1. OBJETIVOS:

El presente documento tiene por objetivo establecer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual del que pueda ser víctima cualquier trabajador o trabajadora de MONTANA, estableciendo también el Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. En dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, respetando el debido proceso y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.

Asimismo, se incluye en este documento el Protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual, formatos y modelos para la presentación de denuncias o quejas en MONTANA.

2. ALCANCE:

Los lineamientos establecidos en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para todos trabajadores de MONTANA, incluyendo, pero sin limitarse, a los trabajadores, empleadores, funcionarios, personal de dirección, accionistas y a quienes cuenten con convenios vigentes de prácticas pre-profesionales o profesionales, así como los demás convenios de modalidades formativas en general con MONTANA.

Asimismo, es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en cualquier sede de MONTANA a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, sin importar el régimen contractual; y a quienes se encuentren de visita en cualquier sede de MONTANA, dentro de lo establecido por la Legislación Aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

Entiéndase que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual previsto en el presente documento reemplaza y deroga, en cuanto fuera aplicable, al procedimiento de investigación y sanción previsto en el Reglamento Interno de Trabajo de MONTANA. En ese sentido, MONTANA establece las presentes disposiciones con el fin de cumplir y adaptar sus regulaciones con lo establecido por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

3. RESPONSABILIDADES:

El área de Capital Humano y el área Legal son los responsables de velar por el cumplimiento y actualización de esta política.

4. BASE LEGAL:

a) Ley N° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos[1].
b) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual[2].
c) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual[3].
d) Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual[4].
e) Resolución Vice- Ministerial N° 005-2017-MTPE/2. Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado[5].
f) Reglamento Interno de Trabajo.
g) Código de Ética.

[1] Publicada en el diario oficial El Peruano el 26 de marzo de 2015.
[2] Publicada en el diario oficial El Peruano el 8 de noviembre de 2009.
[3] Publicada en el diario oficial El Peruano el 26 de febrero de 2003.
[4] Aprobado mediante Decreto Supremo N° 14-2019-MIMP.
[5] Guía Práctica ara la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

h) Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021".

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

a) **Falsa queja:** Aquella queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del denunciante/demandante.

b) **Colaborador / Trabajador:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con MONTANA, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma, debiendo incluirse en este concepto a los accionistas, directores, gerentes y jefes, contratados bajo modalidades formativas laborales, entre otros.

c) **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.

d) **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.

e) **Espacio laboral:** Conjunto de aspectos que conforman un ambiente de trabajo, en el cual es posible desarrollar diversas actividades laborales y sociales, puede ser presencial o virtual.

f) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

g) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

h) **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. No necesita ser reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso para configurarse. La reiteración puede ser un elemento indiciario.

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.

i) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a MONTANA, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.

j) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

k) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

6. PRINCIPIOS:

La presente Política se rige por los siguientes principios generales:

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Se debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.

d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas.

f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos de investigación de hostigamiento sexual tiene carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información.

g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos de investigación del hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento.

h) **Principio de impulso de oficio:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

i) **Principio de informalismo:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Legislación Aplicable de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento.

j) **Principio de celeridad:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente.

l) **Principio de no revictimización:** Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

7. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos, los cuales constituyen ejemplos y no agotan el concepto[6]:

- 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.
- 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, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivos, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos con contenido sexual o sexista, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de las personas agraviadas, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

MONTANA garantiza, en el desarrollo de sus actividades, la dignidad de la persona y el derecho a la igualdad de género. En este sentido, rechaza las conductas contrarias a dichos valores o principios.

Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

1. 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 y violencia de género, MONTANA se obliga a:

- Realizar campañas de sensibilización o capacitaciones periódicas a todos los colaboradores sobre las normas de prevención del hostigamiento y acoso de cualquier tipo. Una será obligatoria al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o de autoridad o dependencia. Y otra, de periodicidad anual, específicamente dirigida al área de Capital Humano y a los miembros del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y demás involucrados en la investigación y sanción.
- 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).
- Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- 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.

[6] Artículo 6. De las manifestaciones del hostigamiento sexual. Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

- 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.
- 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.
- Contar con un Protocolo para la Atención y Sanción del 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, los cuales forman parte integrante del presente documento
- 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.

2. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

Las áreas y órganos de la Empresa involucrados en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual son:

a) Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual (en adelante el "Comité"):

Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Se encuentra conformado por:

- Dos (2) representantes del empleador: (i) un (1) representante de la Gerencia de Capital Humano o, quien éste designe; y, (ii) el oficial de prevención de MONTANA.
- Dos (2) representantes elegidos por los colaboradores.

El Comité deberá garantizar la paridad de género; se constituirá y podrá ejercer sus funciones con dos (2) de sus miembros, siempre que se traten de un (1) representante de los colaboradores y de uno (1) la empresa. Lo hará con independencia de cualquier otro órgano funcional. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple y el voto dirimente lo tendrá el representante de Capital Humano.

b) Gerencia de Capital Humano:

Recibe las denuncias y/o quejas, corre traslado de estas al Comité y adopta las medidas de protección correspondientes.

Al término de la investigación por parte del Comité, emite la decisión sobre la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, impone la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.

3. DENUNCIA Y/O QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Las denuncias y/o quejas internas de hostigamiento o acoso sexual o violencia de género se presentarán de manera verbal o escrita ante personal de la Gerencia de Capital Humano, la cual difunde y pone a disposición del público los formatos para su presentación

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

Adicionalmente, también podrán presentarse a través de la línea ética MONTANA, ya sea vía línea telefónica (0800-00-626), atención personal (Av. Antonio Miró Quesada N° 425, piso 10, oficina 1005, Magdalena del Mar), correo electrónico (lineaetica@bdo.com.pe), buzón de correspondencia (Av. Antonio Miró Quesada N° 425, piso 10, oficina 1005, Magdalena del Mar) o página web (www.bdolineaetica.com/MONTANA).

La denuncia podrá ser realizada por la víctima, un tercero o de oficio, cuando MONTANA conozca, por cualquier medio, los hechos que presuntamente califican como hostigamiento sexual, y deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- Identificación del denunciante.
- Identificación del denunciado.
- Hechos: descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual o violencia de género.
- Pruebas: de considerarlo necesario, adjuntar medios que acrediten de los hechos descritos por el denunciante.
- Declaración jurada de veracidad.

Como Anexo 1 a la presente Política se incluye el Formato para la tramitación de denuncias y/o quejas por hostigamiento sexual en MONTANA

En caso la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del denunciante.

La identidad del presunto hostigador (a), el presunto hostigado (a) y del denunciante si fuese un tercero, se guardará bajo reserva frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si éstos lo solicitan. Cualquier infidencia respecto de actuaciones sustanciadas en el Procedimiento, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, se considerará una falta y será sancionada disciplinariamente según corresponda.

a) De las pruebas:

La presunta víctima del hostigamiento sexual o violencia de género, o los testigos, podrán presentar las pruebas que consideren pertinentes para acreditar que, efectivamente, el acto aludido ocurrió. Estas podrán ser presentadas hasta antes de que concluya la Investigación. Son admitidos, sin limitarse a estos, los siguientes medios probatorio:

- Declaración de testigos.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado al hostigamiento sexual o violencia de género.
- Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos lo requiera.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual o violencia de género.

En el marco de la investigación, el Comité podrá llevar a cabo las actuaciones que considere pertinentes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité podrá reunirse con el denunciante, el denunciado y posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas de la Empresa, así como a entidades externas en casos de denuncias de actos de hostigamiento sexual fuera del centro de trabajo, entre otros medios que considere necesarios.

b) Traslado de denuncia y presentación de descargos:

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

Recibida la denuncia por parte del personal de la Gerencia de Capital, la misma será remitida al día hábil siguiente, como máximo, al Comité, quien la analizará y correrá traslado al denunciado dentro del mismo plazo.

Adicionalmente y dentro del mismo plazo, la Gerencia de Capital Humano pone a disposición del presunto hostigado/a los canales de atención médica y psicológica. Como resultado de esta atención se emite un informe que –solo si la victima lo autoriza- es incorporado al procedimiento como medio probatorio.

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

El denunciado deberá presentar sus descargos por escrito dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la recepción de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan. Se deberá correr traslado al denunciante de los descargos presentados para que manifieste lo que considere conveniente respecto a los mismos, dentro del plazo de 15 días calendario correspondiente a la investigación.

c) Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

MONTANA comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

d) Medidas de protección:

Luego de recibida la denuncia, la gerencia de Capital Humano ordenará, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde recibida la denuncia, ordenará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger al/la denunciante, que pueden ser:

- Suspensión temporal preventiva del denunciado por hostigamiento sexual o violencia de género. Esta suspensión califica como una suspensión imperfecta, manteniéndose la obligación de pagar la remuneración del denunciado., Si se determina la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el período de suspensión.
- Rotación del denunciante, a su solicitud expresa, o del denunciado
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercarse a al presunto Hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el presunto Hostigado/a.
- Otras que se consideren pertinentes para proteger y asegurar el bienestar del presunto hostigado/a.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer al presunto Hostigado/a tomar vacaciones si la misma no ha sido solicitada.

La Gerencia de Capital Humano podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos si resultan necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

4. INFORME DEL COMITÉ:

Una vez recibidos los descargos del denunciado, el Comité deberá completar la investigación de los hechos aludidos y analizar las pruebas presentadas (en su conjunto) en un plazo máximo de seis (6) días calendario. De manera excepcional, este plazo podrá prorrogarse en un máximo de tres (3) días calendario adicionales. Tener en cuenta que todo el procedimiento de investigación no podrá exceder de quince (15) días calendario.

Todos los medios probatorios presentados por ambas partes deberán ser analizados durante el plazo de investigación, así como aquellos de oficio que se consideren pertinentes para producir certeza. Sin embargo, valoración de los mismos no puede exponer al presunto Hostigado/a a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.).

a) Emisión de informe:

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde recibida la queja o denuncia, el Comité emitirá un informe, conteniendo, como mínimo, la siguiente información:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta debidamente motivada de sanción o de archivo.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Este informe será entregado, en un plazo máximo de un (1) día hábil, a la Gerencia de Capital Humano.

5. DECISIÓN DE LA GERENCIA DE CAPITAL HUMANO:

Recibido el informe del Comité, la Gerencia de Capital Human lo trasladará al Quejado/a o Denunciado/a y al Quejoso/a o Denunciante para que en un plazo de tres (3) días calendario presenten sus alegatos, de considerarlo pertinente. Posteriormente, se encargará de emitir una decisión en diez (10) días calendario de recibido el informe, resolviendo con una decisión que declare fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual o violencia de género interpuesta. De ser fundada, determinará la sanción correspondiente para el hostigador y otras medidas, de considerarlo necesario, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

La decisión final será informada al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles de emitida la decisión.

6. CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO:

El Comité y la Gerencia de Capital Humano, al evaluar la configuración del Hostigamiento Sexual, deben emplear los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad, examinando los hechos tomando en cuenta que el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigadora o si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si este ocurre o no en el lugar de trabajo y que la configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos aun cuando tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas. La reiteración en la conducta de hostigamiento sexual puede ser considerada como un elemento indiciario.

7. SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

El encargado de aplicar las medidas disciplinarias es la Gerencia de Capital Humano, dependiendo de la gravedad de los hechos, la cual será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona, y en general tomando en cuenta la transgresión a principios

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

y valores de la Empresa. Las resoluciones de sanción constarán en el legajo personal de quien cometa el acto.

Los tipos de sanciones a imponerse podrán ser:

- Despido (conforme el numeral i) del artículo 25 del TUO del De la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL").
- Suspensión de labores sin goce de haber.
- Amonestación verbal o escrita.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

8. SITUACIONES ESPECIALES:

- **Personal de dirección / confianza**

  Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35°de la LPCL. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma. Asimismo, el presunto trabajador hostigado tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual.

  Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si la Empresa o el área competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por las alternativas señaladas anteriormente.

- **Personal de empresas de intermediación o tercerización**

  Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la Empresa, la denuncia se formula ante la Empresa, y en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o 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.

  La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité, el cual emite el informe de investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité 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, para que actué conforme la ley y el reglamento.

  Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte de la Empresa, se interpone la queja o denuncia ante este, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o 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. La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación de acuerdo a lo previsto en la presente política, garantizando que la presunta víctima pueda denunciar los actos de hostigamiento.

  Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la Empresa, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la Empresa. En este último caso, la Empresa trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Empresa. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la Empresa.

9. FALSA DENUNCIA:

MONTANA se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, de conformidad con las normas, directivas, reglamentos u otras políticas que resulten aplicables, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado de adoptar las medidas legales convenientes.

MONTANA, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

10. OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE EL PROCESO:

- Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

- A lo largo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se respeta el debido procedimiento de ambas partes, tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima. Cualquier infidencia respecto de actuaciones sustanciadas en este procedimiento, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial dentro de un procedimiento de hostigamiento sexual, será sancionado con las medidas disciplinarias que correspondan, conforme a ley y al Reglamento Interno de la Empresa.

- La renuncia, cese o término de la relación laboral del denunciante o el denunciado(a) no exime de iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta el término del mismo y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente y dictar las medidas que correspondan.

- Cuando durante o como resultado del procedimiento se adviertan indicios de comisión de delitos, como aquellos previstos en el Decreto Legislativo 1410, se pondrá en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la víctima.

- El expediente administrativo contendrá necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, los medios probatorios recabados durante la investigación, las actas, las resoluciones o pronunciamientos pertinentes en cada una de las instancias, de corresponder, y sus constancias de notificación. Adicional a ello, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva.

- Todas las denuncias recibidas, gestionadas y resueltas deben ser consolidadas en el registro que estará a cargo del oficial de prevención de MONTANA.

Anexo N° 1: Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que adjunta el formato y modelo para la presentación de quejas o denuncias y el flujograma de atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

Fecha	Tipo y motivo de la modificación del documento	Versión	Responsable
02/08/2019	Documento nuevo	1	Karem Velásquez
30/01/2020	Actualización de Documento	2	Karem Velásquez

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombre: Karem Velásquez Cargo: Asesor legal	Nombre: Jany Farje Cargo: Gerente de Capital Humano	Nombre: Federico Bauer Cargo: Gerente General

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

ANEXO N° 1: PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

MONTANA busca promover un ambiente laboral saludable y por ello está comprometida a fomentar y establecer medidas para prevenir, investigar y sancionar cualquier acto de hostigamiento sexual del que pudieran ser víctimas sus trabajadores.

Por ello, y de conformidad con lo establecido por la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, la Empresa pone a disposición de sus colaboradores el Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Todos los trabajadores deberán revisar y utilizar adecuadamente el presente Protocolo, cuando corresponda, con la máxima seriedad y responsabilidad.

1. OBJETIVO:

El Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, el "Protocolo") tiene por objetivo que todos los trabajadores de la Empresa puedan entender qué es un acto de hostigamiento sexual y de qué manera pueden interponer una denuncia por actos de este tipo, en caso sean víctimas o testigos de los mismos. Asimismo, el Protocolo contiene el procedimiento interno de investigación de actos de hostigamiento sexual, los órganos a cargo del mismo y los plazos legales establecidos para cada etapa.

En tal sentido, el Protocolo busca que los trabajadores puedan identificar adecuadamente conductas que califican como actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, facilitar la presentación de denuncias por estos actos. De esta manera, el Protocolo contiene los formatos y modelos para la presentación de denuncias, así como el flujograma del procedimiento de atención, investigación y sanción.

El Protocolo debe ser leído en concordancia con la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual emitida por la Empresa.

2. BASE LEGAL:

- Ley No. 29742 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual".
- Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley No. 29742.
- Decreto Legislativo No. 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.
- Decreto Supremo No. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral".
- Ley No. 29497, "Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Resolución Ministerial No. 223-2019-TR, "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público".
- Política de Prevención Sanción del Hostigamiento Sexual de MONTANA.

Todas estas normas están a disposición de los trabajadores en la Gerencia de Capital Humano

3. ALCANCES:

El presente Protocolo es de aplicación para todos los colaboradores de la Empresa, incluyendo -sin limitarse- a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección y de confianza y a quienes cuenten con convenios de prácticas pre-profesionales, convenios de prácticas profesionales y demás convenios de formación laboral juvenil y convenios de modalidades formativas con la Empresa en vigencia, así como a sus directores y accionistas.

Asimismo, se aplica a aquellas personas que prestan servicios en cualquier sede de la Empresa a través de cualquier modalidad, y a quienes se encuentren de visita en cualquier sede de la Empresa, dentro

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

de lo establecido por la Legislación Aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

4. ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista que no es deseada por la persona contra la que se dirige y que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral:

- Forma de violencia: Se trata de una forma de violencia porque genera consecuencias psicológicas en la víctima que podrían afectar sus relaciones laborales y su desempeño. Asimismo, se considera como violencia de género (aun cuando no se da únicamente contra mujeres) porque promueve estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de hombres y mujeres.
- Naturaleza sexual o sexista: Supone una conducta de contenido sexual, así como una sexista al promover o reforzar estereotipos en los que hombres y mujeres tienen atributos o roles específicos sustentados únicamente en su género.
- No es deseada: No es una conducta bienvenida, deseada ni mucho menos promovida por la persona contra la cual se dirige. Esto no tiene que ser explícito, las personas pueden manifestar que no desean una conducta de este tipo retirando la mirada, alejándose o incluso quedándose en silencio sin que ello implique otorgar consentimiento.
- Puede alterar la situación laboral de la víctima: Puede afectar las demás relaciones laborales de la víctima y generar incluso que disminuya su desempeño laboral debido a la agresión sufrida.
- Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima: La víctima puede dejar de sentirse cómoda en el ambiente laboral debido a la agresión sufrida e incluso esto puede afectar a los demás miembros de la Empresa al afectar la armonía que debe existir en un ambiente laboral.

El hostigamiento sexual se presenta a partir de la primera conducta, no es necesario que haya reiteración, aun cuando ello se toma en cuenta para determinar la gravedad de la conducta y la sanción aplicable, de ser el caso.

No es necesario un rechazo explícito por parte de la víctima para que se configure el hostigamiento sexual y que éste pueda ser denunciado. La víctima puede tener temor de manifestar este rechazo por miedo de ser maltratada, despedida, recibir tratos hostiles, entre otros supuestos, por lo que este rechazo expreso no es requerido para la configuración de acto de hostigamiento sexual.

5. ¿CUÁLES SON LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual se puede manifestar a través de cualquier acto que encaje dentro de la definición indicada anteriormente. Entre otras, el hostigamiento sexual se puede manifestar en las siguientes conductas:

- Promesa implícita o explícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

Ejemplo: “Si sales conmigo, apruebo tus vacaciones”

- Amenazas mediante las que se exige explícita o implícitamente una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

Ejemplo: "Recuerda que yo puedo evaluarte mal y hacer que te despidan si no aceptas ir a tomar una cerveza conmigo"

- 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 tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.

Ejemplo: Hacer bromas o bromas de doble sentido en el lugar de trabajo. Hacer bromas sobre la orientación o el comportamiento sexual de una persona.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

Ejemplo: Masajes a un compañero de trabajo en su espacio de trabajo. Tocar indebidamente a una compañera al verla pasar en la oficina.

- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Ejemplo: Retirar a un trabajador de un proyecto importante o darle trabajo para aburrirlo por haber rechazado una insinuación sexual.

- Cualquier otra conducta que encaje en la definición legal de hostigamiento sexual señalada en la presente Política (regulado en el artículo 4 de la Ley No. 27942).

Ejemplo: "No sé qué haces en esta área, acá el trabajo es para hombres, mejor vuelve a la cocina"

Estas manifestaciones son solo referenciales, pueden existir otras prácticas posibles de ser consideradas como de hostigamiento sexual.

6. ¿ENTRE QUIÉNES PUEDE PRESENTAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual se da entre personas que comparten espacios en un entorno laboral. Es decir, se puede dar entre trabajadores, pero también entre personas bajo modalidades formativas, terceros (trabajadores de empresas de intermediación, tercerización, locadores, etc.) y, en general, entre cualquier persona que se relacione en un espacio laboral.

No es necesario que el hostigador sea jefe o superior de la víctima, puede ser una persona con su mismo cargo o incluso un cargo menor.

7. ¿CUÁNDO SE PUEDE PRESENTAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

El hostigamiento sexual se puede producir durante o fuera de la jornada de trabajo y dentro o fuera del lugar de trabajo. Sin embargo, sí es necesario que, en caso se produzca fuera de la jornada y lugar de trabajo, se dé con ocasión del trabajo (por ejemplo, en una salida de integración luego del trabajo).

8. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE DETECTAR Y DENUNCIAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual, al ser una forma de violencia, es una situación muy peligrosa para la víctima al generar consecuencias psicológicas (depresión, ansiedad, falta de motivación, entre otras), fisiológicas (dolores de cabeza, náuseas, dificultad para dormir, entre otras), así como efectos en el trabajo (ausentismo, mal clima laboral, baja productividad, entre otros).

Por ello, es muy importante que los trabajadores puedan detectar estas situaciones, como víctimas o terceros, y que las denuncien oportunamente para que la Empresa pueda investigar y sancionar, evitando así que se sigan produciendo los actos de hostigamiento sexual o se generen nuevos.

9. MITOS Y VERDADES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Existen muchos mitos en torno al hostigamiento sexual que buscan minimizarlo o incluso considerar que no existió como tal. A continuación, algunos ejemplos:

- “Los hombres son así, tienes que entenderlos.”

FALSO. Nadie tiene derecho a hostigar a nadie. Creer que los hombres tienen un instinto sexual y usar el mismo para justificar sus conductas es parte de los estereotipos y prejuicios de género.

- “Solo las mujeres jóvenes y bonitas pueden ser hostigadas sexualmente.”

FALSO. Cualquier persona de cualquier edad puede ser víctima del hostigamiento sexual.

- "Las miradas o comentarios no constituyen hostigamiento sexual, es necesario que haya una acción concreta".

FALSO. Cualquier conducta de connotación sexual o sexista no deseada constituye hostigamiento sexual.

- "Es tu culpa por venir vestida así al trabajo o por haberle dado tanta confianza”

FALSO. La víctima nunca es la responsable de las agresiones que sufre. El respeto no está condicionado y no existe ningún motivo que pueda validar un acto de hostigamiento sexual.

- “El hostigamiento sexual es un problema poco frecuente y solo ocurre en ciertos tipos de trabajo.”

FALSO. El hostigamiento sexual es un problema muy común en el lugar de trabajo y se minimiza.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

- "Es solo un malentendido, nunca tuvo la intención de molestarte y creo que estás siendo muy sensible."

FALSO. Cualquier conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la víctima constituye un acto de hostigamiento sexual

10. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) ¿Cuáles son los órganos que intervienen en el procedimiento?

- **Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tiene como finalidad garantizar la participación de los colaboradores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- **Gerencia de Capital Humano:** Recibe la denuncia/queja, corre traslado de esta al Comité y adopta las medidas de protección correspondientes.

Al término de la investigación por parte del Comité, emite la decisión sobre si la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, impone la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.

b) ¿Cómo se lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual?

ACCIÓN		DETALLE
1	**Presentación de la denuncia**	- Verbal o escrita ante la Gerencia de Capital Humano. - Si el empleador toma conocimiento por otras vías debe informar a la Gerencia de Capital Humano en un plazo no mayor a un 1 día hábil de conocida. - En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la Gerencia de Capital Humano, ésta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces.
2	**Atención médica, física y mental o psicológica**	En el plazo no mayor de 1 día hábil la Gerencia de Capital Humano pone a disposición de la víctima los canales de atención con los que cuente; de no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud.
3	**Medidas de protección**	La Gerencia de Capital Humano en un plazo máximo de 3 días hábiles desde que se presentó la denuncia, dicta las medidas de protección; las mismas que pueden ser otorgadas de oficio o solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.
4	**Tipo de medidas de protección**	Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser: 1. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. 2. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

		3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella. 4. 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. 5. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. No califica como medida de protección ofrecer vacaciones si la víctima no lo ha solicitado. Se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento. Pueden ser dictadas también a favor de testigos, de ser necesarias
5	**Comunicación al MTPE**	Mediante la plataforma web, la Gerencia de Capital Humana comunica al MTPE que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima en un plazo no mayor a 6 días hábiles de recibida la denuncia.
6	**Comunicación al Comité**	En el plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la queja o denuncia, la Gerencia de Capital Humano corre traslado de la misma al Comité.
7	**Etapa de Investigación**	- El Comité tiene un plazo no mayor de 15 días calendario, contados desde que recibe la denuncia, para investigar los hechos y emitir el Informe Final con las conclusiones de la investigación. - Dentro de dicho plazo el Comité otorga al denunciado un plazo de 3 días calendario para formular sus descargos. - El Informe Final debe ser puesto en conocimiento de la Gerencia de Capital Humana en un plazo máximo de un día hábil.
8	**Etapa de Sanción**	- Emitido el Informe Final del Comité, este es trasladado, en un plazo no mayor a 1 día hábil, a la Gerencia de Capital Humana. - La Gerencia de Capital Humana emite una resolución o decisión en un plazo no mayor a 10 días calendario de recibido el informe. - Dentro de dicho plazo la Gerencia de Capital Humano traslada el informe del Comité al denunciado y al presunto hostigado y les otorga un plazo de 3 días calendario para que presenten sus alegatos. - La decisión debe contener, de ser el caso, la sanción a aplicar y otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. - La resolución o decisión es informada al MTPE dentro de los 6 días hábiles siguientes a su emisión.
9	**Situaciones especiales:**	**Presunto/a hostigador/a labora para una empresa de intermediación o tercerización y presunta víctima forma parte de la Empresa:** La denuncia se formula ante la Gerencia de Capital Humana, la cual:

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

	Tercerización o intermediación de servicios	- En un plazo no mayor a 1 día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas que considere pertinentes. - Lleva a cabo el procedimiento de investigación, a través del Comité, emite el informe respectivo y se pronuncia sobre las medidas de protección. - Si el informe incluye recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos, se remite a la empresa de tercerización o intermediación para que interponga las sanciones y otras medidas. **Presunto/a víctima labora para una empresa de intermediación o tercerización y el/la presunto/a hostigador/a forma parte de la Empresa:** - Se interpone la queja o denuncia ante la Empresa, la cual en un plazo no mayor de 1 día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización - La Empresa lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción (Comité + Gerencia de Capital Humano). **Presunto hostigador/a y presunta víctima laboran para una empresa de tercerización o intermediación y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la Empresa:** - La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de intermediación o tercerización o ante la Empresa. En este último caso, la Empresa traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor de 1 día hábil de recibida. - El procedimiento de investigación está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Empresa. - El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del denunciado o la denunciante con la SNMPE.
10	**Sobre la obligación de comunicar al MTPE**	- La Empresa deberá comunicar al MTPE (i) la recepción de una queja o denuncia, o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, (ii) las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, y, (iii) la decisión final emitida por la Gerencia de Capital Humana. - Para ello, el MTPE ha implementado un plataforma virtual en la siguiente dirección: https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/539-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral

12. ANEXOS

De conformidad con lo establecido en la Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de Ley, forman parte integrante del presente Protocolo los siguientes documentos: **(i) ANEXO N° 1:** Formato para la presentación de las quejas o denuncias de hostigamiento sexual elaborado por la Empresa en línea con el formato referencial aprobado por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Ministerial No. 223-2019-TR; **(ii) ANEXO N° 2:** Flujograma del procedimiento de atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

PROTOCOLO - ANEXO N° 1:

FORMATO PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Y/O QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN MONTANA

Yo _____, identificado/a con DNI / C.E. N° _____, con domicilio en _____, me presento a usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia por conductas de hostigamiento sexual contra las siguientes personas:

1. Descripción de los hechos:

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

2. Medios de prueba:

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

Enumerar, por favor, los medios de prueba. A modo de ejemplo, estos pueden ser: testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias psicológicas forenses, grafotécnicas, informes psicológicos, entre otros.

(*) En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 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.

3. Medidas de protección:

En aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 29742, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

Enumerar, por favor, las medidas de protección solicitadas. A modo de ejemplo, estas pueden ser: rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, 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, entre otras que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

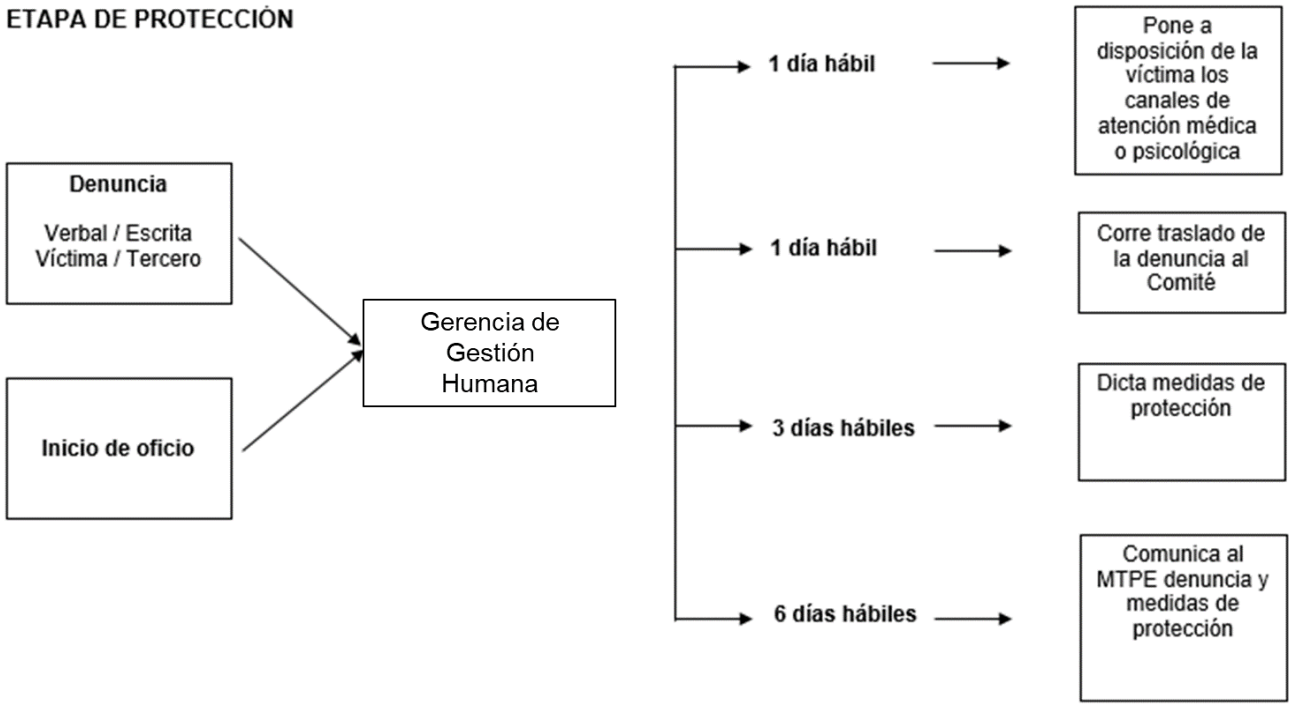
Lugar y fecha:

Firma del / de la denunciante:

CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

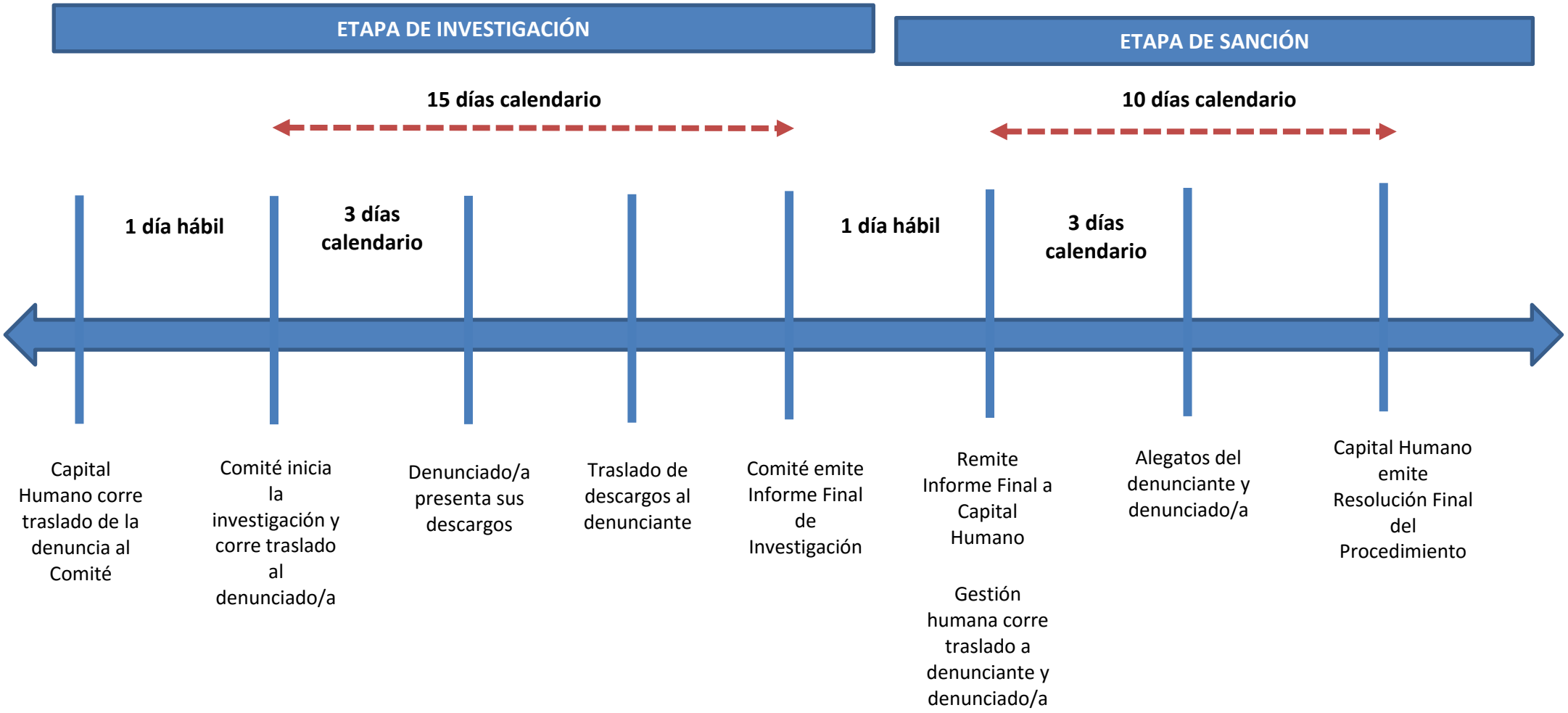
PROTOCOLO - ANEXO N° 2:

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN MONTANA



CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.

ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN



CONFIDENCIAL: Prohibido reproducir sin autorización de Gestión de la Calidad – MONTANA S.A.
Copias electrónicas son permitidas sin firmas sólo en el Portal de Gestión de Información y una vez impresas son consideradas copias no controladas.