

EPS MARAÑÓN S.A.



"DIRECTIVA N° 001- 2020- EPS MARAÑON G.G

**DISPOSICIONES QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO Y LAS ACCIONES DE
PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EPS MARAÑON SA.**

Aprobado en Sesión de Directorio del 20 enero 2020

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 015-2020 EPS-MARAÑON S.A.

**"DIRECTIVA N° 001- 2020-EPS MARAÑÓN SA./G.G
"DISPOSICIONES QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO Y LAS ACCIONES DE
PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EPS MARAÑÓN SA.**

I. OBJETIVO.

La presente Directiva tiene por objetivo prevenir el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

II. FINALIDAD.

La presente Directiva tiene por finalidad establecer el procedimiento que regule las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en la EPS MARAÑÓN SA. (en adelante la EPS).

III. BASE LEGAL.

- 3.1 Constitución Política del Perú de 1993.
- 3.2 Declaración de los Derechos Humanos de 1948.
- 3.3 La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer, "Convención de Belem do Pará" de 1994; aprobada por Resolución Legislativa N° 26583.
- 3.4 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
- 3.5 Decreto Supremo 014 -2019 MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 3.6 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.7 Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual al código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.8 Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público".
- 3.9 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".
- 3.10 Ley N° 30364, Ley para prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- 3.11 Reglamento Interno de Trabajo de la EPS.

IV. ALCANCE

Las normas contenidas en la presente Directiva son de alcance y cumplimiento para todos los trabajadores de la EPS contratados bajo el régimen laboral del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Del mismo modo, es de alcance a otras modalidades de prestación de servicios no laborales de acuerdo con la Ley N° 27942 y su Reglamento, es decir, servicios no personales, locación de servicios o servicios autónomos y convenios de formación laboral.

V. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 DEFINICIONES.

Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

- 6.1.1 **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.
- 6.1.2 **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.
- 6.1.3 **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.
- 6.1.4 **Hostigada/o**: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 6.1.5 **Hostigador/a**: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 6.1.6 **Queja o denuncia**: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento de las autoridades de la EPS, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 6.1.7 **Quejado/a o denunciado/a**: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.1.8 **Quejoso/a o denunciante**: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.1.9 **Relación de autoridad**: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye relación de dependencia.
- 6.1.10 **Relación de sujeción**: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.



- 6.1.11 **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel, jerarquía.

6.2 Elementos constitutivos de Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual se configura cuando se presenten alguno de los siguientes elementos:

- a) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.
- b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- c) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole.

6.3 Manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual

Se entenderán como **configuración y manifestaciones de hostigamiento sexual**, entre otras, las siguientes conductas:

- 6.3.1 Conductas de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, pudiendo crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral o de cualquier otra índole de la víctima.
- 6.3.2 Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 6.3.3 Amenazas mediante las que se exige en forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- 6.3.4 Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales) tales como: proposiciones sexuales (llamadas, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook, Messenger, Skype, cualquier otra red social o plataforma digital); gestos o bromas obscenas, miradas lascivas reiteradas; preguntas, comentarios, chistes, piropos de contenido sexual o sexista, o de la vida sexual de la persona agraviada; exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 6.3.5 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- 6.3.6 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- 6.3.7 Otras conductas que encaje según lo dispuesto en el presente numeral y/o norma vigente.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1 Prevención del Hostigamiento Sexual

7.1.1 Responsable de las acciones de prevención del hostigamiento sexual

La Oficina de Recursos Humanos o el área que haga sus veces implementará las **acciones de prevención y protección en contra el hostigamiento sexual**, realizando las siguientes acciones:

- a) Informar, capacitar y sensibilizar a las personas que prestan servicios o realizan labores bajo cualquier modalidad contractual y/o modalidades formativas, sobre normas y el procedimiento sancionador por hostigamiento, así como incluir obligatoriamente en las charlas de inducción la difusión de las normas, políticas y la presente directiva contra el hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades.
- b) Realizar campañas de difusión, charlas, talleres, seminarios y otros sobre las acciones a seguir ante los casos de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades y aplicabilidad de la directiva al interior de la organización
- c) Programar y realizar una capacitación al inicio de la relación laboral, contractual, formativa u otra relación de autoridad o dependencia de forma obligatoria para todo el personal de la EPS, así como una capacitación anual especializada para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces (en adelante el Comité de Intervención) y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- d) Proporcionar a todos los trabajadores, la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público aprobado por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, o en su defecto la vigente al momento de la entrega, a todos los miembros del Comité de Intervención como fuente de consulta y aplicación en el procedimiento de la presente Directiva.
- e) Colocar en un lugar visible en la empresa, información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades.
- f) Orientar a los/as quejosos/as o denunciante que son víctimas de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades y/o a terceros/as acerca del procedimiento que corresponda al trámite de una queja o denuncia.
- g) Promover un adecuado ambiente y clima laboral, fomentando un cambio de conducta hacia el respeto a la dignidad de las personas.
- h) Incluir en las evaluaciones de medición de clima laboral, aspectos y/o criterios de evaluación que permitan identificar y prevenir posibles



situaciones de hostigamiento sexual, este diagnóstico podrá llevarse por medio de cuestionarios y/u otra herramienta de evaluación y/o diagnóstico de forma confidencial y anónima de tal forma que garantice el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados/as.

- i) Registrar los casos de Hostigamiento Sexual en la Plataforma administrada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

7.2 Órganos que intervienen en el procedimiento

Los órganos que intervienen en el procedimiento son:

Funciones:	Órgano que interviene en el procedimiento:
Recibir la queja o denuncia	Oficina de Recursos Humanos
Dictar las medidas de protección	Oficina de Recursos Humanos
Investigar y proponer las medidas de sanción y otras para evitar nuevos casos de hostigamiento	Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual
Dictar las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento	Oficina de Recursos Humanos

Para efectos de la presente Directiva, las funciones que por Ley recaen en la Oficina de Recursos Humanos, podrá ser encargada o delegada a la Gerencia Legal de la EPS.

7.3 De la presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual

- 7.3.1 La queja o denuncia podrá ser interpuesta ante la Oficina de Recursos Humanos o ante cualquier Gerencia de la EPS, en este último caso, deberá ser derivada en el día a la Oficina de Recursos Humanos, bajo responsabilidad.

De manera referencial la queja o denuncia podrá ser presentada a través del Anexo N° 01 de la presente Directiva, debidamente llenado de forma presencial o virtual, mediante las siguientes vías:

- a) Vía Presencial: La denuncia, verbal o escrita, será interpuesta ante, la Oficina de Recursos Humanos. Para las denuncias por escrito, la víctima o el tercero, presentará el formulario referido en el párrafo precedente.
- b) Vía Virtual: la denuncia se podrá remitir al correo electrónico institucional de la Oficina de Recursos Humanos, empleando el formulario establecido en el Anexo N° 1 de la presente Directiva.

- 7.3.2 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

7.3.3 El formato de la denuncia de hostigamiento sexual deberá contener como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación del (de la) presunto (a) hostigado/a: Nombre y apellidos completos, DNI, domicilio, teléfono, dirección de correo electrónico, Gerencia u Oficina donde labora o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en la EPS y fecha de inicio de labores.
- b) Identificación del (de la) presunto (a) hostigador/a: Nombre y apellidos completos, Gerencia u Oficina donde labora o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en la EPS.
- c) Descripción de los actos o hechos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) Medios probatorios que acrediten la queja o denuncia.
- e) Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.

La Oficina de Recursos Humanos deberá de implementar las acciones necesarias a fin de salvaguardar la reserva de identidad de la denuncia de hostigamiento sexual.

7.3.4 La Oficina de Recursos Humanos deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida.

7.4 Del Procedimiento de investigación y sanción.

7.4.1 El procedimiento se inicia con la presentación de la queja o denuncia, adjuntando los medios probatorios que correspondan, conforme a lo señalado en el presente instrumento. Una vez recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos, deberá poner a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica; de no contar con dicho servicio, deberá derivar a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que ésta puede acudir

7.4.2 La Oficina de Recursos Humanos, en el plazo de un (1) día hábil de recibida la denuncia, deberá remitirla al Comité de Intervención para que se inicien las investigaciones correspondientes. Para tal efecto, debe observar las reglas sobre la etapa de investigación que se especifica en la normatividad de hostigamiento sexual vigente.

7.4.3 El Comité de Intervención, en un plazo no mayor de (15) quince días calendario de recibida la queja o denuncia, deberá emitir un informe con las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación realizada. Dentro de dicho plazo, otorga al(a) denunciado(a) un plazo de cinco (5) días calendario para formular su descargo. Dicho plazo no podrá ser prorrogado.

7.4.4 El informe emitido por el Comité de Intervención deberá ser puesto a conocimiento a la Oficina de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (01) día hábil.

7.4.5 La Oficina de Recursos Humanos emite una decisión en un plazo no mayor de (10) días calendario de recibido el informe de recomendaciones

del Comité de Intervención. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos traslada el informe del Comité de Intervención al (a la) denunciado(a) y le otorga un plazo de tres (3) días calendario, para la presentación de alegatos. Dicho plazo no podrá ser prorrogado.

7.4.6 La decisión emitida por la Oficina de Recursos Humanos debe contener la sanción a aplicar, si como las medidas preventivas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, para lo cual, de manera referencial, podrá utilizar el Anexo III del presente instrumento. Asimismo, la decisión antes referida, deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión.

7.4.7 En caso se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, la EPS deberá poner en conocimiento de tales hechos a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, u otras instituciones competentes, con conocimiento de la persona afectada, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido los hechos.

7.4.8 No se podrá aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

7.4.9 Son medios probatorios que la víctima o denunciante del hostigamiento sexual podrá presentar para acreditar o sustentar su denuncia:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos y/o privados.
- c) Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros similares.
- d) Pericias psicológicas, médicas, análisis biológicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.

7.5 Medidas de Protección

7.5.1 La Oficina de Recursos Humanos dicta y ejecuta las medidas de protección con la finalidad de garantizar la seguridad e integridad de la víctima, en un plazo máximo de tres (03) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Durante la denuncia, la Oficina de Recursos Humanos podrá adoptar las siguientes medidas administrativas de protección:

- 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.

7.5.2 La Oficina de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7.5.3 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser 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.

7.5.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

7.5.5 En caso que el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

7.5.6 Independientemente de la categoría o cargo del/la hostigador/a, si el empleador/a o autoridad competente omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados en la Ley y su Reglamento.

7.5.7 En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL.

7.5.8 El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

7.6 De la conformación del Comité de Intervención

7.6.1 El Comité de Intervención estará conformado por (04) miembros: (02) representantes de los/as trabajadores/as y dos (02) representantes de (de la) empleador(a); garantizando en ambos casos la paridad de género, la elección de los miembros se hará conforme lo especificado en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y sus normas complementarias y/o modificatorias.

7.6.2 Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponderá al el/ la representante de la Oficina de Recursos Humanos.



7.7 De las sanciones

De acuerdo a la gravedad de la falta, las sanciones a aplicar serán los establecidas en el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Reglamento Interno de Trabajo o documentos de gestión de la EPS.



VIII.

RESPONSABILIDAD

Los (as) Gerente (as) y Jefes (as) de la EPS son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente procedimiento, en el ámbito de sus funciones y competencias.

IX.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

- 9.1 Los hechos que provoquen la acusación de hostigamiento sexual deben ser acreditados de tal manera que produzcan certeza, o en su defecto una duda razonable, en los órganos intervinientes a cargo de la investigación y resolución del mismo.
- 9.2 En todos los casos, el hostigado podrá interponer las denuncias judiciales que considere conveniente, sin perjuicio de las acciones administrativas al interior de la empresa.
- 9.3 Los trabajadores podrán acceder al servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo a través de las direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del empleo y/o Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables conforme a lo estipulado en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, así como al acceso al proceso de tutela especial según Ley N° 30364, Ley para prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar y/o acceder a los servicios que se implementen y/o estén a disposición según normatividad vigente.
- 9.4 Para la celebración de los convenios de modalidades formativas se deberá insertar la cláusula propuesta en la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público" vigente.
- 9.5 Los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones específicas reguladas en la Ley y el presente Reglamento, tales como la prestación de servicios sujetas a



las normas del Código Civil, las modalidades formativas, los Programas de Capacitación para el Trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente Reglamento, en tanto les resulte aplicable.

- 9.6 La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la EPS, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
- 9.7 Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la empresa o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.
- 9.8 Si la queja o denuncia, es declarada infundada, la persona acusada de la comisión del hostigamiento sexual puede demandar judicialmente al supuesto hostigado el pago de una indemnización, para lo cual deberá probar el dolo, nexo causal y el daño producido.
- 9.9 En el caso de existir una Resolución o Sentencia firme que declare infundada la queja o demanda judicial, respectivamente, y luego de acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja, la EPS se encuentra facultada a despedir justificadamente al supuesto hostigado, previo un procedimiento disciplinario.
- 9.10 Para todo aquello que no esté regulado en la presente directiva se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- 10.1 El procedimiento para la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual con integrantes titulares y suplentes, el número de sus miembros de corresponder, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 10.2 Mientras no se elija al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, sus funciones son asumidas por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y, por dos (2) trabajadoras/es, que son escogidas por dicha Oficina, garantizando la paridad de género.

XI. ANEXOS

- | | |
|-------------|--|
| Anexo N° 1: | Formato de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual. |
| Anexo N° 2: | Formato de Informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual |
| Anexo N° 3: | Formato de Decisión Final de la Institución Empleadora |
| Anexo N° 4: | Flujograma de Procedimiento de Hostigamiento Sexual |

ANEXO N° 1
Formato de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual

San Isidro,..... De.....del 20...

Señor/a

Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

EPS XXX

Presente. -

Por el presente documento el/la suscrito/a, me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia de ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

Para los efectos, presento la identificación de las partes involucradas:

DENUNCIANTE	Nombres y Apellidos			
	Doc. Identidad		N° celular	
	Domicilio			
	Correo electrónico			
	Gerencia u Oficina			
	Cargo o servicio			

DENUNCIADO	Nombres y Apellidos			
	Unidad Orgánica			
	Cargo o servicio			

VICTIMA	Nombres y Apellidos			
	Gerencia u Oficina			
	Cargo o servicio			
	Relación de trabajo con el denunciado ¹			

¹Jefe(a), Compañero(a) de trabajo, Proveedor(a), cliente(a), Otro(especificar)

A continuación, detallo de forma clara y concisa, los hechos materia de la denuncia:

.....
.....
.....
.....

Los medios probatorios que sustentan los hechos expuestos son los siguientes:

.....
.....

Motivos que impiden a la víctima efectuar la denuncia por sí misma

.....
.....
.....
.....
.....

Asimismo, manifiesto mi total compromiso a permanecer a disposición de la EPS XXX a fin de brindar aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.

Medidas de protección: En aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, solicito que se me otorgue la(s) siguientes(s) medida(s) de protección:

- a)
- b)
- c)

Por lo antes expuesto, Solicito la tramitación de este Queja de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 y su reglamento.

Sin otro particular,

Firma
Nombre y Apellido
Huella Digital

ANEXO N° 2

Formato de Informe del Comité de Intervención 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:

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

II. **Descargos y respuesta**

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

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

III. **Descripción y valoración de los medios de prueba**

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

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

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

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

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

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:

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

Representantes del Comité

ANEXO N° 3

Formato de Decisión Final de la Institución Empleadora

Habiendo sido notificados con fecha [*], del informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra., 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:

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

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

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

- III. **Descripción y valoración de los medios de prueba:** Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

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

- IV. **Sobre el Informe del 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:

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

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

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la institución empleadora. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas 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:

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

Representante de la empresa

ANEXO N° 4
Flujograma del Procedimiento de Hostigamiento Sexual

