

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 1 de 6

1. PROPOSITO DEL PROCEDIMIENTO

- Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo facilitando con ello el cumplimiento de la normativa sobre la materia.
- Difundir entre los trabajadores los alcances e importancia de la normatividad sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Divulgar los canales y pasos para presentar una denuncia o queja frente al hostigamiento sexual.
- Establecer el procedimiento para la atención de denuncias que constituyan posibles casos de hostigamiento sexual, de tal forma que se puedan imponer las sanciones que pudiesen corresponder, de ser el caso, y garantizar el debido procedimiento, respetando el ejercicio del derecho a la defensa del denunciado.

2. MOTIVACION PARA EL CAMBIO

- Cambio a nuevo formato corporativo

3. ALCANCE

Las disposiciones del presente procedimiento se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de Prodac. Esto último no supondrá el reconocimiento de relación laboral alguna de Prodac con la presunta víctima y/o presunto hostigador.

4. DEFINICIONES/ABREVIATURAS

- **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Es un órgano paritario e imparcial que recibe las quejas o denuncias presentadas a RRHH, a fin de investigar y recomendar medidas disciplinarias y complementarias, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento Sexual Laboral:** Es una conducta no deseada de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, a través de la cual se siente ofendida, humillada y/o intimidada. Puede producirse en relaciones de autoridad o dependencia, así como en personas con prescindencia jerárquica, estamento, grado, función, nivel remunerativo o análogo. [...]
- **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Se produce cuando a un trabajador se le condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales, a cambio de favores sexuales o cuando se le sanciona por rehusarse a otorgarlos. Esta conducta puede darse una sola vez como puede ser reiterada. Se caracteriza por ser el hostigador una persona que ejerce una posición de autoridad o jerarquía o cualquier situación ventajosa respecto a la víctima. Solo se considera chantaje sexual cuando se produzca daño real a la víctima, de lo contrario se considera hostigamiento sexual por ambiente hostil.
- **Hostigamiento sexual por acoso ambiental:** Consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista que puede crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 2 de 6

de una persona. Esta conducta puede provenir de pares de la víctima, clientes, jefes y cualquier tercero que pueda interferir en el ambiente laboral. No se requiere que la víctima haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

- **Hostigador:** Persona que realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima; puede ser hombre o mujer.
- **Víctima:** Hombre o mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole.
- **Conductas escritas o verbales:** Propositiones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como viste, camina incluye preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas, etc.
- **Conductas no verbales:** Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos. Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas o frases de contenido o connotación sexuales a través de cualquier medio a la víctima. Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.
- **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

5. CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

5.1 Puede configurarse a través de los siguientes actos:

- 5.1.1 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.
- 5.1.2 Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- 5.1.3 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima
- 5.1.4 Uso de términos de naturaleza o connotación sexual **o sexista** (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, propositiones sexuales, gestos obscenos **o exhibición** que resulten ofensivos para la víctima tales como:
- 5.1.5 Escritos como mensajes de contenido sexual.
- 5.1.6 Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
- 5.1.7 Llamadas telefónicas de contenido sexual.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 3 de 6

5.1.8 Propositiones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes.

5.1.9 Otros actos de similar naturaleza **que encajen en la definición de Hostigamiento sexual.**

5.2 Discriminación / violencia de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y laborales. Se considera así porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y mujeres.

5.3 El hostigamiento sexual no se trata sólo de una conducta física, puede expresarse a través de otras conductas como miradas, comentarios, chistes, actitudes, mensajes (texto, whatsapp, correos electrónicos), fotografías, imágenes o cualquier forma de comunicación de connotación sexual o sexista que sean incómodos.

6. RESUMEN DE RESPONSABILIDADES

- La Gerente de Talento Humano es responsable de la implementación, difusión y medidas de prevención a tomar contra el hostigamiento sexual en la empresa, así como de recibir las denuncias de casos por hostigamiento sexual, trasladarlas al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y aplicar la sanción o archivo del caso, según corresponda.
- El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es responsable de realizar la investigación en un plazo de 15 días calendario y emitir un informe final a través del cual propone la sanción o el archivamiento del caso, según corresponda, junto a las recomendaciones para prevenir posteriores casos.
- Los Gerentes de cada área son responsables de implementar y hacer cumplir el procedimiento.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- PRODAC** brindará las siguientes capacitaciones:
 - Una (1) capacitación/inducción en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o contractual.
 - Una (1) capacitación anual especializada para la Gerencia de Talento Humano, el delegado frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Adicionalmente, en los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación, **PRODAC** incluirá preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención de hostigamiento sexual.
- Estas evaluaciones se realizarán de manera anual

8. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

7.1 Presentación de la queja: La queja o denuncia debe ser presentada de forma verbal o escrita a Talento Humano, quien deberá en un plazo no mayor a (1) día hábil para poner a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica con los que cuenta **Prodac**.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 4 de 6

7.2 Si el presunto hostigador es el Gerente de Talento Humano, la queja se presentará a la autoridad de mayor jerarquía.

7.3 Si la queja recae en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el derecho de interponer una demanda por cese de hostilidad, según lo regulado en el artículo 35 literal a) del TUO del Decreto Legislativo Nro. 728, la Ley de Productividad y Competitividad laboral. Es decir, podrá recurrir al Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad a efectos de que cese el hostigamiento sexual.

7.4 Contenido de la queja: Se recomienda que la presentación de la queja incluya las siguiente información.

7.4.1 Nombre del / la hostigador /a.

7.4.2 Cargo y función del / la hostigador / a.

7.4.3 Narración de los hechos.

7.4.4 Hechos relevantes a ser investigados.

7.4.5 Relación existente entre ambos.

7.4.6 Pruebas y testigos (de ser el caso).

7.5 El no cumplimiento de los requisitos señalados con anterioridad no impide que se presente la denuncia. En todo caso se hará saber al o a la denunciante de la existencia de un contenido deseable para que el Comité pueda realizar correctamente su función.

7.6 Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras:

7.6.1 Declaración de testigos.

7.6.2 Documentos públicos o privados

7.6.3 Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.

7.6.4 Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

7.6.5 Cualquier otro medio probatorio idóneo.

7.7 Traslado de la queja al Comité: La Gerencia de Talento Humano comunicará sobre la queja en un plazo no mayor a (1) día hábil al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

7.8 Descargos de la queja: El / La presunto/a hostigador/a tendrá cinco (5) días útiles para presentar descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

7.9 Investigación e informe del Comité: El Comité deberá emitir un informe, en un plazo no mayor a

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 5 de 6

quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, que contenga la descripción de los hechos, la valoración de medios probatorios, la propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

7.10 Adicionalmente, el Comité tendrá un plazo de un (1) día hábil desde emitido el informe para enviarlo a la Gerencia de Talento Humano, organismo responsable de emitir la sanción correspondiente.

7.11 Resolución de sanción: Finalmente, una vez recibido el informe del Comité, la Gerencia de Talento Humano emitirá su decisión final, la cual puede acoger la propuesta del Comité o plantear una diferente, siempre que justifique los motivos. Durante dicho plazo la Gerencia de Talento Humano traslada el informe a las partes para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. La Gerencia de Talento Humano tendrá diez (10) días calendario desde recibido el informe para ejecutar la medida. Entre las sanciones posibles se encuentran:

7.11.1 Amonestación verbal o escrita.

7.11.2 Suspensión o despido.

7.11.3 Separación temporal o definitiva.

7.11.4 Otras de acuerdo al ámbito de aplicación.

7.12 Consecuencias de la falsa queja: Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la demandante, e/la presunto/a hostigador/a tiene derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

8.1 Talento Humano establece las medidas de protección en un plazo de (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja. Las medidas se aplican de manera inmediata y pueden ser las siguientes:

8.2 Las medidas cautelares podrán ser:

8.2.1 Rotación o cambio de lugar del/de presunto/a hostigador/a

8.2.2 Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a

8.2.3 Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta.

8.2.4 Solicitud al órgano competente para emitir una orden de impedimento de acercamiento.

8.2.5 Proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

8.2.6 Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a.

8.2.7 Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 6 de 6

8.3 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación. Pueden ser sustituidas o ampliadas, según el caso.

9. INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN LABORAL:

9.1 Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización y la presunta víctima sea trabajador de Prodac:

9.1.1 Interposición de queja: se formula ante Gerencia de Talento Humano y, en un plazo de 1 día hábiles, se informa de la queja a la empresa tercera para que tome las medidas respectivas.

9.1.2 Procedimiento: el Comité de Prodac realiza el procedimiento de investigación conforme se precisa líneas arriba dentro del plazo de 15 días calendario y emiten el informe final con las medidas de protección que correspondan.

9.1.3 Medidas: Cuando el informe final del Comité de Prodac, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento en un plazo no mayor a 10 días calendario de recibido el informe, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a ley.

9.2 Cuando el presunto hostigador labore para Prodac y la presunta víctima sea trabajador de una empresa de intermediación o tercerización:

9.2.1 Interposición de queja: se formula ante Gerencia de Talento Humano y, en un plazo de 1 día hábiles, se informa de la queja a la empresa tercera para que tome las medidas respectivas.

9.2.2 Procedimiento: el Comité de Prodac lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo con ley, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

9.3 Cuando ambas partes sean trabajadores de una empresa de intermediación o tercerización:

9.3.1 Interposición de queja: puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Gerencia de Talento Humano. En este último caso, Prodac traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor aun (1) día hábil de recibida.

9.3.2 Procedimiento: 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 las otras empresas principal o usuaria.

10.COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

10.1 Objetivos del Comité: El comité es responsable de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales a fin de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Asimismo, garantiza la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

10.2 Conformación del Comité: El comité lo conforman cuatro miembros titulares y cuatro suplentes: dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes de los/las trabajadores, y dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes de Prodac, garantizando en ambos casos la paridad de género. Los

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 7 de 6

representantes de trabajadores se elegirán por elecciones. Los/as representantes de Prodac ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Talento Humano y uno/a (1) que Prodac designe.

Para ser integrante del comité de intervención frente al hostigamiento sexual se requiere a) ser trabajador de Prodac b) Tener dieciocho (18) años como mínimo y c) no tener registros de antecedentes policiales, penales y judiciales, tampoco quienes hayan sido sentenciados y/o denunciados por violencia contra mujeres y/o integrantes del grupo familiar. Los candidatos se nominan quince (15) días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que estos cumplan con los requisitos legales. Asimismo, el periodo de mandato del Comité se extiende a dos años.

10.3 Acuerdos del Comité: Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde a la Gerencia de Talento Humano.

11.COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:

- Prodac informará al Ministerio de Trabajo que ha recibido una queja o denuncia, indicando las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima en un plazo no mayor de (6) días hábiles de recibida.
- Talento Humano deberá informar al ministerio sobre la sanción definida por el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, que consta en su respectivo informe. La comunicación deberá ser realizada dentro de los (6) días hábiles siguientes a su emisión.

12.CONSIDERACIONES FINALES

- El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del quejado o denunciado, o del quejoso o denunciante con la empresa principal o usuaria.
- Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad.
- A pedido de parte, 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.
- Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la Gerencia de Talento Humano puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- Para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la Gerencia de Talento Humano y el Comité pueden utilizar el criterio de razonabilidad (objetivo) o de discrecionalidad, analizando el caso con base en el género del quejoso, las cualidades, trayectoria laboral, y situación jerárquica del quejado.
- Las decisiones podrán ser atenuadas o diferentes debido al género atendiendo a que si bien varones y mujeres son iguales en derechos tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD

	PROCEDIMIENTO	Código:	P-SIG-TH-004
	PROCEDIMIENTO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN PRODAC	Revisión:	03
		Fecha:	11-11-2024
		Página:	Página 8 de 6

- Por otra parte, la determinación de la sanción de las conductas enunciadas como hostigamiento debe realizarse de acuerdo con criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Para ello, se tomará en la severidad de la conducta hostilizadorá dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos, y su gravedad será evaluada considerando 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 afecta la calidad de vida de la persona.
- Las sanciones que se pueden imponer, según la gravedad de la conducta son: amonestación verbal o escrita, suspensión o despido.
- Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, Prodac pondrá en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.
- En el caso de la renuncia del presunta víctima o del presunto hostigador/a durante la investigación, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento sexual continuará con el procedimiento hasta su culminación, y de ser el caso aplicar la sanción correspondiente.

13. FORMATOS PARA LA INVESTIGACIÓN DE LA QUEJA

Prodac utilizará para llevar a cabo las investigaciones correspondientes a quejas por Hostigamiento Sexual, dichos formatos son recogidos de la “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”, elaborado por el Ministerio de Trabajo y aprobado por Resolución Ministerial 223-2019-TR. Estos formatos son meramente referenciales y, por tanto, Prodac podrá utilizar los formatos que considere necesario.

14. DOCUMENTOS DE APOYO

Documentos a consultar:

- Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual, modificada por la Ley 29430.
- Decreto supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley 27942.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

15. REFERENCIAS/ANEXOS

F-SIG-TH-013 Queja por hostigamiento sexual en el trabajo

F-SIG-TH-014 Informe Comité frente al hostigamiento sexual F-SIG-TH-015 Decisión final de la empresa.


 Manuel Gallofré Cassadó
 Gerente General
 Prodac S.A.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YTA RONCAL	YTA RONCAL	AMPARO VERASTEGUI
JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	JEFE DE CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GERENTE DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD