

Gestión de quejas por actos de Hostigamiento Sexual



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

En V13 S.A.C. ha elaborado la presente política con la finalidad de establecer los compromisos y lineamientos generales para la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo, en cumplimiento de la legislación vigente.

La presente Política es aplicable a todo el personal de la empresa, socios de negocio como (contratistas, proveedores y clientes) de V13 S.A.C.

En base a esta Política:

1. En V13 S.A.C rechazamos cualquier tipo de conducta sexual o sexista en todas nuestras unidades donde operamos, por lo que buscamos garantizar un ambiente de trabajo libre de toda forma de hostigamiento sexual, en el que se respete la dignidad e integridad de todas las personas.
2. Adoptamos medidas necesarias para prevenir, identificar, investigar y sancionar oportunamente cualquier conducta de hostigamiento sexual, de acuerdo con las normas legales vigentes .
3. Los colaboradores de V13 S.A.C deben actuar de manera íntegra y respetuosa en todo momento y lugar. Asimismo, deberán reportar cualquier acto de hostigamiento sexual (sea una conducta sexual o conducta sexista): a su jefe inmediato o responsable de bienestar social; o a través del Canal de comunicación para la denuncia de actos de hostigamiento sexual.
4. Todo reporte o queja de hostigamiento sexual laboral será debidamente investigado de acuerdo a nuestro procedimiento y, de ser el caso, se tomarán las acciones disciplinarias y correctivas correspondientes. Si el hecho reportado implicase una conducta que pueda configurar un delito, V13 S.A.C estará facultada para reportar dicha situación a las autoridades competentes.
5. V13 S.A.C se compromete a mejorar y difundir de manera continua su política específica de prevención del hostigamiento sexual, con el objeto de cumplir sus valores corporativos y las normas bajo los cuales opera.

En V13 S.A.C valoramos el compromiso e integridad de todos nuestros colaboradores y socios de negocio en el cumplimiento de la presente Política.

Lima, 27 de junio del 2023



Freddy Hurtado Niño de Guzmán
Gerente General

TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Hostigamiento sexual: 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, pudiendo afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima. El hostigamiento se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre las partes o si se produce dentro o fuera de la jornada de trabajo.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos, los cuales constituyen ejemplos:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas previamente.

-



• SEGURIDAD • RESGUARDO • VIGILANCIA

- Solicitud de fotografías, audios o videos de contenido inapropiado, así como comunicaciones inapropiadas vía redes sociales.
- Otras conductas de acuerdo al concepto descrito en los artículos precedentes, tales como escritos o mensajes con contenido sexual o sexistas, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Con la finalidad de mantener un ambiente laboral adecuado y de informar a los colaboradores acerca de temas relacionados al hostigamiento sexual, V13 S.A.C se obliga a:

- a. Realizar capacitaciones periódicas a todos los colaboradores sobre las normas de prevención del hostigamiento y acoso de cualquier tipo.
- b. Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- c. Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento.
- d. Realizar evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan (a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora).
- e. Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- f. Contar con un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.
- g. Contar con un proceso de gestión de quejas por Hostigamiento Sexual, que contenga formatos y modelos para la presentación de quejas y otras disposiciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa de acuerdo con la Ley y el Reglamento.
- h. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.



• SEGURIDAD • RESGUARDO • VIGILANCIA

DEBER DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a. Todo colaborador tiene el derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad e integridad como los actos de hostigamiento sexual, por lo cual la empresa tomará las medidas necesarias para investigar las denuncias que reciba por actos de hostigamiento sexual y dictar las medidas de protección a favor de la persona hostigada tales como:
- Rotación del/la presunto/a hostigador/a.
 - Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
 - Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el/la hostigado/a.
 - 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.
 - Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- b. La empresa cuenta con un comité de intervención frente a actos de hostigamiento sexual laboral encargado de investigar y recomendar las sanciones para el hostigador (a) en caso lo encuentre responsable, luego de evaluar sus descargos. Está conformado por cuatro colaboradores elegidos por votación: 02 representantes de la empresa y 02 representantes de los trabajadores, garantizando en ambos casos, paridad de género.
- c. La empresa cuenta con canales de comunicación para denuncias por actos de hostigamiento Sexual:

Correo electrónico. bienestarsocial@v13sac.com

Celular. Mediante el número designado a la responsable de Bienestar Social: 989199041

WhatsApp. Mediante el número designado a la responsable de Bienestar Social: 989199041

Teléfono. Designado a la oficina de Bienestar Social: 2119160 Anexo 170.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el responsable de Bienestar Social. En caso, la queja lo reciba un jefe, supervisor o asistente administrativo de unidad tendrán que reportarlo al responsable de Bienestar Social.

NOMBRE DEL PROCESO PRINCIPAL		Gestión de quejas por actos de hostigamiento sexual	
PROPIETARIO DEL PROCESO		Gerente de Recursos Humanos	
MISIÓN, OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL PROCESO		ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROCESO	
<p>Prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones laborales.</p> <p>Proteger a la víctima durante todo el desarrollo de la investigación y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de canales de Quejas. • Presentación de la queja. • Atención médica y psicológica. • Traslado de la queja. • Descargo de la queja. • Traslado de descargo. • Investigaciones. • Informe. • Aplicación de sanción. 	
ENTRADAS		SALIDAS	
<ul style="list-style-type: none"> • Quejas por Actos de Hostigamiento Sexual. 		<ul style="list-style-type: none"> • Informe de investigación. • Sanciones para el responsable del Hostigamiento Sexual. 	
RECURSOS AFECTADOS			
Puestos implicados		Infraestructura	
<ul style="list-style-type: none"> • Gerente General. • Gerente de RR. HH. • Coordinador de Bienestar Social. • Médico ocupacional. • Todo el personal. • Asistente administrativo. • Supervisor. • Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral. 		<ul style="list-style-type: none"> • Las necesarias para ejecutar esta ficha de proceso. 	
INFORMACIÓN DOCUMENTADA APLICABLE			
Documentos	Registros	Indicadores	Riesgos y oportunidades
SIG-FP-08 Gestión de quejas por actos de hostigamiento sexual.	-----	(N° quejas gestionadas/ N° quejas realizadas) x 100%	Riesgos:

Queja por caso de hostigamiento sexual en el trabajo.			<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento del personal del proceso de quejas. <p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none">
---	--	--	---

SUBPROCESOS	
ORDEN	NOMBRE SUBPROCESO
1	No Aplica

ACTIVIDADES			
ORDEN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Inicio	Difusión de canales de quejas	<p>V13 tiene habilitados los siguientes canales de comunicación para la denuncia de actos de hostigamiento sexual laboral, estos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al responsable de Bienestar Social, a través de los siguientes medios: <ul style="list-style-type: none"> Correo electrónico: bienestarsocial@v13sac.com Celular: 989199041 WhatsApp: 989199041 Teléfono: 2119160 Anexo 170. 	Todo el personal
1	Presentación de la queja	<p>El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de parte, sea la persona presuntamente hostigada o de un tercero, o de oficio, bajo responsabilidad, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.</p> <p>La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante el/el coordinador(a) de Bienestar Social. En caso, la queja lo reciba un jefe, supervisor o asistente administrativo de la unidad o un miembro del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral tendrán que comunicarlo al coordinador(a) de Bienestar Social inmediatamente, el mismo día de presentada la queja.</p>	Coordinador(a) de Bienestar Social/CHSL/Jefe inmediato/ Supervisor/Asistente Administrativo

		<p>La presentación de la queja se debe complementar mediante el documento QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO, adicionalmente se podrán presentar pruebas como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Declaración de testigos.• Documentos públicos o privados.• Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.• Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.• Cualquier otro medio probatorio idóneo. <p>Si la víctima lo considera podrá exponer las pruebas ante los miembros del Comité de intervención de hostigamiento sexual.</p> <p>La queja no deberá exceder los treinta (30) días calendario, desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual o indicio del mismo.</p> <p>Si el/la presunto/a hostigado/a es el/la responsable de Bienestar Social, la queja se presentará ante la Gerente de RR. HH., del mismo modo, la el/la responsable de Bienestar Social deberá de abstenerse de participar en la investigación.</p> <p>Si el/la presunto/a hostigador/a es la Gerente de RR. HH., la queja se presentará al Gerente General.</p> <p>Si la queja recae en el Gerente General, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el/la presunto/a hostigado/a el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad en el Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad a efectos de que cese el hostigamiento sexual.</p> <p>Los miembros del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y las personas que forman parte del proceso deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.</p>	
--	--	---	--

		<p>Empresas de intermediación o tercerización de servicios:</p> <p>Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de V13, la denuncia se formula ante V13, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.</p> <p>V13 lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe final y se pronuncia sobre las medidas de protección.</p> <p>Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de V13, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios.</p>	
2	Lectura de Acta de derechos	<p>El mismo día que se recibe la denuncia el coordinador(a) de Bienestar Social, procede a dar lectura al ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento. Así también se pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica.</p> <p>*En caso, renuncie a los servicios dispuestos quedara debidamente redactado en el ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE. De lo contrario se procederá según el ítem 3.</p>	Coordinador(a) de Bienestar Social
3	Atención médica y psicológica	<p>El/la responsable de Bienestar Social, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, deriva a la víctima a una primera atención con el Médico ocupacional de la empresa, afín que este pueda formular una Interconsulta con el Seguro Social (ESSALUD). Si la víctima no cuenta</p>	Coordinador (a) de Bienestar Social/ Medico Ocupacional.


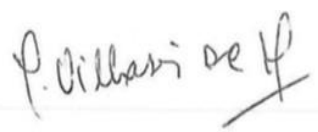

		<p>con ESSALUD, será derivado por Interconsulta a los servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.</p> <p>El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.</p>	
4	Traslado de la queja	<p>El responsable de Bienestar Social convoca vía correo electrónico a los miembros del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a un (1) día útil de recibido la queja.</p> <p>Luego el Comité decidirá la vía de comunicación para trasladar la queja al/la presunto/a hostigador/a y al jefe inmediato, por correo electrónico o de forma escrita mediante un Memorando, de ser el caso. Esta comunicación debe ser en un plazo no mayor de (1) día útil de recibido la queja.</p>	Responsable de Bienestar Social/ CHSL
5	Descargo de la queja	<p>El/la presunto/a hostigador/a tendrá cinco (5) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes. Del mismo modo, si el/ella lo considera necesario, podrá exponer su testimonio y/o pruebas ante los miembros del Comité de intervención de hostigamiento sexual.</p>	Responsable del Hostigamiento Sexual
6	Traslado de descargo	<p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tendrá tres (3) días útiles para remitir los descargos efectuados por el/la presunto/a hostigador/a a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.</p>	Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.

<p>7</p>	<p>Investigación y Medidas de protección</p>	<p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral tiene diez (10) días calendarios para realizar las investigaciones respectivas sobre la queja presentada.</p> <p>El responsable(a) de Bienestar Social determinará las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia.</p> <p>Las medidas de protección a favor de la víctima podrán ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación del/la presunto/a hostigador/a. • Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a. • Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el/la hostigado/a. • 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. • Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a. • Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. <p>Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.</p> <p>En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.</p> <p>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.</p> <p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual 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.</p>	<p>Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral.</p>
-----------------	---	--	---

		<p>Si durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la empresa debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.</p> <p>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.</p>	
8	Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	V13 mediante su área legal, comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, e informando las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.	Área Legal
9	Informe	<p>Finalmente, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tendrá cinco (5) días calendarios a partir de culminada la investigación para emitir un informe, pudiendo emitir las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, separación temporal o definitiva, otras de acuerdo al ámbito de aplicación.</p> <p>El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

<p>10</p>	<p>Aplicación de sanción</p>	<p>Emitido el informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, a la Gerencia de RR. HH. y Gerencia General.</p> <p>La Gerencia de RR. HH., emitirá una resolución o decisión final, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual. La Gerencia de RR. HH. traslada una copia del informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a al día hábil siguiente de haberlo recibido. A partir de aquí las dos partes tendrán un plazo de tres (3) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.</p> <p>La resolución o decisión final contiene la sanción contra el/la hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.</p> <p>La empresa no 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.</p>	<p>Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual/ Gerencia de RR. HH./Gerencia General</p>
<p>11</p>	<p>Conformación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual</p>	<p>Teniendo como referencia el sistema de elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo según la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se procederá a la formación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.</p> <p>Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.</p> <p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as</p>	<p>Gerente General/Gerenta de RR. HH.</p>

	<p>trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.</p> <p>Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe.</p>	
--	--	--

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Cargo:	Jefe SIG	Gerente de RR. HH.	Gerente General
Nombre:	Yelitza Bonifacio	Yolanda Villasis	Freddy Hurtado
Fecha:	26/06/2023	27/06/2023	27/06/2023
Firma:			

CONTROL DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Cambio o Modificación	Sección
01	11-02-2021	Cambio de puesto de Coordinadora de Bienestar social por Jefa de bienestar social Actualización de correo coordinadorabienestar@v13sac.com por jefebienestar@v13sac.com	Donde corresponda
02	27-06-2023	Se añadió como canal de comunicación al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral. (CHSL) Se agrego el Acta de derechos de la persona denunciante. Actualización de correo jefebienestar@v13sac.com por bienestarsocial@v13sac.com	1 , 2 inicio

QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

_____, ____ de _____ del _____.

Señor/a: _____

Cargo: _____

Empresa: _____

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una QUEJA O DENUNCIA ante su despacho por hostigamiento sexual laboral.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos :			
Documento de identidad (DNI, Carnet de Extranjería , Pasaporte)			
Domicilio :			
Teléfono Fijo :		Correo electrónico	
Teléfono Celular:			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

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

Nombres y apellidos				
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña				
Relación con la persona afectada (Marca con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:	
	Subordinado/a:		Proveedor/a:	
	Cliente:		Otro:	

III.

IV. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos :			
Documento de identidad (DNI, Carnet de Extranjería , Pasaporte)			

Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña		
Dirección, oficina o Área		
Teléfono Fijo :		Correo electrónico
Teléfono Celular:		

V. Descripción de los hechos relevantes a ser investigados (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros).

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

VI. **Pruebas (1)** (Documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, entre otros).

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

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

En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su Reglamento que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

VII. Medidas Cautelares

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:

- a. Rotación o cambio de lugar del presunto/presunta hostigador /hostigadora
- b. Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora
- c. Rotación o cambio de lugar si así lo considera el/la hostigado /hostigada
- d. Orden de impedimento de acercarse al hostigado o la hostigada o a su familia o de entablar algún tipo de comunicación.
- e. Atención médica, física y mental o psicológica
- f. Otras (especificar) _____

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente queja o 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	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	