	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO Versión: v. 2 Página: 1 de 13
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	

I. OBJETIVO

Establecer acciones para prevenir, detectar, investigar y sancionar las denuncias sobre actos o cualquier forma de hostigamiento sexual que se presenten en el desarrollo de las relaciones laborales en Petróleos del Perú – PETROPERÚ S.A.

II. BASE NORMATIVA

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 29430, Ley que modifica a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo 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 N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprobó el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Código de Integridad de PETROPERÚ.

III. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD

3.1 Alcance:

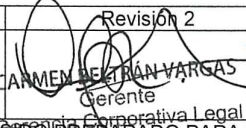
El presente Procedimiento es de aplicación a:

- Personal de Dirección y Confianza.
- Personal Empleado y Empleado Técnico Administrativo a plazo indeterminado y contratado bajo cualquier modalidad.
- Personas que hayan celebrado un convenio para la ejecución de cualquiera de las modalidades formativas, reguladas por la Ley N° 28518 y su Reglamento D.S. 007-2005-TR.
- Personal de Empresas Contratistas que presten servicios a PETROPERÚ S.A. dentro de sus instalaciones.

3.2 Responsables:

- **Gerencia Corporativa Recursos Humanos y Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa:** Responsable de difundir y aplicar el presente Procedimiento e informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE el inicio de las investigaciones por quejas o denuncias por hostigamiento sexual y, al término de la investigación, el resultado de la misma, incluyendo las sanciones aplicadas; así como, de la aplicación de las medidas disciplinarias que deriven del proceso de investigación.
- **Comité de Intervención frente el Hostigamiento Sexual (en adelante el Comité de Intervención):** Responsable de recibir las quejas o denuncias, coordinar con la Gerencia Corporativa Recursos Humanos y Jefatura/ Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa medidas de protección, investigar y emitir el Informe Final del caso en el que proponga medidas de sanción y otras medidas de prevención adicionales, a fin de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- **Gerencia Corporativa Legal:** Responsable de determinar la existencia de indicios de comisión de delitos; así como, de informar los hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes.



Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVÁN SALCEDO Gerente Gerencia Corporativa Legal	 CARMEN BETRÁN VARGAS Gerente Gerencia Corporativa Legal	 MANUEL RODRÍGUEZ Gerente Gerencia Corporativa Recursos Humanos	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 58657

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PRESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ

21 OCT. 2019

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 2 de 13

IV. DEFINICIONES

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 o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto visual; entre otras de similar naturaleza.

Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en las cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Denunciado: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Hostigado: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

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

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole.

Para la configuración del hostigamiento sexual, no requiere acreditar que la conducta sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expresado. La reiterancia puede ser considerada un elemento indiciario.

Manifestaciones del Hostigamiento Sexual:

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en los supuestos detallados a continuación, así como en lo señalado en el Artículo 6 de la Ley No. 27942 y en el Artículo 6 de su Reglamento:

- 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 agrave 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 en este numeral.

Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa sobre ella.

Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

V. REQUISITOS DEL PROCEDIMIENTO

Presentación de una queja o denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual ante la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de las Unidades Operativas, Comité de Intervención, Comité de Integridad de PETROPERÚ, es decir el procedimiento iniciaría de parte, o que la Empresa tome conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual, en este caso, el procedimiento se inicia de oficio.


Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVÁN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha 54759	 CARMEN ESTRÁN VARGAS Gerente Legal	 JOSE MANUEL RODRIGUEZ HAYA Gerente Corporativo Recursos Humanos	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 21 OCT. 2019 Ficha: 58657

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ

21 OCT. 2019






	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 3 de 13

VI. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

6.1 Interposición de la queja:

La queja o denuncia puede ser interpuesta por el presunto hostigado o por un tercero, quien podrá ser llamado Denunciante. Dicha queja o denuncia podrá ser presentada de forma verbal o escrita ante la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de las Unidades Operativas, detallando los hechos materia de hostigamiento sexual, en un plazo que no debe exceder los treinta (30) días calendario, contados desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual.

Cabe indicar que, la queja también puede ser interpuesta directamente ante su Jefe inmediato, Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o Comité de Integridad de PETROPERÚ, quien tramitará la misma conforme a lo establecido en el presente Procedimiento; estando obligados a poner los hechos en conocimiento de la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de las Unidades Operativas, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocida.

6.2 Atención médica y psicológica e implementación de las medidas de protección:

Una vez que la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa tome conocimiento de la queja, cuenta con un plazo no mayor a un (1) día hábil, para poner a disposición del presunto hostigado los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, la función Servicios Médicos deriva al presunto hostigado hacia aquellos servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir.

Asimismo, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de haber tomado conocimiento de la queja o denuncia, coordinará con el Jefe inmediato del Denunciado, la adopción de las medidas de protección correspondientes, de acuerdo a lo señalado en el numeral 8.4 del presente Procedimiento.

6.3 Comunicación al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o la Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de cada Unidad Operativa, correrá traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, a fin de que dé inicio al proceso de investigación.

6.4 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):

La Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa es responsable de notificar al MTPE sobre el inicio de la investigación por hostigamiento sexual, informando sobre las medidas de protección otorgadas al presunto/a hostigado/a, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de haber tomado conocimiento del hecho. Es preciso señalar que, no cumplir con la obligación de comunicar al MTPE la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual es considerado una infracción leve en materia de relaciones laborales, conforme a lo dispuesto en el Artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

6.5 Procedimiento de Investigación y Emisión del Informe Final:

Una vez recibida la queja o denuncia por parte del Comité de Intervención, éste cuenta con un plazo no mayor a quince (15) días calendario, para investigar los hechos y emitir su Informe Final que declare fundada o infundada la queja o denuncia, el cual deberá contener como mínimo la








Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVAN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha: 73437	 CARMEN BELTRAN VARGAS Gerente Corporativa Legal Ficha: 54759	 JOSE MANUEL RODRIGUEZ HAYA Gerente Corporativo Recursos Humanos Ficha: 54792	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 21 OCT. 2019 Ficha: 58657

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 4 de 13

descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Para tal fin, el Comité de Intervención deberá solicitar información al denunciado, otorgándole un plazo no mayor a seis (6) días calendarios.

Es de precisar que, el Comité de Intervención, así como cualquier otro miembro de la Empresa, debe comunicarse con el presunto hostigado solamente a través de los canales formalmente establecidos para ello; siendo preciso señalar que, toda actuación del presente procedimiento **debe ser por escrito.**

Considerando que durante la investigación se respeta el debido proceso de ambas partes, el denunciado debe exponer, por escrito y en forma ordenada, su versión de los hechos descritos en la queja o denuncia, adjuntando los medios probatorios que considere para acreditar su inocencia. Cabe señalar que los medios probatorios (pruebas) que son admitidos, se encuentran detallados en el numeral 8.3 del presente Procedimiento.

El Comité de Intervención deberá poner en conocimiento de la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o la Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de cada Unidad Operativa, su Informe Final, en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde su emisión.

6.6 Procedimiento de Sanción:

Luego de recibido el Informe Final del Comité de Intervención, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa cuenta con un plazo no mayor a diez (10) días calendarios para determinar la sanción que corresponda. Dentro de dicho plazo, deberá solicitar descargos al denunciado, otorgándole un plazo no mayor a seis (6) días calendarios para la presentación de los mismos, debiendo adjuntarle copia del Informe Final del Comité de Intervención.

Asimismo, dentro del plazo antes mencionado, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa debe determinar otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

6.7 Comunicación del resultado al MTPE y a la Gerencia Corporativa Legal:

La Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa es responsable de notificar al MTPE sobre el resultado de la investigación por hostigamiento sexual de acuerdo a lo señalado en la normativa legal, informando sobre las medidas disciplinarias aplicadas, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles. Es preciso señalar que, no cumplir con la obligación de comunicar al MTPE el resultado de una investigación por hostigamiento sexual es considerado una infracción leve en materia de relaciones laborales, conforme a lo dispuesto en el Artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.


Una vez que se haya informado al MTPE, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa es responsable de remitir todo lo actuado respecto al caso a la Gerencia Corporativa Legal o quien haga sus veces en las Unidad Operativas, a fin de que determine la existencia de indicios de comisión de delito.

De existir el indicio de comisión de delito, la Gerencia Corporativa Legal o quien haga sus veces en las Unidades Operativas deberá informar al Ministerio Público, Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento del/de la hostigado/a, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARIELA GALVÁN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha 54759	 CARMEN DELTRÁN VARGAS Gerente Corporativa Legal	 JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ NAYA Gerente Corporativo Recursos Humanos	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 21 OCT. 2019

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ



	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 5 de 13

6.8 Falsa queja:

Cuando la queja es declarada infundada en el Informe Final del Comité de Intervención, se sanciona al Denunciante, siempre y cuando se acredite en forma indubitable el dolo o culpa inexcusable de éste, conforme a lo establecido en la normativa interna vigente.

VII. DOCUMENTOS GENERADOS

- Queja o denuncia del denunciante.
- Documentos que contribuyan en el proceso de investigación, tales como: cuestionarios, memorandos, cartas, entre otros.
- Informe Final del Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual sobre el caso.
- Documentos emitidos por la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de cada Unidad Operativa.
- Cartas al MTPE informando lo relacionado a los casos de hostigamiento sexual que se hayan presentado en PETROPERÚ S.A.

VIII. RECOMENDACIONES O PRECISIONES

8.1 Garantías del Procedimiento:


La actuación de las partes involucradas en el presente procedimiento, debe asegurar y generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías:

- La intervención inmediata y oportuna: Todo trabajador involucrado en prevenir y sancionar el hostigamiento sexual debe actuar de forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de los/las presuntos/as hostigados/as.
- Confidencialidad: Se debe guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigado o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento; por ello, todos los actos y documentos relacionados con la queja tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la queja será sancionada, bajo responsabilidad.
- Debido proceso: Las partes involucradas en el presente procedimiento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable.
- Protección a testigos: Se garantiza debidamente a los testigos ofrecidos por las partes, con medidas de protección personales y laborales, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si ello facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al acto de hostigamiento sexual contra el Denunciante. Asimismo, el nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.
- Plazos máximos: El incumplimiento de los plazos establecidos en el presente procedimiento implica responsabilidad administrativa, más no la caducidad del procedimiento.
- No Revictimización: Los miembros de los órganos que intervienen en el presente procedimiento adoptarán 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. En ese sentido, los medios probatorios no pueden exponer al presunto hostigado a situaciones como declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones, etc.
- Criterio para evaluar la existencia o configuración del Hostigamiento Sexual: Al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, a fin de emitir el Informe Final que declarará fundada o infundada la queja, se podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos, tomando en cuenta el género del Denunciante de hostigamiento sexual, récord laboral, y nivel jerárquico del



Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVÁN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales FICHA 54759	 CARMEN BELTRÁN VARGAS Gerente Corporativo Recursos Humanos FICHA 58174	 JOSE MANUEL RODRIGUEZ HAYA Gerente Corporativo Recursos Humanos FICHA 34446	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General FICHA: 58657 Fecha: 21 OCT. 2019

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 6 de 13

Denunciado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

8.2 La Queja:

La queja debe contener los siguientes requisitos:

- Identificación del presunto hostigado: Nombre, documento de identidad, cargo y descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto Denunciado.
- Identificación del Denunciado: Nombre, cargo o función que desempeña en las instalaciones de PETROPERÚ S.A.
- Hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Pruebas: Medios probatorios con los cuales se acreditan los hechos descritos por el Denunciante.
- Solicitud de Medidas de Protección

8.3 Medios Probatorios

La carga de la prueba corresponde al Denunciante. Durante la tramitación de la queja, de evidenciar el Comité de Intervención que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, puede ordenar la actuación de medios probatorios adicionales que considere conveniente. El Denunciado deberá presentar los medios probatorios junto con sus descargos.

Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- Declaración de las Partes.
- Declaración de Testigos.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser éstos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto (conversaciones en Redes Sociales, SMS, entre otros), fotografías y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.
- Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especializados de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
- Informe médico / psicológico emitido por el Centro de Salud o Profesional Médico que atienda al /a la presunto/a hostigado/a, solo si éste/a último/a lo autoriza (numeral 6.2 del presente Procedimiento).
- Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita la verificación de actos de hostigamiento sexual.


Debe tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formen parte de la documentación relativa a la investigación y tramitación del procedimiento para sancionar los actos de hostigamiento sexual, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde al Denunciante probar lo afirmado en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que esta sea admitida a trámite.

El Comité de Intervención evaluará los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuvan a comprobar la comisión de los hechos por los actos Denunciados.

Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVÁN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha 54759	 CARMEN BELTRÁN VARGAS Gerente Gerencia Corporativa Legal Ficha: 58174	 JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ HAYA Gerente Corporativo Gerencia Corporativa Recursos Humanos Ficha: 34444	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 21 OCT. 2019 Ficha: 58657



	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 7 de 13

8.4 Medidas de Protección

A fin de asegurar la eficacia de la investigación y proteger al presunto hostigado, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o la Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de las Unidades Operativas deberá implementar medidas de protección, según sea el caso, durante el tiempo que dure el procedimiento de investigación, en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de haber tomado conocimiento de los hechos. Estas medidas deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso.

Las medidas de protección a implementarse pueden ser las siguientes:

- Rotación del Denunciado.
- Suspensión temporal del Denunciado.
- Rotación del Denunciante, a su solicitud.
- 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 el/la hostigado/a.

Es preciso señalar que, la medida de protección detallada en el Literal b) se configura como una suspensión imperfecta, motivo por el cual, la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se comprueba la configuración de un acto de hostigamiento sexual por parte del Denunciado.

Asimismo, cabe indicar que en ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer al presunto hostigado tomar vacaciones, si el mismo no lo ha solicitado.

Del mismo modo, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. De igual forma, las medidas de protección se mantendrán vigentes hasta que se emita el Informe Final del Comité de Intervención. Sin perjuicio de ello, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o la Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de las Unidades Operativas podrá establecer medidas de protección temporales a favor del presunto hostigado, con la finalidad de garantizar su bienestar.

Por su parte, la Gerencia Corporativa Recursos Humanos o la Jefatura / Coordinaciones Recursos Humanos de las Unidades Operativas podrá dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración en el proceso de investigación.

8.5 Sanciones

En caso se confirme la existencia de un acto de hostigamiento sexual, las sanciones a imponer estarán de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento código PROA1-076 "Aplicación de Medidas Disciplinarias" y en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), considerando que, de verificarse la configuración de un Acto de Hostigamiento Sexual, se contará con un plazo no mayor a diez (10) días calendarios para la aplicación de la sanción correspondiente, la misma que deberá tener en cuenta la gravedad del acto cometido por el Denunciado, considerando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, tales como:


- El carácter sistemático de la conducta hostilizadoradora.
- La concurrencia de diversas manifestaciones de acoso sexual.
- La intensidad de cada uno de los actos de hostigamiento sexual.
- El nivel de afectación psicológica u orgánica del Denunciante.

Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVÁN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha 54759	 CARMEN DEL TRÁN VARGAS Gerente Gerencia Corporativa Legal Ficha: 58174	 JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ NOYA Gerente Gerencia Corporativa	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 21 OCT. 2019 Ficha: 58657

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ






	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 8 de 13

- e) Si los actos de hostilidad dan como resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

8.6 Capacitación y Difusión

La Gerencia Corporativa Recursos Humanos y la Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de las Unidades Operativas son responsables de llevar a cabo, al menos dos (02) veces al año, las siguientes acciones:

- Brindar capacitación al personal ingresante y practicantes, para sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar situaciones e informar sobre los canales de atención de quejas o denuncias.
- Capacitar de forma especializada al personal de la Gerencia Corporativa Recursos Humanos y de la Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de las Unidades Operativas y a los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de cada Operación, sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en la normativa legal vigente.
- Capacitar a todo el personal sobre las políticas y normas contra el hostigamiento sexual, a fin de sensibilizarlo y promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.
- Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual.
- Poner en conocimiento de quienes presten servicios bajo cualquier modalidad no laboral sobre las normas contra el hostigamiento sexual.

8.7 En caso estén involucrados en el Procedimiento personal de empresas Contratistas de PETROPERÚ S.A.:

- Cuando el presunto hostigador labore para una empresa Contratista de PETROPERÚ S.A. y el presunto hostigado sea trabajador de PETROPERÚ S.A., la denuncia deberá presentarla en los canales antes descritos, siendo la Gerencia Corporativa Recursos Humanos y la Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de las Unidades Operativas quienes, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informe sobre la queja o denuncia a la Contratista para que tome las medidas que considere pertinentes. Asimismo, PETROPERÚ S.A., a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, deberá dar cumplimiento a lo establecido en el presente Procedimiento, informando los resultados de la investigación a la Contratista, en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles.
- Cuando el presunto hostigado labore para una empresa Contratista de PETROPERÚ S.A. y el presunto hostigador sea trabajador de PETROPERÚ S.A., la queja o denuncia se deberá interponer ante los canales establecidos por PETROPERÚ S.A., la cual, a través de la Gerencia Corporativa Recursos Humanos y la Jefatura / Coordinación Recursos Humanos de las Unidades Operativas, pondrán en conocimiento de la Contratista, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja, a fin de que tome las medidas que considere pertinentes. Es preciso señalar que, PETROPERÚ S.A. deberá llevar a cabo lo establecido en el presente Procedimiento, garantizando que el/la presunto/a hostigado/a pueda denunciar los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- Cuando el presunto hostigado y el presunto hostigador laboren para una Contratista de PETROPERÚ S.A. y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro de las instalaciones de la Empresa, el/la presunto/a hostigado/a podrá interponer su queja o denuncia ante la Contratista o ante PETROPERÚ S.A. En este último caso, se trasladará la queja a la Contratista, en un plazo no mayor a un (1) día hábil.
- Es preciso señalar que, la aplicación del presente Procedimiento no implica el reconocimiento del vínculo laboral del denunciado, o del hostigado o denunciante con PETROPERÚ S.A.

MAURICIO BAIVA
Ficha: 54192
CNS-111


PREVENCIÓN DE RIESGOS
Ficha: 54192

JULIO DAVALOS
PETROPERÚ
Ficha: 56193

MARCO MAZZOLINI
Ficha: 33566

RAFAELA CABALLERO FIGUEROA
Ficha: 73487

Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
			
MARIELA GALVÁN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha 54759	ESTO DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ Gerencia Corporativa Legal Ficha: 58174		CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Ficha: 58657 21 OCT. 2019

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 9 de 13

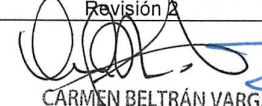
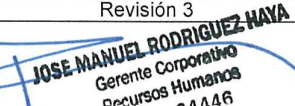

8.8 Infracciones en materia de Relaciones Laborales:

- De acuerdo al Artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se consideran infracciones leves el no cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o el resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- De acuerdo al Artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se consideran infracciones muy graves, 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; no iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, no otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección y no cumplir con la obligación de emitir el Informe Final que ponga fin al Procedimiento.


8.9 Otros:

- Si el/la presunto/a hostigador/a es personal de Dirección y Confianza, Director o Accionista de la Empresa, el/la presunto/a hostigado/a puede optar entre accionar el cese de hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al Artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el Artículo 30° de dicha norma.
- En caso el presunto hostigador sea el Jefe inmediato, la queja se interpone ante su inmediato superior.
- La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
- Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.
- Es de aplicación complementaria lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento D.S. N° 014-2019-MIMP, así como en el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo 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, respecto a lo que no esté regulado en el presente Procedimiento.
- La víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Asimismo, la presentación de la queja a través de los canales antes señalados en el numeral 6.1 del presente Procedimiento, no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.
- En caso no se inicie la investigación respectiva, la víctima también puede optar por lo señalado en el punto anterior, así como por el cese de hostilidad o pago de indemnización, según lo señalado en el numeral 6.1 del presente Procedimiento.
- Conforme al Código Penal vigente, se consideran delitos: el acoso, el acoso sexual, el chantaje sexual, así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, los cuales están sancionados con pena privativa de la libertad. En ese sentido, es preciso señalar que, de acuerdo a lo establecido en el literal b) del Artículo 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es causa justa de Despido la condena penal por delito doloso.
- Responsable de próxima revisión: Jefatura Relaciones Industriales.
- Fecha de próxima revisión: Octubre 2021 ó sujeta a cambios en la normatividad aplicada en el presente Procedimiento.



Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVÁN SALCEDO Gerente Corporativo Recursos Humanos Fecha: 5:759	 CARMEN BELTRÁN VARGAS Gerente Corporativo Recursos Humanos Fecha: 58174	 JOSE MANUEL RODRIGUEZ HAYA Gerente Corporativo Recursos Humanos Fecha: 34446	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 58657 21 OCT. 2019

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No se reproduce sin autorización expresa de PETROPERÚ

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 10 de 13

IX. CAMBIOS CON RESPECTO A LA VERSIÓN ANTERIOR

El presente deja sin efecto el Procedimiento código PROA1-081 V.1 del 13.07.2018

X. PROCESO AL QUE PERTENECE

Código del Proceso	Nombre del Proceso	Nivel del Proceso
S2.6	Relaciones Laborales	1

XI. ANEXOS

Anexo 1: Modelo de Queja o Denuncia

Anexo 2: Modelo Informe Final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual


Anexo 3: Diagrama de Flujo del Procedimiento



Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
MARITZA GUTIERREZ Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha: 73437	JOSÉ MANUEL RUEDA Gerente Corporativo Recursos Humanos Ficha: 34446	JOSÉ MANUEL RUEDA Gerente Corporativo Recursos Humanos Ficha: 34446	CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Ficha: 58657

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ
Gerencia Corporativa Legal
Ficha: 58174

21 OCT. 2019

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	Versión: v. 2 Página: 11 de 13

ANEXO 1 : MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Distrito, día de mes de año

Señor
Gerente Corporativo Recursos Humanos ó Jefe/Coordinador Recursos Humanos de su Operación
Presente.-

De mi consideración:

Al amparo de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, me dirijo a usted para presentar mi denuncia por actos de hostigamiento sexual en **(Unidad, Jefatura, Sub Gerencia)** de la **(Gerencia)** en **(Unidad Operativa)**, realizados por **(Nombre Hostigador)**, quien es mi **(cargo hostigador)**.

Al respecto, procedo a describir los hechos y circunstancias en las que mi persona se ha visto afectada (Ver numeral 8.2 del presente Procedimiento):

- XXX

Asimismo, a fin de acreditar lo antes señalado, adjunto los siguientes medios probatorios **(Ver numeral 8.3 del presente Procedimiento)**:

1. Medio probatorio 1
2. (...)

(*En caso presente testigos dentro de sus medios probatorios, incluir el siguiente párrafo:
Solicito, en virtud de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 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.

Del mismo modo, en aplicación de la normativa antes señalada, así como en cumplimiento con lo establecido en el Procedimiento código PROA1-081, Prevención, Investigación y Sanción de los Actos de Hostigamiento Sexual, solicito que se me otorgue, como medida de protección, **(Indicar Medida de Protección, según lo indicado en el numeral 8.4 del presente Procedimiento)**.


Por lo antes expuesto, agradeceré que la presente denuncia se tramite, de acuerdo a lo establecido en los citados Dispositivos Legales, así como, en el Procedimiento código PROA1-081.

Firma
Nombre completo
Cargo
DNI



Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
			
MARITZA GALVÁN SALCEDO Gerente Relaciones Laborales Ficha 54759	CARMEN DEL TRÁNSITO Gerente Gerencia Corporativa Legal Ficha: 58174	JOSE MANUEL RODRIGUEZ HAYA Gerente Corporativo Recursos Humanos Ficha: 34446	CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Ficha: 58657 Fecha: 21 OCT. 2019

ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ. No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PETROPERÚ	CÓDIGO PROA1-081
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PROCEDIMIENTO Versión: v. 2 Página: 12 de 13
	GERENCIA CORPORATIVA RECURSOS HUMANOS Sub Gerencia Relaciones Laborales	

ANEXO 2 : MODELO INFORME COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CONFIDENCIAL

INFORME N° XXXX-XXXXX-00XX-20XX

A : Gerente Corporativo Recursos Humanos o Jefe / Coordinador Recursos Humanos
 DE : Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual – (Indicar Unidad Operativa)
 ASUNTO : Denuncia por presunto caso de Hostigamiento Sexual
 FECHA : día de mes de año

I. OBJETIVO

XX

II. ANTECEDENTES

- XXX

III. ANÁLISIS

1. Descripción de los Hechos (Detallar lo narrado por el hostigado o el denunciante, incluyendo en este punto, los hechos recogidos sobre la base de su testimonio).
2. Información brindada por el Denunciado (Resumen de la información presentada por el Denunciado, incluyendo comentarios, a fin de determinar la veracidad de los hechos).
3. Descripción y valoración de los medios probatorios presentados por el Denunciante y Denunciado, de ser el caso.



IV. CONCLUSIONES

Detallar las conclusiones a las que llegó el Comité sobre los hechos denunciados, precisando si los hechos narrados en la denuncia constituyen actos de hostigamiento sexual.



V. RECOMENDACIONES

Detallar las recomendaciones que considera el Comité, incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias (de corresponder) y acciones para prevenir futuros casos de hostigamiento sexual.

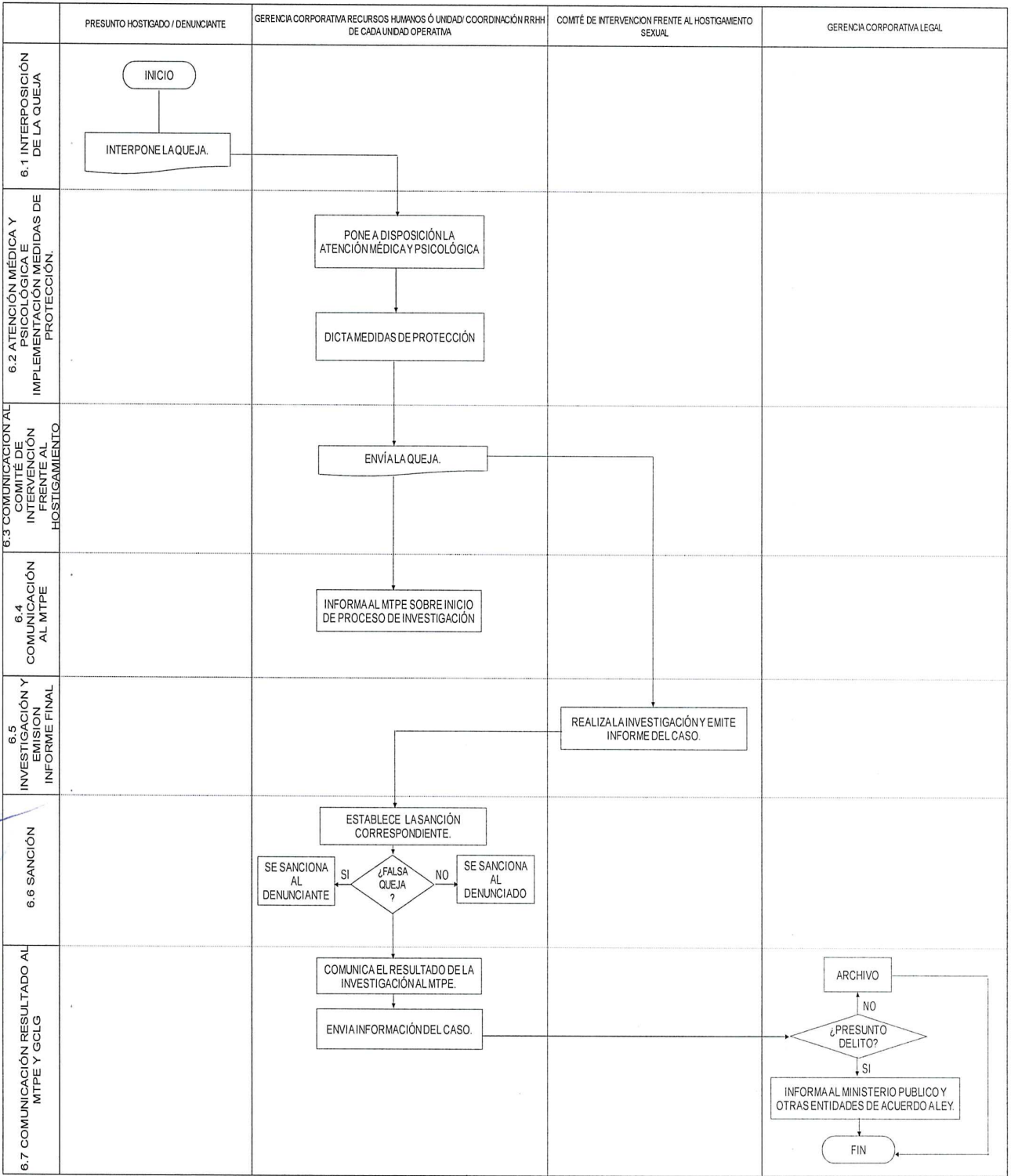
Es preciso señalar que el Informe deberá ser suscrito por todos los miembros del Comité.



Revisión 1	Revisión 2	Revisión 3	Aprobado
 MARITZA GALVÁN SALCEDO Gerente Relaciones Laborales Fecha: 54759	 ARVIEN BELTRÁN PIRRAS Gerente Gerencia Corporativa Legal Fecha: 58174	 JOSE MANUEL RODRIGUEZ RAYA Gerente Corporativo Recursos Humanos Fecha: 58176	 CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 58657 21 OCT. 2019



ESTE DOCUMENTO HA SIDO PREPARADO PARA USO EXCLUSIVO DE PETROPERÚ
 No debe ser reproducido sin autorización expresa de PETROPERÚ









Revisión 1  MARITZA GALVÁN SALCEDO Sub Gerente Relaciones Laborales Ficha: 54759	Revisión 2  CARMEN BELTRÁN VARGAS Gerente Gerencia Corporativa Legal Ficha: 58174	Revisión 3  MANUEL RODRÍGUEZ Gerente Corporativo Recursos Humanos	Aprobado  CARLOS BARRIENTOS G. Gerente General Fecha: 21 OCT. 2019 Ficha: 58657
---	--	--	--