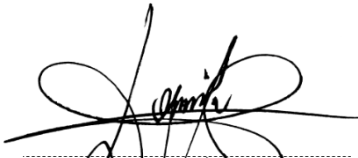


	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 02
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 1 de 18

REGLAMENTO **INTERNO PARA PREVENIR Y** **SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO** **SEXUAL**

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre: Sharik Paredes Gonzles Cargo: Responsable de RRHH	Nombre: Dacio Gonzales Ramirez Cargo: Gerente General	Nombre: Dacio Gonzales Ramirez Cargo: Gerente General
Firma:   TECNOLOGÍA DESAROLLO Y MEDICIÓN S.R.L Sharik Paredes Gonzales Responsable de RRHH	Firma:   TECNOLOGÍA DESAROLLO Y MEDICIÓN S.R.L Dacio V. Gonzales Ramirez Gerente Genaral	Firma:   TECNOLOGÍA DESAROLLO Y MEDICIÓN S.R.L Dacio V. Gonzales Ramirez Gerente Genaral

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 02
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 2 de 18

Contenido

1.	OBJETIVOS DEL REGLAMENTO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	4
2.	ALCANCE.....	4
3.	RESPONSABLE DE PROCESO.....	4
4.	DEL LIDERAZGO, COMPROMISO Y LA POLÍTICA DEL PRESENTE REGLAMENTO	4
5.	DE LOS PRINCIPIOS, DEFINICIONES, ATRIBUCIONES, PROCEDIMIENTO, INFRACCIONES Y SANCIONES.....	5
6.	REGISTROS Y DOCUMENTACIÓN DEL ÁREA RRHH	14
7.	ANEXOS	14
8.	TABLA HISTORICA DE CAMBIOS	18

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 02
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 3 de 18

INTRODUCCIÓN

TECNOLOGÍA DESARROLLO Y MEDICIÓN SCRL (en adelante TDEM), establece la vigencia del presente reglamento Interno para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual, como un instrumento de uso obligatorio para todos los trabajadores de la empresa. Su finalidad es promover y contribuir al fortalecimiento de una cultura de prevención de actos de hostigamiento sexual y establecer los procedimientos para investigar y sancionar en caso se interponga alguna queja o denuncia al respecto.

En ese sentido, la empresa reconoce la importancia de que el personal se involucre y comprometa con los procesos de mejora a favor de la prevención del hostigamiento sexual a fin de garantizar el buen estado de salud física y mental de sus colaboradores y promover un entorno laboral seguro, saludable, respetuoso y de convivencia armoniosa entre todas las personas. Por ello, el presente documento será difundido, sin discriminación alguna, a todo el personal.

Por consiguiente, este Reglamento Interno para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual es un documento de carácter dinámico por lo que será revisado periódicamente de acuerdo a lo establecido por las leyes de la materia.

Finalmente, teniendo conciencia de que mantener un entorno laboral de convivencia armoniosa, es responsabilidad de todos, por lo que agradeceremos su fiel cumplimiento y así, continuar siendo una empresa competitiva, segura y exitosa.

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 4 de 18

1. OBJETIVOS DEL REGLAMENTO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El presente reglamento tiene los siguientes objetivos:

- Prevenir, detectar, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en la empresa.
- Proteger a todos los trabajadores en cualquiera de los niveles jerárquicos frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos fundamentales con igualdad de oportunidades, libre de violencia física o psicológica relacionada con su libertad sexual, independientemente del régimen jurídico en el que se preste el servicio y del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto, incluyendo los de dirección o confianza, los contratos de locación de servicios o similares y los de modalidades formativas.
- Cumplir con las normas legales vigentes en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Propiciar el mejoramiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir y/o predecir posibles daños a la salud (física y mental) de nuestros colaboradores

2. ALCANCE

Lo establecido en el presente reglamento es de aplicación obligatoria hacia todos los trabajadores de TDEM, sin distinción alguna de nivel, cargo y/o función, que laboren dentro de las instalaciones, así como fuera de ella, siempre que se encuentren realizando alguna función para el cual fueron contratados o encomendados.

3. RESPONSABLE DE PROCESO

- El área de Recursos Humanos, es el responsable de la sensibilización y control de cumplimiento del presente Reglamento, y de ser el caso, verificar el cumplimiento de las sanciones*
- El Área de Recursos Humanos, es el responsable de asegurar de que todo el personal, conozca y entienda lo establecido en el presente documento.*

4. DEL LIDERAZGO, COMPROMISO Y LA POLÍTICA DEL PRESENTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 1.- LIDERAZGO

TDEM considera fundamental para el cumplimiento de los objetivos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, el ejercicio participativo de todos los integrantes de la organización.

En tal sentido, el liderazgo se ejerce como sigue:

- Gerencia General
- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- Jefaturas
- Jefes/Supervisores directos

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 5 de 18

e) Todos los trabajadores sin excepción

ARTÍCULO 2.- COMPROMISO

Los compromisos de la empresa son:

- Proveer los recursos necesarios para mantener un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y de convivencia armoniosa entre todas las personas
- Establecer programas de sensibilización y capacitación del personal sobre el concepto, elementos, manifestaciones e impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Cumplir con la normativa legal vigente en Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Aplicar la mejora continua en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incluyendo la cultura de prevención del hostigamiento sexual.
- Mantener vigente el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

ARTÍCULO 3.- POLÍTICAS GENERALES

TDEM SRL, empresa dedicada a la prestación de servicios de verificación de sistemas de medición de energía eléctrica, busca enraizar la cultura de la calidad, prevención de riesgos laborales y conservación del medio ambiente en todos los niveles de su organización.

En ese sentido la Dirección de **TDEM** enfoca el presente Reglamento, bajo los compromisos siguientes:

- Difundir el presente documento con el objeto de prevenir, investigar e intervenir en casos de hostigamiento sexual a través de todos los canales de comunicación institucionales posibles
- Realizar campañas periódicas de información que ayuden a identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables
- El hostigamiento sexual se presenta con independencia de la jerarquía entre la víctima y el hostigador, o de si el acto se produce durante o fuera del horario de trabajo, o de si ocurre o no en el centro de trabajo

El presente documento será difundido a nuestros colaboradores mediante comunicados, sin excepción alguna, siendo revisada en forma permanente.

5. DE LOS PRINCIPIOS, DEFINICIONES, ATRIBUCIONES, PROCEDIMIENTO, INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- Principio de dignidad y defensa de la persona:** 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 y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral de la persona hostigada.
- Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 6 de 18

- **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Toda autoridad o persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben 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 con la finalidad de responder efectivamente.
- **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, 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 y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- **Principio de no revictimización:** Las autoridades y 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.

Artículo 5.- DEFINICIONES

Para efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, se tendrá en consideración los siguientes términos:

- **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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales y 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 visual, entre otras de similar naturaleza.
- **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.
- **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 7 de 18

tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

- **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- **Hostigado/a:** Toda persona, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género y orientación sexual, que realiza uno o más actos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley o en el presente Reglamento.
- **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las autoridades de la Empresa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objetivo de la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Ciberacoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

ARTÍCULO 6: MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, A TÍTULO ENUNCIATIVO

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante las siguientes conductas:

- Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige 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 tener encuentros con la persona agraviada.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos 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, 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar,

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 8 de 18

abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

- Trato ofensivo y hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual
- Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas y orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual y similares

ARTÍCULO 7: ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para que el hostigamiento sexual se configure, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- Un acto de carácter o connotación sexual, los que pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- La reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

ARTÍCULO 8: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO

La Empresa, a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, deberá realizar las siguientes acciones de prevención:

Realización de campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, para crear conciencia y desnaturalizar todo tipo de violencia de género. Se realizará la divulgación de dichos contenidos a través del correo institucional, redes sociales y otros canales digitales, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes, y realizar talleres para facilitar la discusión y exposición de propuestas entre otras iniciativas.

Capacitaciones semestrales o anuales en materia de hostigamiento sexual. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.

Anualmente, y de manera virtual, se realizarán encuestas anónimas para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan en la Empresa.

Fomento de prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima, y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual.

Generación de espacios de formación de la comunidad universitaria, sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre las normas de la materia.

La Empresa, informará y difundirá, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, se pondrá a disposición de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

ARTÍCULO 9: ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 9 de 18

La Empresa asume la responsabilidad para prevenir e intervenir los casos de hostigamiento sexual en el Trabajo garantizando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento. Por ello:

- Adopta medidas de prevención del hostigamiento sexual en la empresa para asegurar la seguridad y salud sus colaboradores.
- Desarrolla acciones permanentes, con el fin de mejorar los niveles de protección existentes.
- Evalúa semestral o anualmente para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que éstas sucedan, éstas evaluaciones pueden formar parte de otros exámenes, como los que miden el clima laboral.
- Identifica las modificaciones que pueden darse en las condiciones de trabajo y dispone lo necesario para la adopción de nuevas medidas de control.
- Desarrollar exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores; antes y durante la relación laboral, además, puede hacerlo al finalizar dicha relación laboral, siempre y cuando el trabajador lo solicite por escrito.
- Promueve la cultura de un entorno laboral saludable, respetuoso y de convivencia armoniosa entre todas las personas.
- Brinda capacitación necesaria para la prevención y sanción del hostigamiento sexual

ARTÍCULO 10.- ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En cumplimiento a las disposiciones legales vigentes (Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatorias y su Reglamento aprobado por D.S. N° 014-2019-MIMP), TDEM ha constituido el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante el Comité), el cual es responsable de la debida aplicación del presente Reglamento en el centro de trabajo.

El comité llevará el Libro de Actas donde se registrarán los acuerdos adoptados en cada sesión y el cumplimiento de las mismas en el plazo previsto.

- El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros (2representantes de los trabajadores y 2 representantes del empleador, garantizando en ambos casos la paridad de género)
- Los representantes del empleador son nombrados de la siguiente forma: En el caso de los miembros del empleador, 1 representante del Departamento de Recursos Humanos y 1 representante que el empleador designe (el Departamento de Recursos Humanos en coordinación con el Gerente General)
- Los representantes de los trabajadores son elegidos mediante votación, cuya convocatoria es realizada por el departamento de Recursos Humanos.
- TDEM realizará la convocatoria para la elección de los miembros de los trabajadores, quienes podrán inscribirse voluntariamente o podrá proponer a personas que consideren idóneas
De las propuestas se elegirá como máximo a 6 candidatos de los que tengan mayor votación, debiendo elegirse hombre y mujeres paritariamente
- Las elecciones podrán realizarse física o virtualmente
- Elegidos los candidatos se convocará a elecciones generales.
- La vacancia de un miembro titular se puede dar por los siguientes En la votación se elegirán a 2 titulares y 2 suplentes, paritariamente hombre y mujer. Los suplentes podrán acceder a formar parte del Comité si se diera la vacancia de cualquiera de los miembros titulares motivos: (i) Desvinculación del trabajador; (ii) Sentencia judicial condenatoria, (iii) si se viera implicado en alguna denuncia de hostigamiento sexual o violencia familiar, y (iv) si el trabajador renuncia a su cargo

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 10 de 18

- h) El plazo del mandato del Comité es de un año
- i) Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante del departamento de Recursos Humanos.
- j) Transcurrido el plazo del mandato de los miembros, TDEM podría volver a llamar a elecciones. En caso contrario, si no hay observaciones la renovación es automática.

ARTÍCULO 11: CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

Todos los integrantes del Comité deben contar con conocimientos o ser capacitados por la Empresa en materia de violencia de género y hostigamiento sexual. Por los menos dos de los integrantes del Comité serán del género femenino, considerando una participación equilibrada de género en su composición.

Los miembros del Comité deben contar con solvencia moral u otra cualidad que no deje lugar a dudas respecto de su conducta.

ARTÍCULO 12: ABSTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN

Los miembros del Comité deben abstenerse de participar en el procedimiento cuando exista vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad con cualquiera de las partes involucradas, o conflictos de intereses de cualquier naturaleza. Para tales efectos debe cursar una comunicación debidamente motivada a los demás miembros del Comité. El miembro que se abstiene es reemplazado por un miembro suplente.

ARTÍCULO 13: FUNCIONES DEL COMITÉ

Son funciones del Comité, las siguientes:

- a) Tramitar con el carácter de investigación preliminar, denuncias que se presenten por hostigamiento sexual, violencia o discriminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.
- b) Establecer y otorgar de manera oportuna medidas de protección idóneas aplicables a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual.
- c) Ordenar que se practiquen las diligencias preliminares que se considere necesarias para el adecuado conocimiento de los hechos. Podrá, asimismo, realizar entrevistas personales si lo considera necesario para adoptar medidas de acompañamiento, proponer medidas de conciliación o mediación o facilitar el esclarecimiento de los hechos.
- d) Ordenar la investigación preliminar de los hechos que han dado lugar a la denuncia por hostigamiento, violencia o discriminación.
- e) Disponer las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas.
- f) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- g) Elaborar un informe anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia.

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 11 de 18

h) Sancionar al trabajador infractor

ARTÍCULO 14: ACUERDO

Los acuerdos se adoptan con la mayoría de los asistentes a las sesiones. En caso empate, el presidente o titular del área de Recurso Humanos puede ejercer el voto dirimente. Los detalles de los participantes, discusiones, votos emitidos, acuerdos y conclusiones deberán registrarse en actas.

ARTÍCULO 15: ACTAS

El acta de cada sesión del Comité será registrada por el Presidente e incluirá los detalles de los participantes, votos emitidos, acuerdos y conclusiones. Las actas que contengan deliberaciones o asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario se mantendrán en reserva, hasta que este concluya. Se dispondrá de un libro de actas físico o virtual.

ARTÍCULO 16: OBLIGACIÓN DE RESERVA

Los miembros del Comité están sometidos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas.

ARTÍCULO 17: PROCEDIMIENTO

El procedimiento establecido en este Reglamento se regirá por las siguientes normas generales:

- El procedimiento de investigación y sanción al hostigamiento sexual se inicia por denuncia de parte, ya sea a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando TDEM tenga conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. A través de este procedimiento lo que primero se busca, es garantizar la seguridad de la víctima y luego, investigar adecuadamente los hechos denunciados para imponer siempre que corresponda, una sanción efectiva
- Las quejas o denuncias pueden ser presentadas de manera verbal o escrita, a través del **código QR que se puede visualizar en el Anexo 2 que lleva a un formulario** (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8Qa1FWLaMUdvuh4QF4PEvzrcSmk3Vv-Nss9fod9WUEAMGAA/viewform?usp=sf_link) **O un correo a “comitehs@demperu.com”** con el asunto “hostigamiento sexual” dirigido al departamento de Recursos Humanos **y/o Comité de Hostigamiento Sexual**. Para interponer las quejas o denuncias **escrita** se podrá utilizar el formato contenido en el anexo 1 del presente Reglamento.
- **Al momento de tener conocimiento de la denuncia, se procede a dar lectura y/o compartir el “Acta de derechos de la persona denunciante” (Anexo 3), si se trata de la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento,**
- La queja o denuncia será transmitida en el plazo máximo de un día hábil al Comité. Asimismo, el órgano que recibe la queja en el plazo máximo de un día hábil pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física, mental o psicológica que la ayude a superar la situación los cuales incluyen la derivación de la víctima a los centros de salud que correspondan.
- En un plazo no mayor a 15 días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité debe investigar y emitir un informe que contenga lo siguiente: I) Descripción de los hechos investigados; y, ii) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Dentro de dicho plazo, el Comité otorgará el/la denunciado (a) un plazo de dos días hábiles para formular sus descargos
- El informe elaborado por el Comité debe ser entregado al departamento de Recursos Humanos en

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 12 de 18

un plazo de un día hábil a fin que emita una decisión (sanción y medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento) en un plazo no mayor a diez días calendario de haber recibido dicho informe. Dentro del plazo antes mencionado, el Departamento de Recursos Humanos correrá traslado a la parte denunciada y hostigada para que presenten sus alegatos en un plazo máximo de un día hábil, en caso lo consideren pertinente

La decisión sobre la sanción y medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento debe ser informada al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo dentro de los seis días hábiles a su emisión

ARTÍCULO 18: DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las denuncias podrán presentarse de manera verbal, escrita bajo firma o mediante correo electrónico ante El Comité (comitehs@tdemperu.com).

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

ARTÍCULO 19: INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA

La denuncia debe contener como mínimo lo siguiente:

- Identificación completa de la persona denunciante.
- Identificación completa de la persona denunciada: nombre, descripción física, entre otros.
- Lugares, fechas, horarios y/o testigos.
- Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
- Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento.
- Detalle de cualquier acción emprendida por el/la denunciante (a) u otras personas para abordar el caso.

En caso no se cuente con toda la información descrita, la denuncia deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

ARTÍCULO 20: MEDIOS PROBATORIOS

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del hostigamiento sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

ARTÍCULO 21: TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS

Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser estos, documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de textos, telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o actividad humana o su resultado.
- Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 13 de 18

- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 22: PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN

Los medios probatorios que presente la presunta víctima no pueden exponer a situaciones de revictimización. Además, los miembros del Comité que intervienen en la investigación evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

ARTÍCULO 23: INVESTIGACIÓN DE OFICIO

El Comité puede iniciar investigaciones de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual. Durante este tipo de investigaciones, el Comité podrá requerir información a las distintas dependencias y citar a los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 24: MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES

Iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, se podrán adoptar medidas destinadas a cautelar el derecho del denunciante, aplicando alguna de las siguientes acciones, según sea el caso:

- Rotación del denunciante, a su solicitud.
- Impedimento al presunto hostigador de acercarse al denunciado.
- Poner a disposición asistencia médica y psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima. El Comité en un plazo máximo a un (1) día hábil recibida la denuncia pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica. El Informe médico y/o psicológico que se emite como resultado de la atención, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

ARTÍCULO 25: CONFIDENCIALIDAD

Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO 26 PRONUNCIAMIENTO DEL COMITÉ EN CASOS DE INEXISTENCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En caso que el Comité en su pronunciamiento concluya que no es posible determinar la existencia de hostigamiento sexual o no se cuente con los elementos suficientes; el informe debidamente motivado dispondrá el archivamiento del caso y lo comunicará en el plazo de veinticuatro (24) horas a la persona denunciante y denunciada o agraviada; así como a la autoridad a la que puso en conocimiento el inicio de la investigación.

ARTÍCULO 27: PRONUNCIAMIENTO DEL COMITÉ EN CASO DE FALSEDAD EN LA DENUNCIA

En caso que, en la evaluación inicial, o en la resolución final emitida por el Comité se determine que la denuncia presentada por la supuesta víctima se ha hecho de mala fe, que los datos aportados, evidencias aportadas o los testimonios son falsos, se comunicará al departamento de Recursos Humanos a fin de que

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 14 de 18

disponga el inicio del procedimiento disciplinario a la(s) persona(s) denunciante(s), y sus posibles aliados, asimismo, la persona quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

6. REGISTROS Y DOCUMENTACIÓN DEL ÁREA RRHH

Artículo 14º.- Registros

Los registros que se utilizan para evaluar el Comité de Hostigamiento Sexual son:

- Informe Sobre Las Actividades Realizadas Por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- Acta de Reunión del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- Registro de casos reportados por hostigamiento sexual

7. ANEXOS

ANEXO 1

	FORMATO	CÓDIGO : F-RRHH-11
		VERSION : 01
	Queja o denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual	FECHA : 17/07/2023
		PÁGINA : 1 de 3

Ciudad _____ de _____ de 20

SEÑOR (A): _____

CARGO: _____

PROYECTO: _____

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobando por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Apellidos y Nombres:			
Documento de Identidad: (Marcar con aspa "X")	DNI ☐	Carnet de Extranjería ☐	N° Pasaporte ☐
Domicilio:			
Teléfono:	Fijo:	Celular:	
Correo electrónico:			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área:			

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Apellidos y Nombres:			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marca con un aspa "X")	Superior Jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:	
	Subordinado/a:	Proveedor/a:	
	Cliente:	Otro:	

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 16 de 18

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marca con un aspa "X")

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	☐
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	☐
3. Rotación o cambio del lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	☐
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la <u>víctima</u> o su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	☐
5. Atención médica, física y mental o psicológica	☐
6. Otras medidas de protección (especificar)	☐

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

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

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombre y Apellidos:	

¹ - Declaración de testigos

- Documentos públicos y/o privados

- Grabaciones de audio, correo electrónico, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros

- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos entre otros

- Cualquier otro medio idóneo.

ANEXO 2

Denuncia aquí



	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 17 de 18

ANEXO 3

	FORMATO	CÓDIGO : S/C
		VERSIÓN : 01
	Acta de derechos de la Persona Denunciante	FECHA : 12/06/2024
		PÁGINA : 1 de 2

En la ciudad de _____, siendo las _____ horas del día _____, se presentó ante Tecnología Desarrollo y Medición S.R.L, la persona de _____, identificado/a con DNI/CE N° _____, y domiciliado/a en _____, quien interpuso una denuncia por supuesto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a _____.

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley 27941, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual
6	Gozar de las facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

Asimismo, el/la denunciante tiene derecho a ser informado/a de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
2	El informe Inicial e Informe Final
3	La imputación de cargos
4	La decisión final del Comité de Hostigamiento Sexual para Actos de Hostigamiento
5	Exponer los hechos que sustentan su denuncia durante la etapa resolutive

Asimismo, ponemos a disposición de el/la denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la universidad, para el cuidado de su salud integral.

	REGLAMENTO	CODIGO : RG-RRHH-02
		VERSIÓN : 01
	INTERNO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FECHA : 12/06/2024
		Página : 18 de 18

	FORMATO	CÓDIGO : S/C
		VERSIÓN : 01
	Acta de derechos de la Persona Denunciante	FECHA : 12/06/2024
		PÁGINA : 2 de 2

Observaciones: _____

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del área de RRHH y/o miembro del comité de Hostigamiento Sexual.

ÁREA DE RRHH / COMITÉ DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL

EL/LA DENUNCIANTE



8. TABLA HISTORICA DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Hojas afectadas	Causas
01	21/07/2021	-	Documento Original
02	12/06/2023	11, 12,17, 18,	- Actualización del Artículo 17 - Actualización del Artículo 18 - Se Agrego el Anexo 2 - Se Agrego el Anexo 3