



SCTR

Hostigamiento Sexual

Manual de prevención
y sanción



MAPFRE

Índice

1. Base legal	4
Ámbito de aplicación de la legislación	6
¿Qué es el hostigamiento sexual en el trabajo?	6
2. Manifestaciones del hostigamiento sexual	9
Consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo	10
Obligaciones de las empresas	11
3. Las capacitaciones a los trabajadores	13
4. Las capacitaciones al personal de recursos humanos	14
El comité de intervención o el/la delegado/a	14
Las medidas de protección	15
Las sanciones al/la hostigador/a	16
El hostigamiento sexual y la gestión de SST	16
El procedimiento para la investigación de casos de hostigamiento sexual	17
Notificaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	18

Índice

El hostigamiento sexual en la intermediación laboral y tercerización	19
Infracciones laborales asociadas	20
Otras implicancias legales	23
Anexo 1 - Casuística	24
Anexo 2 - Modelo de política	28
Anexo 3 - Modelo de procedimiento de investigación	29
Anexo 4 - Modelo de compromiso de confidencialidad	33
Anexo 5 - Lista de verificación de cumplimiento legal	34
Anexo 6 - Guía de entrevistas para casos de hostigamiento	36
Anexo 7 - Contenido recomendado para la elaboración de un reglamento de funcionamiento del CIHST	40



1 Base Legal

En el año 2003 se promulgó la Ley N° 27942, “Ley de prevención sanción del hostigamiento sexual” con el objetivo de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las diferentes esferas de la vida de las personas como por ejemplo las instituciones educativas (colegios, universidades, institutos), las fuerzas militares y policiales, y los lugares de trabajo.

En el año 2003 también se emitió el reglamento de la Ley N° 27942, que ha sido derogado y reemplazado por un nuevo reglamento emitido a través del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Este nuevo reglamento plantea algunas modificaciones relacionadas al concepto del hostigamiento sexual, los elementos de su configuración y mejoras en el procedimiento de investigación.

Además, tenemos la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo” que es una herramienta técnica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha puesto a disposición de las empresas y trabajadores para contribuir a la identificación, prevención y sanción de los casos de hostigamiento sexual que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

LEY 27942

- Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Año 2003

D.S. 014-2019 - MIMP

- Nuevo reglamento de la Ley 27942.
- Anterior: D.S. 010-2003-MIMDES (Derogado)

R.M. 223-2019 - TR

- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Ámbito de aplicación de la legislación

Todos los trabajadores de una empresa se encuentran dentro del alcance de las normas mencionadas, es decir que serán protegidos en caso de ser víctimas de hostigamiento sexual o serán sancionados en caso de ejercer hostigamiento.

Este alcance se da ya sea que se trate de trabajadores en relaciones de dependencia como es el caso de los trabajadores en planilla con contratos indeterminados o a plazo fijo, o en relaciones de sujeción como lo son los prestadores/locadores de servicio y las personas bajo modalidades formativas como practicantes, becarios, pasantes, aprendices.

También se encuentra afecto el personal de dirección y de confianza, los titulares, asociados, directores, accionistas o socios de la empresa.

La protección contra el hostigamiento sexual también aplica a los/as trabajadores/as de las empresas contratistas y subcontratistas por lo que es importante incorporarlos dentro de la gestión de la empresa.

¿Qué es el hostigamiento sexual en el trabajo?

El hostigamiento sexual en el trabajo es una situación laboral intolerable porque se trata de una forma específica de violencia de género y representa una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores.

El hostigamiento sexual en el trabajo se configura a través de:

- Una conducta con connotación sexual, o
- Una conducta de naturaleza sexista
- Esta conducta NO es deseada por la persona contra la que se dirige.
- Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante
- O puede afectar su actividad o situación laboral o de cualquier otra índole.

Además, para que exista hostigamiento sexual laboral **NO es necesario:**

- Que se trate de una conducta reiterada,
- Que se evidencie o acredite el rechazo de la conducta.

La persona que realiza la conducta de hostigamiento se denominará hostigador/a y la persona contra la que se dirige será la víctima u hostigado/a.

Es importante que desde que se recibe la denuncia de un caso de hostigamiento sexual se utilicen los términos “presunta víctima” y “presunto/a hostigador/a” mientras no se hayan comprobado los hechos denunciados.

La conducta de naturaleza sexual se refiere a comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como:

- Comentarios e insinuaciones con contenido sexual;
- Observaciones o miradas lascivas;
- Exhibición o exposición de material pornográfico;
- Tocamientos, roces o acercamientos corporales;
- Exigencias o proposiciones sexuales;
- Contacto virtual;

Otros comportamientos de similar naturaleza.

La conducta sexista se refiere a 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.

Otras circunstancias que nos pueden ayudar a comprender cuándo estamos frente a un caso de hostigamiento sexual laboral son las siguientes:

- El hostigamiento sexual puede darse existan, o no, grados de jerarquía entre la persona hostigada y la persona hostigadora.

Esto significa que puede darse el caso que el hostigamiento sea ejercido por nuestros superiores, por nuestros pares o por nuestros subordinados. También hay que tener especial atención a los eventos que puedan ocurrir con nuestros clientes y proveedores.

- El hostigamiento sexual puede producirse dentro o fuera de la jornada o tiempo de trabajo.
Lo que significa que no se debe restringir la protección únicamente a los hechos que solo sucedan durante el horario laboral.
- El hostigamiento sexual puede ocurrir dentro de los ambientes de trabajo o fuera de ellos.
Tampoco se debe restringir la protección únicamente a los hechos sucedidos en las instalaciones de la empresa o en los lugares de trabajo.
- El hostigamiento sexual puede presentarse entre personas de diferente o del mismo género. Y se debe tener especial atención a los casos de hostigamiento que puedan originarse con motivo de la orientación sexual del/a trabajador/a.

2

Manifestaciones del hostigamiento sexual

Son también manifestaciones más comunes (no las únicas) de hostigamiento sexual:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales).
- d) Insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos
- e) Exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- f) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- g) Trato ofensivo u hostil por el rechazo a las conductas antes mencionadas.

Consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Hoja Informativa N° 5 titulada “Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento sexual” elaborada por el Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, menciona las siguientes consecuencias negativas del hostigamiento sexual en relación con la salud y el empleo:

¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?		
 Para las víctimas	 Para los empleadores	 Para la sociedad
Sufrimiento psicológico: Humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.	Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo.	Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
Cambio de comportamiento: Aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.	Dificultad para llenar vacantes en aquellos lugares señalados por problemas de hostigamiento sexual.	Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente destinados a los hombres.
Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.	Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.	Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
Riesgo de pérdida de trabajo.	Alta rotación de recursos humanos.	Gastos en procesos legales y penales.
Aumento de la accidentalidad.	Deterioro de las relaciones laborales.	

De ahí la importancia de que esta problemática sea abordada de manera multidisciplinaria al interior de la organización tanto en la esfera de la prevención, así como en la investigación de casos denunciados.

Obligaciones de las empresas

Para lograr prevenir - y sancionar en los casos que corresponda - el hostigamiento sexual en el trabajo, todos los empleadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Elaborar políticas y normas internas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo.



Recomendación: La política y demás documentos asociados, como por ejemplo el procedimiento de investigación de casos, deben ser aprobados corporativamente y luego difundidos a los trabajadores. Se debe documentar la difusión de información.

- b) Capacitar a sus trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.



Recomendación: Incorporar las capacitaciones dentro de la programación anual en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) como riesgo psicosocial o como parte de las capacitaciones de clima laboral.

- c) Realizar anualmente evaluaciones para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual.



Recomendación: Desarrollar una primera evaluación para elaborar el diagnóstico situacional de la empresa en materia de hostigamiento sexual que brinde información sobre posibles casos de hostigamiento sexual o si existe riesgo de que ocurran.

- d) Conformar un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.



Recomendación: Elaborar un procedimiento de elección y funcionamiento del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en el trabajo.

- e) Garantizar la confidencialidad durante todas las etapas de la investigación de los actos de hostigamiento sexual.



Recomendación: Incluir el principio de confidencialidad dentro de la política de prevención y en el procedimiento de investigación. Elaborar y hacer firmar a los miembros del Comité de Intervención un compromiso de confidencialidad en el manejo de los casos que investigarán.

- f) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el/la hostigador/a.



Recomendación: Aplicar de forma oportuna – cuando corresponda – las medidas de protección establecidas en la normativa.

3

Las Capacitaciones a los trabajadores

- Deben brindarse una primera vez, al inicio del vínculo laboral o relación contractual civil. De preferencia incluirlas en la inducción general.
- Luego, difundir información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual e información sobre las sanciones aplicables, de forma periódica.

4

Las Capacitaciones al personal de recursos humanos



- Debe realizarse como mínimo una vez al año.
- Se trata de una capacitación especializada porque está dirigida al personal que tendrá a su cargo la elaboración y aplicación de las políticas y procedimientos de investigación de casos de hostigamiento sexual.
- También deben brindarse estas capacitaciones especializadas a los miembros del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.

El comité de intervención o el/la delegado/a

En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un **Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual**.

El Comité recibe la denuncia, investiga, dicta medidas de protección y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Este Comité tiene como finalidad **garantizar la participación de los/as trabajadores/as** en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

 Del empleador	 De los trabajadores
2 representantes	2 representantes
(Recursos humanos + otro)	Proceso de elección

El Comité de intervención está compuesto por cuatro (4) miembros: Se debe garantizar en ambos casos la paridad de género, es decir que tiene que haber la misma cantidad de miembros varones como miembros mujeres.

Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de SST.

NOTA: El plazo de conformación del Comité venció el 23 de enero de 2020.

En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, se garantiza la existencia de un/a Delegado/a quien cumplirá las mismas funciones que el Comité de Intervención. De ser el caso, el/la Delegado/a puede ser elegido/a conjuntamente con la elección del Supervisor de SST.

Las medidas de protección

Para proteger a la víctima (o presunta víctima, dependiendo de la etapa de la investigación) de hostigamiento sexual en el trabajo, se pueden aplicar las siguientes medidas durante y/o al finalizar el procedimiento de investigación:

- Rotación o cambio de lugar del/de la hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la hostigador/a. La suspensión se otorga con goce de haber, y solo en caso de que la investigación concluya que sí se trata de un caso de hostigamiento sexual, se aplicarán las retenciones de la remuneración.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente de una orden de impedimento de acercamiento a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Ofrecer canales de atención médica y psicológica a la víctima. En caso que el empleador no cuente con dichos servicios deberá derivarla a entidades de salud públicas o privadas (OBLIGATORIO. Plazo 1 día hábil desde recibida la denuncia).
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Las sanciones al/la hostigador/a

Como resultado de la investigación, el/la hostigador/a puede ser sancionado/a, según la gravedad de los hechos, con:

- Amonestación escrita,
- Suspensión, o
- Despido

Las sanciones son aplicadas y ejecutadas por el área de recursos Humanos. El Comité de Intervención solo tiene competencia para recomendar las sanciones pero no las ejecuta.

El hostigamiento sexual y la gestión de SST

El hostigamiento sexual es un **riesgo psicosocial** que amenaza la dignidad e integridad de las personas, ya que puede:

- Generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o
- Afectar la actividad o situación laboral de la persona hostigada.

Obligaciones del empleador en la gestión de SST:

			
Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.	Establecer las medidas de control y protección pertinentes.	Realizar monitoreos periódicos de los factores de riesgos psicosociales.	Difundir información y brindar capacitación a los trabajadores sobre los factores de riesgos y riesgos psicosociales asociados a sus puestos de trabajo.

El procedimiento para la investigación de casos de hostigamiento sexual

Toda empresa tiene que elaborar, implementar y verificar el cumplimiento de un procedimiento de investigación de casos de hostigamiento sexual.

La normativa plantea cierto esquema de procedimiento con base en las siguientes fases o etapas:

INICIO

- La investigación puede iniciarse a pedido de la víctima.
- La investigación puede iniciarse a pedido de un tercero (por ejemplo un testigo que presencié los hechos).
- La investigación también puede iniciarse de oficio, cuando la empresa (a través de alguno de sus representantes – alta dirección o personal de confianza) toma conocimiento de los hechos).
- El área que recibió la denuncia ofrecer canales de atención médica y psicológica a la víctima. En caso que el empleador no cuente con dichos servicios deberá derivarla a entidades de salud públicas o privadas (plazo 1 día hábil).
- El área de Recursos Humano implementa medidas de protección en favor de la víctima (plazo 3 días hábiles).
- El área que recibió la denuncia notifica al MTPE (plazo 6 días hábiles).

INVESTIGACIÓN

- El área encargada de recibir la denuncia la deriva al Comité de Intervención.
- El Comité de Intervención inicia las investigaciones, recaba las evidencias pertinentes y solicita los descargos a la persona denunciada.

INFORME DEL COMITÉ

- El Comité de Intervención luego de investigar elabora un informe que contiene la descripción de los hechos, la valoración de las pruebas y su propuesta de archivamiento o de sanción, según corresponda.

- El informe también contiene la recomendación de medidas de protección y otras medidas, en caso sean necesarias.

DECISIÓN DE RRHH

- El Comité deriva a RRHH su informe para que RRHH emita una resolución con la decisión final, que puede ser el archivamiento o las sanciones disciplinarias y las medidas de protección.

Notificaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

El empleador debe informar al MTPE:

- Los casos de hostigamiento sexual (una vez presentada la denuncia). Informar también las medidas de protección tomadas.
- Los casos de hostigamiento sexual aun cuando no hayan sido denunciados pero la empresa ha tenido conocimiento de ellos a través de sus representantes (personal de dirección y confianza).
- El resultado de las investigaciones efectuadas. Informar también las medidas y sanciones aplicadas.
- Plazo de notificación: Dentro de los 6 días hábiles posteriores a cada evento.

El hostigamiento sexual en la intermediación laboral y tercerización

Supuesto 1:

Cuando el/la hostigador/a es de la empresa de intermediación / tercerización y la víctima es de la empresa usuaria (cliente):

- La víctima denuncia ante la empresa usuaria (ante el cliente)
- La empresa usuaria (cliente) comunica a la empresa de intermediación / tercerización para que ésta tome las medidas del caso
- La empresa usuaria (cliente) investiga a través de su Comité de Intervención
- La empresa usuaria (cliente) recomienda a la empresa de intermediación / tercerización las sanciones para el/la hostigador/a

Supuesto 2:

Cuando el/la hostigador/a es de la empresa usuaria (cliente) y la víctima es de la empresa de intermediación / tercerización:

- La víctima denuncia ante la empresa usuaria (cliente).
- La empresa usuaria (cliente) comunica a la empresa de intermediación para que ésta tome las medidas pertinentes.
- La empresa usuaria (cliente) investiga a través de su Comité de Intervención.
- La empresa usuaria (cliente) aplica las sanciones para el/la hostigador/a.

Supuesto 3:

Cuando el/la hostigador/a y la víctima son de la empresa de intermediación / tercerización:



- La víctima puede denunciar ante la empresa de intermediación / tercerización o ante la empresa usuaria (cliente) donde se desarrolla el servicio.
- Si denuncia ante la empresa usuaria (cliente), ésta debe comunicar a la empresa de intermediación / tercerización para que ésta tome las medidas pertinentes.
- La empresa de intermediación / tercerización investiga a través de su Comité de Intervención y aplica sanciones y medidas pertinentes.

Infracciones laborales asociadas

El Decreto Supremo. N° 019-2006-TR es el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) y es la norma que establece las infracciones en materia laboral, incluyendo infracciones relacionadas al hostigamiento sexual.

Así tenemos las siguientes INFRACCIONES LEVES (Artículo 23 – Inciso 10)
No cumplir con la obligación de comunicar al MTPE:

- La recepción de una denuncia por HST.
- La toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual.
- La decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Luego tenemos las INFRACCIONES GRAVES (Artículo 24° - Inciso 22)

No adoptar las medidas previstas en el artículo 11° del Reglamento de la Ley N° 27942.

Esto se refiere a las capacitaciones al personal de recursos Humanos y al comité de intervención así como a la difusión de información periódica al resto de los trabajadores.

Y finalmente las INFRACCIONES MUY GRAVES (Artículo 25º)

25.24 - No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

25.26. - No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

25.15 - No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.25 - No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección.

Todas las infracciones mencionadas afectan el derecho de las víctimas de ser atendidas en sus reclamos y protegidas en sus lugares de trabajo, así como son una grave violación de las normas que regulan el hostigamiento sexual.

Los montos de las multas son establecidas según los siguientes criterios:

- Tipo de empresa (microempresa, pequeña empresa, mediana empresa, gran empresa)
- Tipo de infracción (leve, grave, muy grave)
- Número de trabajadores afectados por la infracción cometida (para casos de hostigamiento sexual en el conteo se considerarán afectados todos los trabajadores de la empresa).

CUADRO - Base Legal: Decreto Supremo N° 008-2020-TR

MICROEMPRESA										
Número de trabajadores afectados										
Infracción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 a más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68

PEQUEÑA EMPRESA										
Número de trabajadores afectados										
Infracción	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

EMPRESA NO MYPE										
Número de trabajadores afectados										
Infracción	1 a 10	11 a 25	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Otras implicancias legales

Si el empleador omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o si omite adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima puede accionar mediante diferentes vías judiciales y administrativas:

En el Juzgado Laboral:

- Accionar el cese de la hostilidad; o
- Accionar el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.

En el Juzgado Civil:

La víctima tiene el derecho de demandar una indemnización por daños y perjuicios sufridos.

En la Sunafil:

La víctima tiene el derecho de demandar una indemnización por daños y perjuicios sufridos.

ANEXO 1 – CASUÍSTICA

■ Lucía trabaja en la empresa EDIFICIOS S.A. hace seis años como ingeniera civil y desea ascender al cargo de subgerente de su área. Para ello ha estado llevando un curso de especialización y además ha estado superando mensualmente los indicadores de desempeño que le plantearon. Cuando empieza a acercarse la fecha de evaluación de desempeño que le permitirá lograr el ascenso, el gerente de su área le sugiere salir con él. Lucía no esperaba este tipo de proposición por lo que no supo qué decir, no rechazó expresamente la invitación pero tampoco la aceptó y ha preferido esquivar el tema cuando el gerente ha insistido con la sugerencia. Sin embargo, últimamente, durante la jornada de trabajo el gerente aprovecha cualquier momento para caminar muy cerca de Lucía, rozando su cuerpo, diciendo al equipo “ya quiero revisar sus evaluaciones”. Lucía no fue ascendida al cargo de subgerente del área y quien obtuvo el ascenso tenía un menor nivel de preparación y menor desempeño que Lucía.

DESARROLLA EL CASO	
PREGUNTA	RESPUESTA
¿A qué género pertenece la persona hostigada?	
¿A qué género pertenece la persona hostigada?	
¿Qué jerarquía o posición tiene la persona hostigada?	
¿Qué jerarquía o posición tiene la persona hostigada?	
¿Cuáles son las manifestaciones que considerarías como hostigamiento sexual? ¿Por qué?	
¿Cómo se ha comportado la persona hostigada ante esta situación? ¿Qué actitud ha tomado al respecto?	
¿Cuál fue la consecuencia para la persona hostigada?	

■ Francisco, alumno del SENATI, ha ingresado como aprendiz a una empresa de alto riesgo para completar su formación técnica. Desde que ingresó se dio cuenta que los trabajadores del área donde ha sido asignado hacen bromas de mal gusto con alto contenido sexual. Él no les ha dicho que no le gustan ese tipo de bromas para no generar tensión con sus compañeros, pero no participa de las bromas y prefiere no intervenir en sus conversaciones excepto para consultar algún tema sobre su trabajo. Como sus compañeros se dieron cuenta de su alejamiento, han comenzado a hacer bromas sexuales sobre él y a lanzar indirectas entre ellos, insinuando que es Francisco es homosexual. Un día Francisco encontró en su lugar de trabajo una caricatura ofensiva sobre su cuerpo y su supuesta orientación sexual. Inmediatamente Francisco le comentó lo sucedido a su tutor en la empresa y él le ha dicho que “así son los trabajadores” y que trate de no ser tan problemático.

DESARROLLA EL CASO	
PREGUNTA	RESPUESTA
¿Cuántas personas hostigadas hay?	
¿Cuántas personas hostigadoras hay?	
¿A qué género pertenece la persona hostigada?	
¿A qué género pertenecen las personas hostigadoras?	
¿Qué jerarquía o posición tiene la persona hostigada?	
¿Qué jerarquía o posición tienen las personas hostigadoras?	
¿Cuáles son las manifestaciones que considerarías como hostigamiento sexual? ¿Por qué?	
¿Cómo se ha comportado la persona hostigada ante esta situación? ¿Qué actitud ha tomado al respecto?	
¿Cuál fue la consecuencia para la persona hostigada?	
¿Cómo se comportó el representante de la empresa?	

■ Inés trabaja en una empresa corredora de seguros, es ejecutiva comercial y se relaciona con muchos clientes y proveedores, brindándoles siempre un trato cordial y amistoso cuando la visitan para alguna gestión, lo que incluye muchas veces saludos afectuosos por el nivel de confianza que tiene con ellos. Recientemente el área comercial se ha mudado al mismo piso que el área de Call Center a cargo de una empresa proveedora, donde Inés comparte espacios con otras trabajadoras de dicha empresa quienes han empezado a mostrar su incomodidad con el comportamiento de Inés para con sus clientes. Incluso han empezado a hacer comentarios negativos de Inés, insinuando que el trato que tiene con sus clientes es para conseguir beneficios adicionales y que suele frecuentar a sus clientes fuera del trabajo en ambientes más íntimos. Estos comentarios han llegado a oídos de Inés y han vuelto su ambiente de trabajo un poco hostil.

DESARROLLA EL CASO	
PREGUNTA	RESPUESTA
¿Cuántas personas hostigadas hay?	
¿Cuántas personas hostigadoras hay?	
¿A qué género pertenece la persona hostigada?	
¿A qué género pertenecen las personas hostigadoras?	
¿Qué jerarquía o posición tiene la persona hostigada?	
¿Qué jerarquía o posición tienen las personas hostigadoras?	
¿Cuáles son las manifestaciones que considerarías como hostigamiento sexual? ¿Por qué?	
¿Cómo se ha comportado la persona hostigada ante esta situación? ¿Qué actitud ha tomado al respecto?	
¿Cuál fue la consecuencia para la persona hostigada?	

■ Carlos trabaja en una empresa de publicidad y tiene una jefa que constantemente le hace comentarios explícitos sobre su apariencia física, alabando su fuerza y tonicidad muscular. Estos comentarios lo hacen sentir incómodo y avergonzado, tanto así que su rostro se sonroja y su jefa se percata de ello. Sin embargo, Carlos prefiere guardar silencio y algunas veces disimula su malestar sonriendo nerviosamente. Sin embargo, los cumplidos no cesan y por el contrario ahora los hace también en público frente a los demás miembros del equipo. La jefa ahora ha ido un poco más allá y ha sorprendido a Carlos un día en la oficina acercándose por detrás de su escritorio para hacerle masajes en los hombros mientras le comenta sobre lo bonita que es su camisa mientras los demás compañeros observaban y disimulaban su sorpresa. Estando ya a solas, uno de sus compañeros le mencionó que no se queje y que más bien aproveche ser el favorito de la jefa para obtener algún beneficio en el trabajo.

DESARROLLA EL CASO	
PREGUNTA	RESPUESTA
¿A qué género pertenece la persona hostigada?	
¿A qué género pertenece la persona hostigadora?	
¿Qué jerarquía o posición tiene la persona hostigada?	
¿Qué jerarquía o posición tiene la persona hostigadora?	
¿Cuáles son las manifestaciones que considerarías como hostigamiento sexual? ¿Por qué?	
¿Cómo se ha comportado la persona hostigada ante esta situación? ¿Qué actitud ha tomado al respecto?	
¿Cuál fue la consecuencia para la persona hostigada?	
¿Cómo se ha comportado la persona hostigadora ante esta situación? ¿Qué actitud ha tomado al respecto?	
¿Cuál fue la consecuencia para la persona hostigadora?	

ANEXO 2 – MODELO DE POLÍTICA

LA EMPRESA S.A. es una empresa del sector (indicar sector) que se dedica a la (indicar actividades generales y específicas), la misma que en un marco de respeto por la dignidad de todas sus trabajadoras y trabajadores, busca prevenir y sancionar cualquier acto o manifestación que implique hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

En tal sentido, LA EMPRESA S.A. se compromete a:

1. Dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, en especial a la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como a su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
2. Implementar los procedimientos y canales de atención de denuncias por casos de hostigamiento sexual en el trabajo y difundirlos a los trabajadores.
3. Sensibilizar a los trabajadores de LA EMPRESA S.A. acerca del hostigamiento sexual en el trabajo, cómo prevenirlo y cómo denunciar los casos que se presenten.
4. Capacitar de forma especializada al personal que conforma el área encargada de recibir y gestionar las denuncias de hostigamiento sexual.
5. Aplicar las medidas de protección pertinentes en favor de las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo, incluso durante la investigación.
6. Aplicar las medidas disciplinarias, y otras, que correspondan según los resultados de las investigaciones.
7. Notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de los que se tome conocimiento y los resultados de las investigaciones, dentro de los plazos de ley.

Máximo representante de la empresa

ANEXO 3 – MODELO DE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene como objetivo establecer los lineamientos para la atención de denuncias por hostigamiento sexual en el lugar de trabajo que sean presentadas por cualquier trabajador/a víctima o testigo de dichos hechos. La atención de denuncias incluye además la investigación y la aplicación de las medidas de protección y sanciones disciplinarias de acuerdo a ley.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable en todas las instalaciones de LA EMPRESA S.A. y en otras instalaciones donde sus trabajadores/as presten servicios, cualquiera que sea la categoría y jerarquía del trabajador. Alcanza también a los/las trabajadores/as de contratistas, sub contratistas, personas bajo modalidades formativas y prestadores de servicios independientes.

3. BASE LEGAL

Todos los lineamientos establecidos en el presente procedimiento son de conformidad con lo señalado en la siguiente normativa:

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, y modificatorias
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, y modificatorias.
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

4. RESPONSABLES

Alta Dirección – Gerencia General:

- La Alta Dirección – Gerencia General es la responsable de implementar una Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo.

- La Alta Dirección – Gerencia General debe asegurarse que la Política antes mencionada y el presente procedimiento se cumplen, brindando todos los recursos que sean necesarios para tal fin a las personas encargadas de la implementación y ejecución de los mismos.

Área de Recursos Humanos (o similar):

- El Área de Recursos Humanos (o la que realice la gestión del personal) debe recibir las denuncias de hostigamiento sexual en el trabajo y derivarlas al Comité de Intervención para su investigación.
- Recibido el informe del Comité de Intervención deberá emitir la decisión final, incluyendo las medidas de protección y sanciones disciplinarias, según correspondan en cada caso.

Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en el trabajo (CIHST):

- El CIHST es el encargado de realizar todas las diligencias de investigación para resolver todas las denuncias de hostigamiento sexual en el trabajo.
- Todos los miembros del CIHST deben mantener la confidencialidad de todos los casos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

5. DESCRIPCIÓN

Etapas de inicio

- El área de Recursos Humanos recibe la denuncia de la víctima, de un testigo que presencié los hechos o de un tercero que tomó conocimiento de los mismos.
- La denuncia puede ser recibida de forma verbal, sin embargo se recomienda en la medida de lo posible dejarla anotada a través de un formato de denuncia.
- El área de Recursos Humanos deriva la denuncia al CIHST (plazo de derivación al CIHST, máximo 1 día hábil).
- El área de Recursos Humanos notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la denuncia recibida (plazo 6 días hábiles de recibida la denuncia).
- El área de Recursos Humanos ofrece canales de atención médica y psicológica a la víctima. En caso que el empleador no cuente con dichos servicios deberá derivarla a entidades de salud públicas o privadas.
- El área de Recursos Humano implementa medidas de protección en favor de la víctima (plazo 3 días hábiles).

Etapas de investigación

- El Comité de Intervención inicia las investigaciones, recaba las evidencias pertinentes y solicita los descargos a la persona denunciada.
- Entre las evidencias a tener en cuenta, el CIHST puede solicitar y tener en cuenta:
 - El testimonio de la víctima
 - El testimonio de los testigos
 - Documentos, escritos, informes
 - Registros de llamadas telefónicas, registro de conversaciones
 - Fotografías, videos, audios, imágenes
 - Otros que consideren pertinentes para la resolución del caso
- El CIHST elabora un informe que contiene la descripción de los hechos, la valoración de las pruebas y su propuesta de archivamiento o de sanción, según corresponda.
- El informe también contiene la recomendación de medidas de protección y otras medidas, en caso sean necesarias.
- Plazo máximo que deben durar las investigaciones 15 días calendario.

Etapas de decisión final

- El Comité deriva a RRHH su informe para que el área de Recursos Humanos emita una resolución con la decisión final.
- El área de Recursos Humanos debe considerar últimos alegatos de las partes y para ello deriva el informe del CIHST a ambas partes.
- Plazo máximo para emitir decisión final: 10 días hábiles desde que recibió el informe del CIHST.
- La decisión final será el archivamiento, cuando las evidencias aportadas al procedimiento no permitan concluir que se trató de hostigamiento sexual de conformidad con la definición y elementos establecidos en la normativa vigente.
- La decisión final será la aplicación de sanciones disciplinarias para el/la hostigador/a y medidas de protección a favor de la víctima, cuando las evidencias aportadas al procedimiento permitan concluir que sí se configuró una o varias manifestaciones de hostigamiento sexual en el trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

6. REGISTROS y ANEXOS

- Registro de denuncias por hostigamiento sexual en el trabajo.
- Programa de evaluaciones periódicas para el diagnóstico y seguimiento de la situación del hostigamiento sexual en el trabajo (encuestas de clima laboral o monitoreos de riesgos psicosociales).
- Reglamento Interno de Trabajo (RIT): Capítulo sobre sanciones disciplinarias. Capítulo sobre medidas de protección frente al hostigamiento sexual en el trabajo.



RRHH recibe denuncia



- RRHH deriva a CIHST (plazo 1 día hábil).
- RRHH ofrece atención médica y psicológica a la víctima (plazo 1 día hábil)
- RRHH aplica medidas de protección en favor de la víctima (plazo 3 días hábiles).
- RRHH notifica MTPE (plazo 6 días hábiles)



CIHST deriva informe a RRHH (plazo 1 día hábil)



CIHST elabora informe



CIHST realiza investigación (plazo 15 días calendario)



RRHH notifica informe del CIHST a las partes y escucha sus alegatos finales



- RRHH emite su decisión final (plazo 10 días hábiles).
- Si se confirma HST: RRHH aplica sanciones y medidas de protección.
- Si no se confirma HST: RRHH archiva el caso.

ANEXO 4 – MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Mediante el presente documento, yo *[indicar nombres y apellidos completos]* identificado/a con D.N.I. N° *[indicar número de D.N.I.]*, en mi calidad de miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo de la empresa LA EMPRESA S.A., me comprometo a cumplir con mis funciones como tal, las cuales me han sido informadas oportunamente.

Por tal motivo, me comprometo a cumplir con el principio de confidencialidad [*] en todas las etapas de la investigación, no revelando ni difundiendo a terceros ninguna información relativa a los casos que sean investigados por el Comité de Intervención, a la cual haya tenido acceso en cumplimiento de mis funciones. Toda información al respecto será tratada únicamente entre los miembros del Comité de Intervención y durante las sesiones establecidas para tal fin. Asimismo, respetaré la confidencialidad aun cuando mi vínculo laboral con la empresa LA EMPRESA S.A. hubiese concluido.

En ese sentido, declaro conocer y someterme a las consecuencias e implicancias administrativas, legales, económicas y de cualquier otra índole en caso no cumpla con guardar la reserva de ley.

Nombres y apellidos completos
D.N.I. N° 12345678

[*] De conformidad con lo establecido en el artículo 4°, inciso f, del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

ANEXO 5 – LISTA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO LEGAL

I. DOCUMENTOS DE GESTIÓN	SÍ	NO	No aplica
1. ¿La empresa cuenta con una Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo (HST)?			
2. ¿La empresa cuenta con procedimientos, reglamentos o cualquier otro documento interno para la atención de casos de HST?			
3. ¿La empresa cuenta con canales adecuados para la presentación de denuncias de casos de HST?			
4. ¿La empresa ha elaborado la evaluación inicial para el diagnóstico de la situación del HST?			
5. ¿La empresa realiza las evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgo de que éstas sucedan?			

II. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	SÍ	NO	No aplica
6. ¿La empresa ha designado dentro del área de Recursos Humanos (o similar) a la persona responsable de recibir las denuncias de HST?			
7. ¿La empresa ha conformado el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en el trabajo (CIHST)? Para empresas con 20 o más trabajadores.			
8. ¿El CIHST tiene paridad de género?			
9. ¿La empresa ha elegido al Delegado frente al HST? Para empresas con menos de 20 trabajadores.			

III. INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES	SÍ	NO	No aplica
10. ¿La empresa brinda una capacitación anual especializada al personal del área de Recursos Humanos sobre HST?			
11. ¿La empresa brinda una capacitación anual especializada al CIHST o Delegado acerca del HST?			
12. ¿Los trabajadores de la empresa han sido capacitados al inicio de la relación laboral acerca del HST?			
13. ¿La empresa difunde periódicamente información para sensibilizar a los trabajadores sobre el HST?			
14. ¿Los trabajadores han sido informados sobre cuál es el canal de atención para denunciar casos de HST en la empresa?			

IV. NOTIFICACIONES AL MTPE	SÍ	NO	No aplica
15. ¿La empresa ha cumplido con notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) las denuncias recibidas?			
16. ¿La empresa ha cumplido con notificar al MTPE los resultados de las investigaciones de HST?			

ANEXO 6 - GUÍA DE ENTREVISTAS PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO

El presente anexo es una guía con recomendaciones básicas para los miembros del comité de prevención de hostigamiento sexual. En este documento se establecen las pautas para el desarrollo de entrevistas en caso de denuncias que ayuden al mejor esclarecimiento de los actos y/o hechos denunciados por medio de la generación de evidencias y/o indicios de casos de hostigamiento sexual. Esta guía es un modelo, no tiene carácter obligatorio y puede estar sometida a mejoras de acuerdo a la realidad de las organizaciones.

Términos:

- Entrevista Individual: Es una técnica de recopilación de información que tiene lugar cara a cara entre el evaluador y la persona entrevistada. Es una herramienta sencilla y rápida de utilizar.
- Preguntas Abiertas: Son aquellas que se responden con explicaciones o descripciones largas; es decir, no se pueden responder con monosílabos.
- Preguntas Específicas: Son aquellas donde se desea una respuesta puntual.

Consideraciones:

- a. La entrevista debe garantizar imparcialidad y un trato justo para las dos partes.
- b. El/La entrevistador/a ha de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

1. PREVIO A LA ENTREVISTA

- Primero que las entrevistas de esta índole se dan de manera presencial.
- Elija un lugar apropiado donde los entrevistados se sientan cómodos, donde no sean observados por otras personas del trabajo, no haya interrupciones y se cree un ambiente adecuado y de colaboración que permita realizar el proceso de entrevista.
- El/La entrevistador/a debe tomar nota, y de ser consentido y necesario grabar entrevista.
- Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- El mismo comité debe designar al personal que contenga las competencias más idóneas para realizar las entrevistas.

- No existe supuesta víctima y hostigador no se deje llevar por sus prejuicios establecidos, busque en todo momento ser objetivo.

2. DURANTE LA ENTREVISTA.

- Las entrevistas deben ser individuales, evitando el encuentro y confrontación de las partes involucradas y/o testigos de la denuncia.
- Es recomendable que la entrevista comience con una breve presentación del/de la entrevistador/a y una explicación sobre el propósito de la misma.
- El/La entrevistador/a debe demostrar interés, cordialidad y respeto ante los entrevistados.
- El/La entrevistador/a debe mostrarse neutral no juzgar lo expuesto por el entrevistado, y no olvidar que cualquier indicio de disconformidad, podría dificultar la entrevista.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas.
- Demostrar que es confiable para llevar a cabo una entrevista completa y justa.
- El entrevistado no debe presuponer, es imprescindible repreguntar para profundizar y comprender a qué refiere el entrevistado con sus expresiones, como: ¿Por qué dice eso...? ¿En qué sentido...? ¿Podría darme un ejemplo de ello? ¿Por qué le parece...?
- El/La entrevistadora usará la guía de entrevista como una pauta, sin embargo, no debe descuidar lo que sucede durante la entrevista.

Entrevista con la víctima

- No lo/la culpa por el supuesto hostigamiento.
- Realmente lo/la escuche/a.
- Demuestra empatía y apertura para llevar la entrevista.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la entrevista.
- No utilizar palabras que victimicen.

Entrevista con el hostigador/a

- Dar a conocer sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la misma oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista.
- Aclarar los detalles de la parte acusada para que exprese cual acepta o niega.

Entrevista con los testigos

- Se debe recoger la información de los testigos de las dos partes involucradas.
- Los testigos deben ser entrevistados por separados siguiendo los mismos procedimientos.
- Realizar una explicación y resumen de los hechos para pasar a la entrevista.

3. DESPUÉS DE LA ENTREVISTA:

- La entrevista se dará por concluida cuando se considere que ya se han abordado todos los puntos previstos.
- Se agradece al trabajador por su colaboración y se le explica los pasos a seguir de acuerdo al protocolo de hostigamiento sexual que tiene implementado la empresa, tanto, para la parte del hostigador como para la presunta víctima.
- El/La entrevistador/a no debe verter ninguna opinión personal o recomendación al finalizar la entrevista.

4. PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

Las siguientes preguntas sirven como base para aplicar la entrevista, no es necesario utilizar todas las preguntas.

Presunta víctima

- Preguntas ABIERTAS
 - ¿Qué hizo la persona/s acusada/s?
 - ¿Qué dijo la persona/s acusada/s? ¿Se acuerda de la frase exacta?
 - ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿Qué motivo denunciarla ahora?
 - ¿Dónde sucedieron los hechos?, ¿Puede especificar?
 - ¿Hubo testigos?
 - ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
 - ¿Ha ocurrido anteriormente?, ¿Ha habido otras personas afectadas?
 - ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
 - ¿Cómo te ha afectado?, ¿Cómo te sientes en este momento?
 - ¿Cómo has lidiado con el trabajo o con el acusado a partir de denuncia?
 - ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- Preguntas ESPECÍFICAS

- ¿Te han hecho alguna broma de contenido sexual que te haya incomodado?
- ¿Te han hecho algún comentario sobre tu ropa o tu cuerpo que te haya molestado?
- ¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu identidad de género u orientación sexual?
- ¿Recibiste comentarios o propuestas sexuales no deseadas?
- ¿Te ha propuesto tener relaciones o algún tipo de contacto sexual a cambio de algún apoyo o ayuda en tu trabajo?
- ¿Te ha tocado de una manera que no te guste? ¿En qué parte del cuerpo?
- ¿Te ha mandado o mostrado mensajes, fotos, imágenes, videos o memes de contenido sexual que te hayan incomodado?
- ¿Has recibido invitaciones repetidas para salir a comer o tomar algo, fuera de las horas de trabajo, a pesar de haberte negado la primera vez?
- ¿Te mira de una manera particular que no te gusta? ¿Puedes describir cómo es?
- ¿Se burla, mofa o difunde comentarios sexuales sobre ti?
- ¿Se refiere a tu persona como como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño?
- ¿Te hace preguntas sobre tu vida sexual?

Entrevista al presunto hostigador/a:

- Preguntas ABIERTAS
 - ¿Puede explicar lo que sucedió?
 - ¿Cómo es su relación laboral y/o amical con la supuesta víctima?
 - ¿Porque considera que lo están denunciando?
 - ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
 - ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) en el trato de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?
 - ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) de comportamiento de la persona afectada después de iniciar la denuncia?
- Preguntas ESPECÍFICAS
 - Para las preguntas específicas puede usar las que respondió la supuesta víctima y realizar las repreguntas a partir de estas y esclarecer los hechos.

Entrevista a los testigos

- Preguntas ABIERTAS
 - ¿Puede explicar lo que sucedió?
 - ¿Dónde sucedieron los hechos? ¿Puede especificar?
 - ¿Cómo describiría la relación que llevaban entre la denunciante y la persona acusada antes de la denuncia?
 - ¿Qué comportamientos has observado de ambas partes, después de formalizar la denuncia?
 - ¿Ha observado alguna conducta de hostigamiento por parte del acusado al denunciante? ¿Describe?
- Preguntas ESPECIFICAS
 - Para las preguntas específicas puede usar las que respondió la supuesta víctima y realizar las repreguntas a partir de estas y esclarecer los hechos.

ANEXO 7 – CONTENIDO RECOMENDADO PARA LA ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL CIHST

1. Designación de los representantes del empleador, requisitos
2. Elección de los representantes de los trabajadores, requisitos
3. Momento de la designación y elección de representantes
4. Instalación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo (CIHST)
5. Estructura del CIHST
6. Capacitación del CIHST
7. Funciones del CIHST
8. Procedimiento de investigación de casos de HST
9. Recepción de la denuncia por parte del CIHST
10. Ejecución de la investigación (diligencias)
11. Lineamientos para realizar las entrevistas
12. Lineamientos para solicitar, recibir y valorar pruebas
13. Lineamientos para proponer medidas de sanción
14. Lineamientos para elaborar el informe del CIHST
15. Elaboración y derivación del informe del CIHST

Servicio de Prevención de riesgos laborales del SCTR

El Grupo Mapfre Perú pone a disposición de sus clientes del SCTR, el servicio de prevención de riesgos laborales, brindado por profesionales altamente calificados y que ponen a su disposición el mayor know how del mercado peruano en prevención de riesgos laborales.



portal.mapfre.com.pe



APP MAPFRE

Lima

213-3333

Celular

***3001**

Provincia

0801-1-1133



9999-19-133

mapfre.com.pe

La información contenida en el presente material a título parcial e informativo. No sustituye a la póliza N°6202059900049, prevaleciendo los términos de la misma, la cuales contratada con MAPFRE PERÚ VIDA Compañía de Seguros y Reaseguros con dirección en Av. 28 de julio 873 – Miraflores.

Esta información se proporciona con arreglo a la resolución SBS N° 3199-2013 Reglamento de Transparencia de información y Contratación de Seguros.