


| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

| | | |
|---|-----------|---|
|  | AREA: | Gerencia de Recursos Humanos |
| | POLÍTICA: | Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual |
| | CODIGO: | Versión 02 |

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

| | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|---------------|
| Elaborado por: | Firma: | Fecha: |
| Especialista de Relaciones Laborales | Christian Ricardo Vargas Barrueto | 14/12/2022 |
| Revisado por: | Firma: | Fecha: |
| Jefe de Relaciones Laborales | Carlos Alfredo Valdivia Bahamondes | 14/12/2022 |
| Jefe de Bienestar Social | Rossemay Amelia Ayala Torres | 15/12/2022 |
| Sub Gerente de Relaciones Laborales | Carlos Eduardo Guevara Holguín | 15/12/2022 |
| Aprobado por: | Firma: | Fecha: |
| Gerente de Recursos Humanos | Caldas Perez, Miguel Elias | |

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVO

Esta Política tiene como objetivo establecer los procedimientos y directrices para capacitar, prevenir, investigar y sancionar actos de hostigamiento sexual dentro de Unión de Concreteras S.A. (en adelante, UNICON). Así mismo, busca proteger a la víctima otorgando las garantías necesarias durante el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política es aplicable a todo el personal de UNICON, personal bajo convenio de modalidades formativas y terceros prestadores de servicios a UNICON, sin importar el régimen contractual.

1.3. ÁREAS INVOLUCRADA

Todas las áreas de UNICON.

1.4. DEFINICIONES

| Término | Descripción |
|--|--|
| UNICON | Unión de Concreteras S.A. |
| Canal de Denuncia | Plataforma (Línea Ética) y/o medio físico o virtual (correo, WhatsApp, etc.) a través del cual las víctimas o terceros pueden presentar la queja o denuncia de aquellos hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual. También podrán hacer las denuncias y/o quejas a través de su jefe directo o al área de Recursos Humanos (Bienestar Social y/o Relaciones Laborales). |
| Ley | Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. |
| Reglamento | Decreto Supremo N° 14-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. |
| Hostigador | Toda persona, independientemente de su sexo, su empleador, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual. |
| Hostigado o Víctima | Toda persona, independientemente de su sexo, su empleador, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual. |
| Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (CIFHS) o Comité | Es un órgano paritario e imparcial que recibe las quejas o denuncias, a fin de investigar y recomendar medidas disciplinarias y complementarias, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. |

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

| | |
|-------------------------------|--|
| Conducta Sexista | Comportamiento 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. |
| Conducta de naturaleza sexual | Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual. Ejemplos: Gestos obscenos, miradas lascivas, silbidos, insinuaciones, exigencias o proposiciones sexuales, exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o pornografía, acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas, entre otras de similar naturaleza. |
| 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. 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 si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo. |
| Queja o Denuncia | Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento de la empresa los hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan. |
| Pruebas | Son instrumentos que sirven para demostrar la certeza de los hechos en un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. |
| Medidas de protección | Son medidas de protección que pueden ser dictadas por la Gerencia de Recursos Humanos, de oficio o a solicitud tanto del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, como de la presunta víctima en caso correspondan, a fin de garantizar el bienestar de la víctima. |
| Falsa Queja | Situación en la cual la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante. En dicho escenario, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo. Asimismo, la empresa podrá aplicar las medidas disciplinarias que corresponda ante la configuración de una falsa queja. |

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

| | |
|------------------------------|---|
| Gerencia de Recursos Humanos | Gerencia encargada de recibir las denuncias y/o quejas por hechos que presuntamente configura hostigamiento sexual y, que dicta las medidas de protección a la víctima. |
|------------------------------|---|

II. GENERALIDADES

2.1. UNICON garantiza y promueve un ambiente laboral de respeto a todos sus trabajadores, practicantes y terceros. Por ello, mediante la presente Política busca establecer las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar cualquier conducta que configure hostigamiento sexual, además de brindar una protección adecuada a la víctima.

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 se produce durante o fuera del centro de trabajo u horario laboral.

No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada ni que el rechazo de la víctima sea expreso.

Toda actuación dentro del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio. Además, se darán a conocer todos los documentos que se presenten a ambas partes (presunta víctima y presunto hostigador). La información y los datos de los involucrados se deben mantener en estricta reserva.

Las manifestaciones del hostigamiento sexual se presentan a través de las siguientes conductas que detallamos:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal), 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) Bromas o comentarios relativos al cuerpo de la víctima, su apariencia física, identidad sexual o de género, la manera como viste, camina, etc. Preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas. Difusión de rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de la víctima.
- e) Invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes.
- f) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes.
- g) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- h) Exhibición deliberada de partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- i) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- j) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

2.2. SOBRE LA QUEJA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO

A. Procedimiento para la presentación de la queja de hostigamiento sexual:

Toda persona que se considere víctima de cualquier acto de hostigamiento sexual o cualquier testigo de ello, deberá llenar el “Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual – ámbito laboral sector privado (formato de queja)” como requisito de procedencia, el cual, se adjunta como anexo de la presente política, y remitirlo al correo electrónico eticagrupo@pwc.com o a través de la Línea Ética u otro que la empresa disponga. Asimismo, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a. El formato de queja deberá contener mínimamente la siguiente información:
 - Identificación de la/el presunta/o víctima: Nombres y Apellidos, Documento de Identidad, domicilio, teléfono, correo electrónico y cargo que ocupa.
 - Identificación del/la presunto/a hostigador/a: Nombres y Apellidos, cargo que ocupa y relación con la presunta víctima.
 - Identificación de la persona que formula la queja o denuncia: Nombres y Apellidos, Documento de Identidad, domicilio, teléfono, correo electrónico y relación con la presunta víctima (en caso la víctima no sea quien formule la queja o denuncia).
 - Detalle de los hechos materia de queja o denuncia: Circunstancias, periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias sociales o psicológicas, entre otros.
 - Pruebas recabadas y detalladas en el siguiente punto.

- b. Las pruebas que podrán presentarse son:
 - Declaración de testigos.
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónico, videos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - Audios, mensajería instantánea, redes sociales, entre otros.
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo

- c. Para el llenado del formato de queja, la/el denunciante debe tener en cuenta lo siguiente:
 - Leer en forma detenida el contenido del formato y luego proceder a llenar los recuadros con la información requerida, teniendo en cuenta las definiciones establecidas en el numeral 2 de la presente política referida a “abreviaturas y definiciones”.
 - La información que brinda la/el denunciante de los actos de hostigamiento sexual, respecto a la sección sobre “Identificación de la/el presunta/o víctima: Nombres y Apellidos” e “Identificación del/la presunto/a hostigador/a: Nombres y Apellidos” debe ser especialmente completada y detallada, de lo contrario, la falta de información sobre el /la presunto/a hostigador/a y/o de la/el presunta/o víctima, podría devenir en el archivamiento de la denuncia.

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

El formato de queja se encuentra protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, su Reglamento y posteriores modificatorias.

Al momento de la presentación de la queja, la/el encargada/o de la Gerencia de Recursos Humanos que la recepcione, da lectura, de manera presencial o virtual, del Acta de derechos de la/el denunciante. Esta acta debe ser firmada por el/la 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 el formato que forma parte integrante de la presente Política.

B. Medidas de Protección a la víctima

Las medidas de protección podrán ser dictadas por la Gerencia de Recursos Humanos de oficio o a solicitud de la presunta víctima en caso correspondan, a fin de garantizar el bienestar de la víctima, las cuales se adoptan en el plazo máximo de tres (03) días hábiles contados desde la presentación de la queja.

Las medidas inmediatas que pueden adoptarse son las siguientes:

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

Las medidas de protección se mantendrán vigentes hasta que se cuente con la decisión que da por finalizado el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

C. De la atención médica y psicológica

Luego de presentada la queja, la Gerencia de Recursos Humanos se encargará, en el plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida, de poner a disposición de la presunta víctima los servicios de atención médica con los que cuenta, entre ellos el del Médico Ocupacional de UNICON, así como de ser el caso, la deriva a los servicios de atención médica, física, mental o psicológica que brindan las Entidades Prestadoras de Salud a las que UNICON se encuentra afiliada o a los servicios públicos a los que puede acudir.

D. Procedimiento para la atención de la queja

Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

- a) El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia con la presentación

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

de la queja por parte de la presunta víctima o de un tercero a través de su envío al correo eticagrupo@unicon.com (u otro que la empresa disponga) o de oficio cuando UNICON conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. Para la presentación de la queja, la víctima o tercero debe llenar el "Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual – ámbito laboral sector privado", el cual, se adjunta como anexo de la presente política.

- b) Gerencia de Recursos Humanos, a través de su área de Bienestar Social, da lectura del Acta de derechos de la/el denunciante.
- c) Gerencia de Recursos Humanos, a través de su área de Relaciones Laborales, una vez verifique la procedencia de la queja corren traslado, en el plazo de un (01) día hábil de recibida, al Comité para el inicio de la Investigación.
- d) El Comité remitirá la queja al presunto hostigador, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja. Para tales efectos, el presunto hostigador deberá presentar sus descargos en el plazo de seis (06) días naturales.
- e) El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario de recibida la queja para emitir un informe con las conclusiones de la investigación y contendrá: i) Descripción de los hechos ii) Valoración de los medios probatorios, iii) Propuesta de Sanción Disciplinaria o archivo y recomendaciones. El informe debe ser puesto en conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (01) día hábil.
- f) La Gerencia de Recursos Humanos emitirán una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Asimismo, luego de un día (01) hábil de recibido el informe, deberá correr traslado a las partes a fin de que de considerarlo pertinente presenten sus comentarios y/o alegaciones en un plazo de tres (03) días calendario.

En caso se determine la configuración del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de los hechos y pruebas, y podrán ser:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión del contrato de trabajo.
- Despido.

Por otro lado, en caso de falsa queja se deja a salvo el derecho del presunto hostigador que se considere perjudicado de interponer las acciones judiciales que estimen pertinentes en contra de la o las personas que presentaron la queja. Asimismo, en dichos casos, la empresa aplicará las medidas disciplinarias que considere al trabajador que haya motivado la presentación de la falsa queja.

E. Otras Disposiciones

Todo aquello que no esté expresamente definido o contenido en la presente Política deberá regirse por lo señalado en la Ley y su Reglamento.

3. RESPONSABILIDADES

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

3.1. Sub-Gerencia de Relaciones Laborales:

- Recibir las quejas de hostigamiento sexual de parte del administrador del correo eticagrupounacem@pwc.com (u otro correo que la empresa disponga) y, posteriormente, evalúan su procedencia. De ser procedente serán redirigidas al Comité para el inicio de la investigación, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja. El encargado de la Gerencia de Recursos Humanos que la recepcione, da lectura del Acta de derechos de la/el denunciante.
- Dictar las medidas de protección a la presunta víctima a su solicitud o de oficio en caso corresponda, en un plazo de tres (03) días hábiles de recibida la queja.
- Emitir la decisión, declarando fundada o infundada la queja. De ser el caso, deberá aplicar las sanciones correspondientes de acuerdo con la gravedad de los hechos y las pruebas presentadas. Para la emisión de la decisión se tendrá el plazo de diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité. Asimismo, luego de un día (01) hábil de recibido el Informe, deberá correr traslado a las partes a fin de que emitan su pronunciamiento en el plazo de tres (03) días calendario

3.2. Jefatura de Bienestar Social:

- Brindar a la presunta víctima toda la información necesaria sobre los servicios de atención médica que puede brindar el Médico Ocupacional de UNICON, así como los servicios de atención médica, física y mental o psicológica de entes públicos y privados a los que la presunta víctima puede acceder, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja.

3.3. Comité:

- Realiza las investigaciones y emite un informe con las conclusiones y recomendaciones de la investigación en el plazo de quince (15) días calendario de recibida la queja.
- Corre traslado de la queja al presunto hostigador, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja, y le otorgará el plazo de dos (06) días naturales para presentar sus descargos.
- Remite a la Jefatura de Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos, el Informe con las conclusiones y recomendaciones, en el plazo máximo de un (01) día hábil de emitido.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

F. Procedimiento de queja en casos de hostigamiento sexual

En caso el denunciado(a) y víctima sean trabajadores de UNICON, así como cuando el denunciado es trabajador de UNICON y la víctima de una empresa tercera:

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

| N° | Descripción | Responsable | Sistema / M. Comunicación |
|----|--|--------------------------------------|--|
| 1 | Presenta la queja de hostigamiento sexual. | Presunta víctima/ Testigo/ UNICON | eticagrupo@pwc.com O Línea Ética O el que el denunciante elija. |
| 2 | Da lectura del Acta de derechos de la/el denunciante. | Bienestar Social | Presencial / Videoconferencia |
| 3 | Corre traslado al Comité en el plazo de un (1) día hábil de recibida la queja y ser declarada apta para el trámite correspondiente. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 4 | Realiza la investigación en un plazo no mayor de quince (15) días calendario de recibida la queja para emitir el informe. | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 5 | Remite la queja al presunto hostigador para que presente sus descargos respectivos, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja. | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 6 | Recibe los descargos del presunto hostigador en el plazo de (06) días calendario | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 7 | Emitir Informe resolutorio dentro del plazo de 15 días calendario y corre traslado de este a Recursos Humanos, en el plazo máximo de un (01) día hábil. | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 8 | Emitir una decisión en el plazo de 10 días calendario, dentro de lo cual, corre traslado al día hábil siguiente de recibido, al denunciante y denunciado para que emitan sus alegatos en un plazo no mayor a tres (03) días calendario. En caso la víctima sea de una empresa tercera, se notificará a dicha empresa del Informe y decisión adoptada por UNICON. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 9 | ¿Queja fundada o Infundada? Infundada: Pasar a numeral 10. Fundada: Pasar a numeral 11. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 10 | Informa sobre la resolución del caso. Fin del procedimiento. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 11 | Informar a las partes, así como al CIFHS sobre la decisión final; y, aplica sanción correspondiente. Fin del procedimiento. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 12 | Informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja y las medidas de protección adoptadas en un plazo de seis (06) días hábiles de recibida la queja. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 13 | Informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos y el resultado de las investigaciones efectuadas en un plazo de seis (06) días hábiles de haberse emitido la decisión. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

En caso el denunciado(a) sea trabajador de una empresa tercera:

| N° | Descripción | Responsable | Sistema / M. Comunicación |
|----|---|--------------------------------------|--|
| 1 | Presenta la queja de hostigamiento sexual. | Presunta víctima/ Testigo/ UNICON | eticagrupo@pwc.com O Línea Ética O el que el denunciante elija. |
| 2 | Da lectura del Acta de derechos de la/el denunciante. | Bienestar Social | Presencial / Videoconferencia |
| 3 | Corre traslado al Comité en el plazo de un (1) día hábil de recibida la queja y ser declarada apta para el trámite correspondiente. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 4 | Realiza la investigación en un plazo no mayor de quince (15) días calendario de recibida la queja para emitir el informe. | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 5 | Remite la queja al presunto hostigador para que presente sus descargos respectivos, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja. | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 6 | Recibe los descargos del presunto hostigador en el plazo de (06) días calendario | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 7 | Emite Informe resolutorio dentro del plazo de 15 días calendario y corre traslado de este a Recursos Humanos, en el plazo máximo de un (01) día hábil. | El Comité | Físico y/o Virtual |
| 8 | En el plazo de 10 días calendario, se notifica a la empresa de intermediación, tercerización u otra, cuyo trabajador se vea involucrado(a), a fin de que dicha entidad aplique las medidas que corresponda. | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |
| 9 | Archivo de respuesta de la empresa de intermediación, tercerización u otra, cuyo trabajador se vea involucrado(a). | Relaciones Laborales | Físico y/o Virtual |

4. ANEXOS

4.1. Formato Referencial de Queja o Denuncia – Sector Privado

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |



DENUNCIA O QUEJA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Datos del Denunciante:

Denunciante :
DNI :
Domicilio :

Por medio del presente interpongo denuncia de Hostigamiento Sexual, contra:

Datos del Denunciado:

Denunciado :
Puesto :
Área :

Conforme a los hechos que expongo a continuación: *(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)*

Como sustento de mi denuncia, adjunto los siguientes medios probatorios *(Se puede presentar declaración de testigos, documentos públicos y privados, grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias y cualquier otro medio idóneo que acredite los hechos denunciados):*

-
-
-
-

En la ciudad de _____, ____ de _____ de 202__

FIRMA DEL DENUNCIANTE

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

4.2. Acta de Derechos del Denunciante



ACTA INFORMATIVA DE DERECHOS DEL DENUNCIANTE

Conforme a lo establecido en el el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, le informamos sobre los derechos que le asisten como denunciante de un acto de hostigamiento sexual:

1. Gozar de un ambiente saludable y armonioso, de tal forma que pueda garantizar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
2. A la igualdad y no discriminación por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual.
3. Al debido procedimiento, lo que implica el derecho a exponer sus argumentos, medios probatorios y obtener una decisión en el plazo establecido.
4. En caso lo considere, puede acudir a otras instancias para hacer valer sus derechos, aún cuando no haya seguido este procedimiento, como son el procedimiento de cese de actos de hostilidad contemplado en el artículo 35º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y/o el Procedimiento Especial de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
5. Demandar judicialmente contra el agresor, los daños y perjuicios sufridos.
6. A la protección contra el despido por causas relacionadas a los actos denunciados.
7. A solicitar el cambio de lugar y/o horario de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; siempre y cuando resulte necesario para mitigar la ocurrencia o efectos del acto denunciado.
8. A la justificación de inasistencias y tardanzas que tengan relación directa con los hechos denunciados que sean debidamente comprobados. Las inasistencias no pueden ser mayores a 5 días en un período de 30 días o 15 días en un período de 180 días y deben ser compensadas en un plazo no mayor de 180 días, excepto cuando se traten de motivos de salud derivados de los actos de hostigamiento sexual o para acudir a citaciones policiales, judiciales u otras, vinculadas con la denuncia.
9. A la confidencialidad de sus datos.
10. Se le informa que ponemos a su disposición los servicios de atención médica con los que cuenta, entre ellos el del Médico Ocupacional de UNICON y, de los servicios de atención médica, física, mental o psicológica que brindan las Entidades Prestadoras de Salud a las que UNICON se encuentra afiliada o a los servicios públicos a los que puede acudir.

Asimismo, el(la) denunciante deja constancia de que: acepta () o renuncia () a los servicios de atención puestos a su disposición.

En señal de conformidad con la información recibida y la decisión sobre el acceso a los canales de atención médica, física y mental o psicológica, se firma la presente en la ciudad de, el día de de 20....

Nombre :
DNI :
Firma :

| | | |
|---|---|---------------|
|  | POLÍTICA | Versión N° 02 |
| | PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 15/12/2022 |

4.3. Flujograma del Procedimiento de Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual

