presente procedimiento se deberá realizar a través de:

- a) La página de intranet de UNACEM, mail a los colaboradores y otros medios de comunicación interna.
- b) Guías informativas

5.2.3. DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

5.2.3.1. Las denuncias podrán presentarse de manera verbal o escrita (Anexo A) bajo firma ante la Gerencia de Gestión Humana, independientemente de la sede en la que ocurran los hechos. En el plazo de un (1) día hábil trasladará la denuncia al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité) y a la Subgerencia de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros.

5.2.3.1.1. En caso de que una denuncia se haga a través de la Línea Ética, se trasladará inmediatamente dicha denuncia a la Gerencia de Gestión Humana de la empresa, para que la gestione de acuerdo con este procedimiento.

5.2.3.1.2. En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal, se levantará un acta que deberá contar con la firma del denunciante.

5.2.3.1.3. En caso de que la queja o denuncia sea contra el Gerente de Gestión Humana, ésta se puede interponer ante el inmediato superior, que sería la Gerencia General. El presunto hostigador se abstendrá de participar en la investigación.

5.2.3.1.4. El Comité, así como cualquier otro miembro de la empresa en la cual se ha formulado la denuncia o queja, debe comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

5.2.3.1.5. La empresa debe guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigador y del

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

5.2.3.1.6. La renuncia del denunciado o el vencimiento de su contrato de trabajo, no dan por concluida la investigación. En estos casos, el Comité elabora un informe que eleva a la Gerencia de Gestión Humana y que contiene las conclusiones de la investigación.

5.2.3.2. Cuando la denuncia la realice la persona afectada, debe darse lectura al “Acta de derechos de las personas denunciadas” (Anexo B), en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el marco legal vigente. Culminada la lectura, el Acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima.

5.2.4. ATENCIÓN A LA VÍCTIMA

5.2.4.1. La Subgerencia de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia por la Gerencia de Gestión Humana, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.

5.2.4.2. La Subgerencia de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia por la Gerencia de Gestión Humana, ejecuta las medidas de protección indicadas por la víctima en la denuncia.

Las medidas se extienden hasta la emisión de la decisión final. Pueden ser variadas según la necesidad del caso. La rotación de la víctima solo puede ser una medida de protección válida cuando esta lo haya solicitado.

De ser confirmado el hostigamiento, se configura la suspensión imperfecta. En este caso, la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

5.2.5. TRASLADO DE DENUNCIA Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS

5.2.5.1. Una vez que el Gerente de Gestión Humana reciba la denuncia por hostigamiento sexual, la remitirá en un plazo de un (1) día hábil al Comité.

5.2.5.2. El Comité podrá actuar las diligencias y actuaciones que considere pertinente con el fin de hacerse de los medios probatorios que sustenten su informe.

5.2.5.3. El Comité hará firmar el Compromiso de Confidencialidad (Anexo E) a todas las personas involucradas en la investigación.

5.2.5.4. El Comité remite la denuncia al denunciado en un plazo de un (1) día hábil, quien deberá presentar sus descargos por escrito, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

5.2.6. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

5.2.6.1. El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación. Dentro de dicho plazo el Comité otorga al quejado o denunciado un plazo para formular sus descargos.

5.2.6.2. El informe (Anexo C) con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- 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

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- 5.2.6.3. El Comité se encargará de recibir los medios de prueba que el denunciante considere pertinente presentar. El primer medio de prueba es la declaración del denunciante que debe valorarse tomando en cuenta el contexto y su vulnerabilidad. También se puede presentar los informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada, si la persona denunciante brinda su aprobación para esto.
- 5.2.6.4. 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.
- 5.2.6.5. El Comité se encuentra facultado de actuar los medios probatorios que estime pertinentes.
- 5.2.6.6. El Comité debe remitir el Informe a la Gerencia de Gestión Humana en un plazo no mayor a un (1) día hábil después de concluida la investigación.

5.2.7. DECISIÓN DEL CASO

- 5.2.7.1. Una vez recibido el informe del Comité, la Gerencia de Gestión Humana debe trasladarlo a la persona denunciante y a la denunciada para que puedan presentar sus alegatos.
- 5.2.7.2. Asimismo, la Gerencia de Gestión Humana deberá resolver el caso en un plazo máximo de diez (10) días calendario. Esta decisión (Anexo D) deberá remitirse a las partes.
- 5.2.7.3. En caso de haber resuelto que corresponde una sanción, se dará inicio al procedimiento disciplinario de la persona denunciada.
- 5.2.7.4. No se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

5.2.8. INVESTIGACIÓN DE OFICIO

- 5.2.8.1. El Comité puede iniciar investigaciones de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual en UNACEM. El procedimiento de investigación y sanción seguirá el curso de las denuncias presentadas por escrito o verbalmente.

5.3. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- 5.3.1. La Subgerencia de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia o queja.

Así mismo, comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del término de la investigación en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de la emisión de la decisión.

5.4. CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

Para aquellos casos en que se encuentren involucrados trabajadores de empresas de tercerización o intermediación, se sigue el siguiente esquema:

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Hostigador	Víctima	Denuncia ante	Procedimiento de investigación	Medidas de protección	Atención médica y psicológica	Comunicación al MTPE del inicio del procedimiento	Comunicación al MTPE del final del procedimiento
CONTRATA	UNACEM	UNACEM e informa a la CONTRATA en 1 día hábil	UNACEM. Si se incluyen recomendaciones de sanción, se remite a la CONTRATA	UNACEM	UNACEM	UNACEM	CONTRATA
UNACEM	CONTRATA	UNACEM e informa a la CONTRATA en 1 día hábil	UNACEM	CONTRATA	UNACEM	UNACEM	UNACEM
CONTRATA	CONTRATA	CONTRATA o UNACEM (que trasladará la queja)	CONTRATA, sin perjuicio de la coordinación con UNACEM	CONTRATA	CONTRATA	CONTRATA	CONTRATA

5.5. TELETRABAJO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley N° 31572 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 002-2023-TR, lo regulado en la presente política es aplicable tanto para la modalidad de trabajo presencial como en teletrabajo. En ese sentido, las manifestaciones de hostigamiento sexual también podrán presentarse de manera virtual o a través de cualquier medio informático o de telefonía mediante el cual presten servicios los trabajadores.

6. RESPONSABILIDADES**6.1. Gerente de Gestión Humana**

- 6.1.1.** Asegurar el cumplimiento del procedimiento de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- 6.1.2.** Recibir las denuncias de hostigamiento sexual y trasladarlas al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, así como a la Subgerencia de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros; al momento de la denuncia, proceder a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, la misma que debe ser firmada por la persona denunciante.
- 6.1.3.** Una vez recibido el Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, trasladar a la persona denunciante y a la denunciada el documento para que presenten sus alegatos.
- 6.1.4.** Emitir la resolución final sobre los procedimientos de investigación y sanción por hostigamiento sexual, previa revisión del caso en Comisión Ética.

6.2. Subgerencia de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros:

- 6.2.1.** Ofrecer la atención médica y psicológica a la persona denunciante en caso de que sea la víctima. Plazo: un (01) día hábil, contado desde que se interpuso la queja o denuncia.
- 6.2.2.** Dictar medidas de protección para la víctima. Plazo: tres (03) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia, para dictar y ejecutar las medidas de protección hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento. Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, según las circunstancias del caso, debiendo ser razonable y cumplir la finalidad protectora.
- 6.2.3.** Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el inicio y término del procedimiento de investigación y sanción.

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

6.2.4. Remitir los casos sobre hostigamiento sexual al Área Legal para que adviertan si existen indicios de la comisión de un delito.

6.3. Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual:

6.3.1. Es el encargado de desarrollar la investigación y emite, cuando corresponda, recomendaciones de sanción y otras medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Gerencia de Gestión Humana.

6.3.2. Investigar todas las denuncias de hostigamiento sexual presentadas.

6.3.3. Comunicar a la persona denunciada para requerir los descargos.

6.3.4. Evaluar los medios de prueba presentados en el procedimiento.

6.3.5. Actuar los medios probatorios que estimen pertinentes.

6.3.6. Emitir un Informe de investigación ante una denuncia de hostigamiento sexual en un plazo máximo de quince (15) días calendario desde que recibe la queja.

6.3.7. Remitir el informe a la Gerencia de Gestión Humana en un plazo máximo de un (1) día hábil desde emitido el informe.

6.4. Bienestar Social

6.4.1. Coordinar la atención médica y psicológica que se le ofrece a la persona denunciante en caso de que sea la víctima.

6.5. Todos los trabajadores

6.5.1. Conocer y respetar los lineamientos establecidos en las normativas de UNACEM.

6.5.2. Denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual.

6.5.3. Participar, cuando se le solicite, del proceso de investigación ante cualquier acto de hostigamiento sexual.

6.5.4. Participar en los programas y campañas programadas por UNACEM en relación con actos de hostigamiento sexual.

6.5.5. Denunciar a través de la Gerencia de Gestión Humana cualquier acto de hostigamiento sexual para que pueda iniciarse el trámite correspondiente.

6.6. Jefe Legal

6.6.1. Recibir y evaluar los casos sobre hostigamiento sexual para determinar si existen indicios de la comisión de un delito.

7. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

NRO.	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.1	Presenta la denuncia de forma verbal o escrita ante la Gerencia de Gestión Humana.	Persona hostigada o un tercero
7.2	Recibe la denuncia y remite en el plazo de un (1) día hábil al CIFHS para iniciar proceso de investigación y a la SGRLGT para la atención médica y psicológica además de las medidas de protección. En caso la denuncia la realice la persona afectada, debe darse lectura al "Acta de derechos de las personas denunciantes"	Gerente de Gestión Humana

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

NRO.	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.3	Recibe la denuncia y tiene un plazo no mayor a quince (15) días calendario para realizar la investigación. El CIFHS deberá comunicar al denunciado para requerir los descargos. El CIFHS debe hacer firmar el Compromiso de Confidencialidad a todas las personas involucradas en la investigación (denunciante, denunciado, y testigos).	Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual
7.4	Pone a disposición de las víctimas los canales de atención médica y psicológica en el primer día hábil de presentada la denuncia.	Subgerente de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros
7.5	Dicta medidas de protección en el plazo máximo de tres (3) días hábiles de presentada la denuncia.	Subgerente de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros
7.6	Comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia o queja.	Subgerente de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros
7.7	El Comité deberá enviar el informe a la Gerencia de Gestión Humana, teniendo como plazo máximo un (1) día hábil desde emitido el informe.	Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual
7.8	Traslada al denunciante y al denunciado el informe del Comité, para que presenten sus alegatos. Luego emitirá una resolución del caso, teniendo como plazo máximo diez (10) días calendario desde la recepción del informe.	Gerente de Gestión Humana
7.9	La decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes de su emisión.	Subgerente de Relaciones Laborales y Gestión de Terceros

8. REGISTROS Y ANEXOS

DESCRIPCIÓN	ANEXO
1. GGH-F-002 Formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual	A
2. GGH-F-003 Acta de derechos de la persona denunciante	B
3. GGH-F-004 Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual	C
4. GGH-F-005 Decisión sobre denuncia de hostigamiento sexual	D
5. GGH-F-006 Compromiso de confidencialidad	E

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****ANEXO A****FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Recuerda que también puedes presentar la denuncia de forma virtual en el siguiente link:
<https://forms.office.com/r/JJdmEuZR7M>

_____, ____ de _____ de 202_

A la Gerencia de Gestión Humana de UNACEM Perú S.A.:

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, conforme lo regulado 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, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo	Celular	
Correo electrónico			
Puesto de trabajo			
Oficina/Sede/Área			

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

Nombres y apellidos:				
Puesto de trabajo:				
Oficina/Sede/Área:				
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:	
	Subordinado/a:		Proveedor/a:	

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****III. Datos de persona que formula la denuncia (en caso de que la víctima no es quien denuncia)**

Nombres y apellidos		
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)		
Puesto de trabajo		
Oficina/Sede/Área		
Teléfono	Fijo	Celular
Correo electrónico		

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

V. Medios probatorios¹ que permiten la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*):

a)
b)

¹ Los medios probatorios podrán ser: Testimonios de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros.

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

c)

d)

(*) En caso de presentar testigos:

Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice medidas de protección a los testigos para evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

VI. Medidas de protección para la víctima

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

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
6. 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 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
Nombres y Apellidos

GGH-F-002

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****ANEXO B****ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

Se informó a _____ identificada/o con DNI/Pasaporte/Carné de Extranjería N° _____, denunciante de hostigamiento sexual que, en dicha condición tiene los siguientes derechos (conforme a la Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP):

1. A contar con atención médica y psicológica, así como aprobar o rechazar la inclusión del informe médico o psicológico al procedimiento de investigación.
2. A solicitar las medidas de protección aplicables, así como la modificación de estas durante el procedimiento si es necesario.
3. A presentar los medios probatorios pertinentes, que podrán ser cualquiera de los siguientes: testimonios de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros.
4. A la confidencialidad de su identidad.
5. A conocer los documentos que se incorporen en el procedimiento.
6. A presentar alegatos ante el Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
7. A que el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y la Gerencia de Gestión Humana investiguen, actúen y valoren los medios probatorios presentados.
8. A tener una decisión del caso debidamente sustentada.

Asimismo, se deja constancia que la empresa le brindó oportunamente información acerca de los canales de atención médica, física y mental o psicológica, para el cuidado de su salud integral.

Por ello, declaro si () o no () aceptar los servicios médicos puestos a mi disposición a fin de preservar mi salud física, mental o psicológica.

En señal de conformidad, ____ de ____ del 202__.

Nombre:

DNI/Pasaporte:

GGH-F-003

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****ANEXO C****FORMATO DE INFORME DEL COMITÉ FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Habiendo sido notificados con fecha _____, de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por _____, 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 Comité Frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

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

La medida de protección tomada fue:

Se le brindó atención psicológica y/o médica a través de:

II. DESCARGOS Y RESPUESTA

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

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:

La parte denunciante proporcionó:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____



PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La parte denunciada presentó:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

IV. CONCLUSIÓN:

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

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

Fecha: _____

Nombre

Nombre

Nombre

Nombre

GGH-F-004



PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ANEXO D

DECISIÓN SOBRE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Habiendo sido notificados el _____ con el Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por _____, 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./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

II. DESCARGOS Y RESPUESTA

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

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:

La parte denunciante proporcionó:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

La parte denunciada presentó:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

En base a la denuncia y a los medios probatorios proporcionados, podemos referir lo siguiente:



PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

IV. SOBRE EL INFORME DEL COMITÉ

Con fecha _____ el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

Este informe fue puesto en conocimiento de la denunciante y denunciado. Ante ello, señalaron en sus alegatos finales:

En ese sentido, nos pronunciamos sobre lo señalado:

V. CONCLUSIÓN:

Se resuelve iniciar un procedimiento disciplinario/ archivar la denuncia a _____ por haber realizado actos de hostigamiento sexual contra _____ con la sanción de _____.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales:

**PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****ANEXO E****COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo _____, identificado(a) con DNI N° _____, en mi condición de _____ (cargo), entiendo y acepto que la información relacionada al trámite de la denuncia presentada por presunto/supuesto acto de hostigamiento sexual será mantenida en estricta confidencialidad por mi persona; y me obligo a no revelar, divulgar, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear la información conocida, para fines distintos al ejercicio de mis derechos de acción y/o defensa legal; por lo que dicha información deber ser mantenida de manera confidencial y privada, protegiendo la misma de su divulgación y/o circulación, tomando para ello todas las medidas técnicas y de resguardo.

PLAZO: Este compromiso de confidencialidad y no divulgación de la información será permanente.

Declaro conocer que el incumplimiento del deber de no divulgación de la información dará lugar al inicio de las acciones disciplinarias correspondientes, pudiendo la parte perjudicada iniciar las acciones correspondientes.

Fecha: _____

Nombre

GGH-F-006