 <b>Socios</b> En Salud	<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: SES-GRH-PR-18</b> <b>Versión: 1</b> <b>Vigencia: 01/07/2024</b>
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

**I. OBJETIVOS:**

El presente documento tiene por objetivo crear un lugar seguro y respetuoso para las personas, sobre todo las vulnerables, contra el hostigamiento, acoso y explotación sexual y laboral, a través de la prevención y promoción a fin de minimizar las conductas inadecuadas que puedan surgir en el desarrollo de nuestras actividades.

**II. ALCANCE:**

Este procedimiento aplica a todo personal de la organización (colaboradores, voluntarios, practicantes, locadores tanto persona natural como jurídica, personal PIH destacado en Perú) y a nuestros beneficiarios (pacientes, familiares y miembros de la comunidad).

Este procedimiento enfatiza el comportamiento entre colaboradores; asimismo el comportamiento de los colaboradores, locadores, practicantes y voluntarios entre ellos mismos y también con nuestros beneficiarios.

**III. RESPONSABILIDADES:**

**Jefe de Recursos Humanos**

- Difundir y velar por el cumplimiento del presente procedimiento.
- Participar de manera activa en el mismo.

**Comité de intervención Frente al Hostigamiento Sexual y Laboral (CIFHSL)**


- Proponer actividades de prevención y promoción ante el hostigamiento, acoso y explotación sexual y laboral.
- Realizar las investigaciones en casos de denuncia.

**Colaboradores**

- Cumplir con lo mencionado en este procedimiento

**IV. REFERENCIAS:**


- Política y mecanismos de protección y respuesta en caso de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual.
- Ley N° 27942 (2003) Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.
- Ley N° 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo n° 009-2016-MIMP.
- Resolución de presidencia ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE que aprueba los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción.
- R.M. N° 222-2019-TR, Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo <sup>3</sup>Trabaja Sin Acoso´.
- R.S. 223-2019.TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado \ público.
- R.S. N° 319-2019-SUNAFIL, Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual.

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

- R.M. N° 115-2020-MIMP, Aprueba formatos referenciales para queja o denuncia por Hostigamiento Sexual en el Sector Público Privado.
- Decreto Legislativo 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.


## V. TERMINOLOGÍA:

- a) **Abuso sexual:** La intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.
- b) **Acoso sexual:** El acoso sexual es una forma particular de acoso. Las Naciones Unidas describen el acoso sexual como *"una serie de comportamientos y prácticas inaceptables y no deseados de naturaleza sexual que pueden incluir, entre otras cosas, sugerencias o exigencias sexuales, peticiones de favores sexuales y conductas o gestos verbales o físicos de carácter sexual que son ofensivos o humillantes o que pueden percibirse razonablemente como tales"*. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a, contacto físico no deseado, comentarios sexuales y sexistas, mensajes inapropiados o mensajes a través de plataformas como WhatsApp, publicaciones en redes sociales, promesas a cambio de favores sexuales y visualización de imágenes sexualmente gráficas. Incluso si la conducta no deseada no pretende causar angustia, puede tener el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno ofensivo. En general, se entiende que el acoso sexual está relacionado con el lugar de trabajo, pero también se incluye en el espectro de comportamientos que no son aceptables por parte de nuestro personal, ya sea en el lugar de trabajo o con las poblaciones afectadas.
- c) **Beneficiarios:** Aquellos individuos que son receptores directos o indirectos del trabajo de SES Perú, incluyendo pacientes, familiares de pacientes, niños y participantes en los programas, y aquellos individuos que son miembros de la comunidad en las áreas donde SES Perú trabaja.
- d) **Ciber-acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales.
- e) **Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual Laboral (CIFHSL):** Organismo que puede recepcionar las quejas o denuncias, realiza la investigación y recomienda la sanción en los casos por Hostigamiento Sexual. Está integrado en forma paritaria por representantes de la organización y de los colaboradores.
- f) **Confidencialidad:** Todas las personas: sobreviviente, denunciado, familiares del sobreviviente, testigos tienen el derecho de ser informados de que pueden quejarse o denunciar y que la información proporcionada no será compartida y es de acceso restringido para un determinado número de personas, esto alentará la denuncia por parte de la población de la explotación y el abuso sexual y permitirá crear mayor confianza en el sistema y en las agencias que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo.
- g) **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;

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

- h) **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.
- i) **Demanda judicial:** Acción mediante la cual una persona natural o jurídica solicita a la Autoridad Judicial el reconocimiento y protección de sus derechos, a través del desarrollo de un proceso judicial.
- j) **Denuncia penal:** Acción mediante la cual una persona natural o jurídica informa a la Policía Nacional del Perú y/o el Ministerio Público (Fiscalía) de la presunta comisión de uno o más hechos delictivos.
- k) **Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana:** Órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que ejerce sus funciones en el ámbito de Lima Metropolitana, y es la encargada de ejecutar las acciones de política emitidas por los órganos centrales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- l) **Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces:** Órganos o unidades de los Gobiernos Regionales encargados de ejercer la función del Sector Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de actuación.
- m) **Explotación sexual:** Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluida la amenaza o el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona. Reconocemos que los términos "abuso sexual" y "explotación sexual" son amplios y abarcan una amplia gama de comportamientos que no se limitan estrictamente al acto sexual. Dichos comportamientos también incluyen, sin limitación, otros actos sexuales, intentos de obtener un acto sexual y comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, entre otros.
- n) **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.
- o) **Medidas de protección:** Mecanismos dictados por parte de las instituciones, 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 o 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.
- p) **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.
- q) **Personal de SES Perú:** Cualquier individuo afiliado a SES Perú o a una organización subsidiaria o afiliada de SES Perú, incluidos empleados,

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

empleados en comisión de servicios, colaboradores locales e internacionales, voluntarios (incluye a los agentes comunitarios de salud), contratistas independientes, consultores, becarios y practicantes.

- r) **Política y mecanismos de protección y respuesta en caso de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual (PSEAH):** Documento que contiene información de la declarativa de la organización ante estos eventos.
- s) **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 a lo previsto en la Ley y el Reglamento.
- t) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la empresa o miembros del CIFHS, 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.
- u) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- v) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- w) **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.
- x) **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.
- y) **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL:** Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.


## VI. CONDICIONES BASICAS Y ESPECIFICAS:

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


- Respeto a los derechos fundamentales, especialmente la dignidad de la persona y el debido proceso.
- Garantía de confidencialidad y protección a la víctima.
- No se tolerará que el personal de SES realice cualquier forma de hostigamiento, abuso o explotación sexual o represalias contra quienes denuncien o participen en investigaciones.
- Toda denuncia se responderá con prontitud, actuando de inmediato para eliminar estas conductas inapropiadas tomándose de inmediato medida correctivas y disciplinarias.

### a) Medida de Prevención

SES Perú deberá realizar las siguientes acciones de prevención:

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

- Campañas de sensibilización sobre la necesidad de contar con espacios libres de hostigamiento sexual o charlas de capacitación sobre el problema del hostigamiento sexual.
- b) Difusión del procedimiento**
- La difusión del presente procedimiento se deberá realizar a través de:
- Canales de comunicación interna y uso de redes sociales y la plataforma de la organización para la difusión externa.
  - Guías informativas.
- c) Denuncia por hostigamiento sexual.**
- Las denuncias podrán presentarse de manera ~~verbal~~ o escrita ~~bajo firma~~ ante la Jefatura de Recursos Humanos o el CIFHSL.
- En caso de una denuncia, se podrá realizar a través de nuestros canales de comunicación.
  - En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal, se llenarán los formatos correspondientes con el/la denunciante.
  - En caso que la queja o denuncia sea dirigida contra de la Jefatura de Recursos Humanos, ésta se interpone ante el inmediato superior o el CIFHS. El presunto hostigador debe de abstenerse de participar en la investigación.
  - Los miembros del CIFHSL, así como cualquier otro miembro de la organización en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
  - La organización debe guardar la debida reserva de la identidad del/de el/la presunto/a hostigado/a y del/de la denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.
- d) Traslado de denuncia y presentación de descargos.**
- Una vez que la Jefatura de Recursos humanos reciba la denuncia por hostigamiento la remitirá, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, al CIFHSL y al denunciado/a.
  - El CIFHSL podrá realizar las diligencias y actuaciones que considere pertinente con el fin de hacerse de los medios probatorios que sustenten su informe.
  - El denunciado deberá presentar sus descargos por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.
  - El CIFHSL comunicará el inicio del procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual o laboral a la Jefatura de Recursos Humanos.
  - La Jefatura de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica de ser el caso.
  - La renuncia del denunciado, 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 Jefatura de Recursos Humanos y que contiene las conclusiones de la investigación. El Comité citará y dará un plazo al

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

denunciado para que dé su opinión respecto de la investigación antes de la emisión del informe.

**e) Investigación de oficio**


- El CIFHSL puede iniciar investigaciones de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual o laboral en la organización. Durante este tipo de investigaciones, el Comité podrá requerir información a las distintas unidades y citar al personal de SES o beneficiarios. De existir indicios de hostigamiento sexual o laboral, el Comité dará inicio al procedimiento disciplinario.
- Durante la investigación, tanto la presunta víctima / denunciante como la persona denunciada, 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.


**f) Plazos de investigación**

- El CIFHSL 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 citado CIFHSL otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos. El informe 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.
  - Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos.

**VII. Descripción del procedimiento.**

N°	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN
1	Presunta víctima / denunciante	Presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita, por los canales correspondientes (al Jefe de Recursos Humanos o el CIFHSL).
2	Jefe de Recursos Humanos	Recibir de denuncia y remitir en el plazo no mayor de un (01) día al CIFHSL para iniciar proceso de investigación. <i>NOTA: En caso la queja o denuncia vaya directo al CIFHSL este comunicará al JRH</i>
3	CIFHSL	Recibir la queja o denuncia e iniciar el procedimiento de investigación.
4	Jefe de Recursos Humanos	Poner a disposición de las víctimas los canales de atención médica y/o psicológica que se encuentren disponibles.

		<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>			
		<p><i>NOTA: En caso no se encuentren disponibles, se derivará a la víctima. Esto debe realizarse dentro del primer día hábil de haber tomado conocimiento del caso.</i></p> <p>Al mismo tiempo, dictar medidas que busque proteger y asegurar el bienestar de la víctima de forma preventiva, durante la investigación y posterior a ella.</p>	
5	Jefe de Recursos Humanos	Comunicar a las autoridades correspondientes, de ser requerido, la queja o denuncia, así como las acciones que se llevarán a cabo; dicha comunicación será en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia o queja.	
6	CIFHSL	Iniciar el proceso de investigación, informando a la persona que ha sido quejada o denunciada para que tenga opción a su defensa y pueda presentar también los medios probatorios que considere necesario.	
7	Denunciado/a	Presentar los medios de prueba que considere conveniente a fin de probar lo contrario.	
8	CIFHSL	Pedir los medios de prueba que el/la denunciante considere pertinente presentar.	
9	Presunta víctima / denunciante	Presentar los medios probatorios que considere pertinente. Para los cuales se puede presentar los informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada. Asimismo, otros medios de prueba a tener en cuenta (declaraciones de testigos, documentos públicos o privados, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, entre otros).	
10	CIFHSL	Recibir los medios de prueba que el/la denunciante considere pertinente presentar.	
11	CIFHSL	Entrevistar a el/la denunciante y a el/la denunciado/a por separado para tener las versiones de cada uno. <i>NOTA: de ser requerido también podrá entrevistar a otros involucrados</i>	
12	CIFHSL	Realizar el análisis correspondiente y emitir el informe que contenga: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La descripción de los hechos</li> <li>• la valoración de los medios probatorios,</li> <li>• la propuesta de sanción o de archivamiento</li> <li>• de ser el caso la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevamente el hostigamiento sexual.</li> </ul>	


 <b>Socios</b> En Salud	<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

		<i>Nota: Para esto el comité tendrá como plazo máximo quince (15) días calendario</i>
<b>13</b>	<b>CIFHSL</b>	El comité deberá enviar el informe a la Jefatura de Recursos Humanos, teniendo como plazo máximo un (01) día hábil desde emitido el informe.
<b>14</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos</b>	Trasladará a la presenta víctima / denunciante y al/la denunciado/a el informe del Comité, para que presenten sus alegatos. Luego de ello emitirá una resolución del caso, teniendo como plazo máximo para ejecutar esta medida diez (10) días calendario desde la recepción del informe. Esta decisión es informada a las autoridades correspondientes dentro de los seis (06) días hábiles siguientes de su emisión. Si se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, la organización deberá comunicarse con el Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada. En caso que el presunto hostigador labore para una empresa contratista, el informe final del CIFHSL se entregará al contratista para que a través de su dependencia de recursos humanos o quien haga sus veces, proceda a trasladar el informe al denunciante y denunciado para sus alegatos y luego emita la resolución de acciones y sanciones que corresponda. No se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente a la presunta víctima / denunciante, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

**VIII. REGISTROS GENERADOS:**


N°	CODIGO	NOMBRE
1	SES-GRH-F-01	Formato de queja o denuncia
2	SES-GRH-F-01	Formato del Informe del comité frente al hostigamiento Sexual y Laboral
3	----	Memorándum de la Jefatura de Recursos Humanos



 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

**IX. ANEXOS GENERADOS:**

N°	NOMBRE
1	Formato de queja o denuncia
2	Formato de informe del Comité frente al hostigamiento sexual.
3	Formato de Decisión final de Socios En Salud
4	Reporte General de Casos Investigación y Sanción Actos de Hostigamiento sexual en el ámbito laboral y, acoso y explotación sexual
5	Flujograma del procedimiento

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

Anexo 1

**FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PRIVADO**


Lima, ..... de..... de 20.....

Jefatura de Recursos Humanos  
SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERU

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley 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 nacional de Identidad (DNI; CE; Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo:
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Unidad, Area			

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

**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		Otros ( )

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

Nombres y apellido			
Documento de Identidad (DNI, Ce, Pasaporte)			
Cargo, servicio, modalidad formativa que desempeña			
Dirección, oficina o 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 probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)**

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

1.-
2.-
3.-
4.-
5.-
6.-


**VI. Medidas de protección para la víctima**

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.	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección( Especificar)	

**(\*) En caso de presentar testigos/as:** Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. 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	Huella Digital
Nombres y apellidos:	

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

1 - Declaración de testigos

- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos,
- entre otros.
- Cualquier otro medio idóneo.

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

## Anexo 02

### 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 delegado 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 vincularía a una posible situación de hostigamiento sexual:

#### II. Descarga y respuesta

Antes los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. Ha alegado, en respuesta la queja interpuesta, lo siguiente:


 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

### 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:

### 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 delegado ha arribado a las siguientes conclusiones:


 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

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

---

Firma de los miembros del CIFHSL



 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

**Anexo 03**

**Formato de Decisión final de Socios En Salud**

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 vincularía a una posible situación de hostigamiento sexual:

**II. Descarga y respuesta**

Antes los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. Ha alegado, en respuesta la queja interpuesta, lo siguiente:


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

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

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

**IV. Sobre el informe del Comité**

Con fecha ....., el comité de intervención frente al hostigamiento Sexual emitió el siguiente informe, en el cual arribo a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		


**V. Conclusión:**

Propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales.

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

---


DELEGADO

 <b>Socios</b> En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PR-18 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

#### Anexo 04

### Reporte General de Casos Investigación y Sanción Actos de Hostigamiento Sexual y Laboral

- I. Antecedentes
- II. Datos Generales
  - a. Nombre de la Empresa
  - b. Miembros del Comité y vigencia
  - c. Número de Colaboradores
    - Número de mujeres y varones
    - Rango Edad
  - d. Capacitaciones en Prevención de Hostigamiento Sexual Laboral
    - Número de Colaboradores que participaron en Capacitación de Hostigamiento Sexual Laboral.
    - Número de Miembros de Comité de Hostigamiento Sexual Laboral
- III. Estadística de Casos
  - a. Denuncias por Género
  - b. Denuncias por jerarquía
  - c. Denuncias por rango de edad
  - d. Reportes emitidos por el Comité de Hostigamiento Sexual Laboral
  - e. Reportes emitidos al MINTRA
  - f. Estado de Casos
- IV. Medidas de Control.
- V. Sanciones
- VI. Recomendaciones
- VII. Conclusiones

 <b>Socios</b> En Salud	<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: SES-GRH-PR-18</b> <b>Versión: 1</b> <b>Vigencia: 01/07/2024</b>
<b>Procedimiento de Prevención contra la Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral</b>		

### Anexo 5: FLUJO DEL PROCEDIMIENTO

