



POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

ÍNDICE

I.	OBJETIVO.....	2
II.	FINALIDAD.....	2
III.	AMBITO DE APLICACION.....	2
IV.	BASE LEGAL	2
V.	DEFINICIONES.....	3,4
VI.	POLITICAS DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACION Y SANCION EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	4,8
VII.	PROTOCOLO DE ATENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	9,14
VIII.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN, FORMACION Y DIVULGACION	14,15
IX.	VIGENCIA DE LA POLITICA	15
X.	ANEXOS.....	16,17



I. OBJETIVO

La presente Directiva tiene como objetivo establecer los protocolos de atención, investigación y sanción en caso se denuncie o tome conocimiento de una conducta que podría calificar como Hostigamiento Sexual.

II. FINALIDAD

Es finalidad de esta Gerencia prevenir, evitar y sancionar las acciones que puedan ser consideradas como Hostigamiento Sexual (según se define más adelante), producidas al interior de NEONLINE, con la finalidad principal de promover una cultura de respeto entre todos nuestros colaboradores, que genere un ambiente sano y seguro, y que proteja y preserve su dignidad y su salud física y mental, así como que promueva su desarrollo y desempeño profesional, libre de cualquier tipo de Hostigamiento Sexual.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento se aplica a todos los/as colaboradores/as de NEONLINE, incluyendo, pero sin estar limitado a, socios, personal administrativo y al personal sujeto a cualquiera de las modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas”

De la misma forma, es aplicable a los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios, así como a los prestadores de servicios sujetos a las normas del Código Civil o a cualquier otro tipo de relación de sujeción no reguladas por el derecho laboral, proveedores y clientes, siempre que con ocasión de su trabajo, servicios o relacionamiento con NEONLINE, tengan contacto con sus colaboradores, sin que ello signifique el reconocimiento de la existencia de cualquier tipo de relación laboral entre NEONLINE y éstos.

IV. BASE LEGAL

El presente documento ha sido elaborado tomando en consideración las disposiciones contenidas en las siguientes normas:

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias (Ley N° 29430 y Decreto Legislativo N° 1410);
- Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y,
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

V. DEFINICIONES

Para la aplicación del presente documento, se utilizará el Glosario de Términos previsto en el artículo 3 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual contempla – entre otras – las siguientes definiciones:

- ✓ Hostigamiento Sexual

Es una forma de violencia que se configura a través de una Conducta de Naturaleza Sexual o Conducta 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 en NEONLINE, aunque no se requiere necesariamente que estas últimas consecuencias se presenten para que se configure el Hostigamiento Sexual.

Para que se configure un caso de Hostigamiento Sexual no se requiere acreditar el rechazo ni el carácter reiterado de la conducta. No obstante, la reiteración de la conducta puede ser considerada como un elemento indiciario.



Cualquier persona puede ser víctima de Hostigamiento Sexual o ser Hostigador, independientemente de su sexo, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro factor, así como independientemente de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, o de si existe una Relación de Autoridad o Relación de Sujeción entre las personas involucradas.

El Hostigamiento Sexual en el trabajo será evaluado en función de las circunstancias en que se produzca, y podrá configurarse aun cuando ocurra fuera de la jornada de trabajo o de las oficinas de NEONLINE.

- ✓ **Conducta de Naturaleza Sexual**
Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- ✓ **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.
- ✓ **Hostigado/a**
Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que es víctima de Hostigamiento Sexual.
- ✓ **Hostigador/a**
Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que realiza uno o más actos de Hostigamiento Sexual
- ✓ **Queja o denuncia**
Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual, con el objeto de que el CIHS realice las acciones de investigación y sanción que correspondan
- ✓ **Quejado/a o Denunciado/a**
Persona contra la que se presenta una queja o denuncia por Hostigamiento Sexual.
- ✓ **Quejoso/a o Denunciante**
Persona que presenta una queja o denuncia por Hostigamiento Sexual
- ✓ **Relación de Autoridad**
Todo vínculo existente entre dos personas en virtud de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o ejerce cualquier tipo de autoridad sobre ella.
- ✓ **Relación de Sujeción**
Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una



persona frente a la otra.

VI. POLITICAS DE PREVENCION, IDENTIFICACION Y SANCION EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

NEONLINE ha establecido como objetivo de la organización brindar sus servicios con adecuados estándares de seguridad y eficiencia, teniendo presente que su capital más importante son sus colaboradores. En tal sentido, constituye una prioridad de NEONLINE prevenir, identificar y sancionar el Hostigamiento Sexual, así como mantener al personal motivado y comprometido con la prevención de dichas conductas, para lo cual ha establecido las siguientes políticas:

- Proteger a sus colaboradores frente a cualquier acto de Hostigamiento Sexual, y sancionar a sus responsables.
- Cumplir estrictamente las obligaciones legales en materia de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Reconocer que la prevención del Hostigamiento Sexual es responsabilidad de todos los colaboradores de NEONLINE.
- Identificar, investigar y, de ser el caso, sancionar cualquier conducta que implique Hostigamiento Sexual, siendo ello una prioridad.
- Promover el respeto por la persona y su dignidad, promoviendo el derecho a laborar en un ambiente sano y seguro, preservando su salud física y mental, así como su desarrollo y desempeño profesional, libre de cualquier tipo de Hostigamiento Sexual.
- Implementar acciones de mejora continua para la prevención, identificación y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante “el CIHS”)
- Actuar de manera inmediata y oportuna cuando se tome conocimiento de cualquier acto que pudiera ser considerado como Hostigamiento Sexual, brindando medidas de protección adecuadas, respetando el principio de confidencialidad, el debido procedimiento, celeridad, informalismo, no revictimización e impulso de oficio.
- Proteger a las víctimas de Hostigamiento Sexual frente a cualquier tipo de represalia contra las personas que denuncien este tipo de conductas.

6.1 Principios y Enfoques Básicos:

En la aplicación del presente documento se deberán tener en consideración los siguientes principios básicos:

- a. **Principio de dignidad y defensa de la persona.** – Se debe 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.
- b. **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.** – Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c. **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género.** – Se 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.
- d. **Principio de respeto de la integridad personal.** – Se deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

- e. **Principio de intervención inmediata y oportuna.** – Se debe intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de Hostigamiento Sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f. **Principio de confidencialidad.** – La información contenida en los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g. **Principio del debido procedimiento.** – Los/as participantes en los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual 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.
- h. **Principio de impulso de oficio.** – NEONLINE debe dirigir e impulsar de oficio los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, así como ordenar la realización de actos y la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i. **Principio de informalismo.** – Se deben interpretar las normas sobre Hostigamiento Sexual de la forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro de los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j. **Principio de celeridad.** – Se deben evitar actuaciones procesales que dificulten el desarrollo de los procedimientos internos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k. **Principio de no revictimización.** – Se 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.

Asimismo, al presente documento se deberán tener en consideración los siguientes enfoques básicos:

a. Enfoque de género. – Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades.

Este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

b. Enfoque de interculturalidad. – Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para generar acciones de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual con pertinencia cultural, y realizar una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

c. Enfoque de derechos humanos. – Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en



igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

d. Enfoque de interseccionalidad. – Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de Hostigamiento Sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

e. Enfoque intergeneracional. – Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos de edad, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

f. Enfoque centrado en la víctima. – Herramienta que permite asignar prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

g. Enfoque de discapacidad. – Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

6.2 Manifestaciones de Hostigamiento Sexual:

El Hostigamiento Sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c. 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.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en la definición de Hostigamiento Sexual señalada en el apartado 4 de la presente Política.

Las acciones través de las cuales el Hostigamiento Sexual se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

- a. **Física.** – Tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- b. **Verbal.** – Tales como comentarios sobre la ropa, apariencia física, edad, vida privada, vida sexual de la víctima, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas de contenido sexual; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; invitaciones que sugieren un encuentro sexual; insultos, bromas, comentarios o amenazas basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- c. **No verbal.** – Los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como en no virtuales, están referidos a exhibición de material (mensajes, fotos, imágenes, videos, memes u otros) de contenido sexual, explícito o sugestivo, mediante cualquier plataforma o forma de comunicación vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, o etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.



- d. Cualquier otra acción que encaje en la definición de Hostigamiento Sexual señalada en el apartado 5 de la presente Política.

6.3 Obligaciones de NEONLINE en materia de prevención, identificación y sanción del Hostigamiento Sexual:

Para garantizar un ambiente laboral libre de Hostigamiento Sexual, así como para cumplir con los objetivos y principios del presente documento, NEONLINE es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual:

1. Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de Hostigamiento Sexual o riesgos de que éstas sucedan dentro del ámbito de sus actividades. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación incluirán preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del Hostigamiento Sexual; garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados y entrevistados.
2. Realizar una (1) capacitación en materia de Hostigamiento Sexual al inicio de la relación profesional, laboral, formativa o contractual con el objetivo de 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. Esta capacitación no implicará la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantengan los prestadores de servicios con NEONLINE.
3. Realizar una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos de NEONLINE, el CIHS y los demás involucrados en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, con el objetivo de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento de investigación, así como la aplicación de los enfoques previstos en el apartado 6 de la presente política.
4. Difundir periódicamente, a través de los medios que se consideren apropiados, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de Hostigamiento Sexual y las sanciones aplicables.
5. Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de Hostigamiento Sexual.
6. Poner a disposición de los colaboradores de NEONLINE los formatos para la presentación de la queja o denuncia sobre Hostigamiento Sexual, así como la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
7. Garantizar a los denunciantes medidas idóneas para la protección de sus derechos y evitar represalias, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
8. Constituir un CIHS, el cual investigará y propondrá recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual. El CIHS tiene como finalidad garantizar, entre otros, la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual. El CIHS estará compuesto por dos (2) miembros titulares y dos (2) miembros suplentes: un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador -un representante del área de Recursos Humanos y otro que NEONLINE designe-, garantizando en ambos casos la paridad de género. Los acuerdos del CIHS se adoptarán por mayoría simple, siendo que el voto dirimente corresponde al representante del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
9. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE") si se ha recibido una queja o se ha iniciado de oficio una investigación por Hostigamiento Sexual, e informar acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un



plazo no mayor de seis (6) días hábiles de recibida. Asimismo, se informará al MTPE su decisión respecto a la denuncia dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

10. Establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja o denuncia en caso sea víctima de Hostigamiento Sexual.
11. Investigar, proponer y dictar las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
12. Poner en conocimiento de los trabajadores el procedimiento establecido por NEONLINE para la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
13. Cuando durante o como resultado del procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, se adviertan indicios de la comisión de delitos, NEONLINE pondrá a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

6.4 Responsabilidades de los colaboradores de NEONLINE

Todos y cada uno de los colaboradores/as de NEONLINE deberán asumir las siguientes responsabilidades:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, personal tercerizado, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
2. Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan calificar como Hostigamiento Sexual.
3. Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y al existir indicios de un Hostigamiento Sexual formular una denuncia ante el CIHS.

VII. PROTOCOLO DE ATENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

7.1 Aspectos Generales

El procedimiento interno de investigación que activa NEONLINE en respuesta a una denuncia sobre acoso u Hostigamiento Sexual se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la víctima y del denunciante.

Los órganos que intervienen en el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual son los siguientes:

- a. El CIHS el cual es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
- b. El área de recursos Humanos de NEONLINE, o quien haga sus veces, que se encarga de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, imponer las sanciones y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.

La comunicación entre los órganos encargados de investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual, el presunto hostigado y presunto hostigador, y el denunciante (en caso no se trate del propio hostigado) se dará únicamente a través de los canales formalmente establecidos para ello.

Se deberá guardar la debida reserva de identidad del presunto hostigado, así como del quejoso o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. Los nombres de los testigos deben mantenerse en reserva si estos así lo solicitan.



7.2 De la denuncia, medidas de protección e información al MTPE

- a. De acuerdo con lo establecido en la Ley, el procedimiento de investigación y sanción de un acto de Hostigamiento Sexual se puede iniciar por parte de: (i) la víctima; o (ii) un tercero; o (iii) por NEONLINE cuando conozca por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen Hostigamiento Sexual.
- b. El área de Recursos Humanos, a través de un interlocutor designado por ésta, será la responsable de recibir las denuncias, quejas o reclamaciones (verbales o escritas) de quienes se consideren víctimas de Hostigamiento Sexual.
Si la denuncia involucrara al jefe del área de Recursos Humanos, deberá ser presentada ante la Gerencia General de NEONLINE y el mencionado jefe deberá abstenerse de participar en el procedimiento interno de investigación y sanción
- c. La denuncia podrá presentarse en forma verbal o escrita conforme al formato adjunto (Anexo 1). Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al Hostigamiento Sexual.
En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al Hostigamiento Sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.
- d. Una vez recibida la denuncia, el área de Recursos Humanos tiene un (1) día hábil para poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuente. Si la víctima lo autoriza por escrito, el informe que se emita como resultado de la referida atención será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio.
- e. En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la denuncia, el área de Recursos Humanos deberá dictar y ejecutar alguna de las siguientes medidas de protección:
 - i. Rotación o cambio de lugar del presunto Hostigador/a.
 - ii. Suspensión imperfecta temporal del presunto Hostigador/a.
 - iii. Rotación o cambio del lugar de la víctima, siempre y cuando haya sido solicitado por ella.
 - iv. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - v. Otras medidas de protección que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

A pedido de parte, las medidas de protección podrán 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 mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el área de Recursos Humanos de NEONLINE podrá establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

- vi. Adicionalmente, NEONLINE deberá otorgar las facilidades para que los trabajadores denunciadores puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del Hostigamiento Sexual.
- vii. Asimismo, el área de Recursos Humanos de NEONLINE podrá dictar alguna de las medidas de protección referidas en el literal a) anterior a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.



- viii. Dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, NEONLINE deberá informar al MTPE que ha recibido una queja o denuncia o que ha iniciado de oficio una investigación por Hostigamiento Sexual. Así mismo, también deberá informar al MTPE sobre las medidas de protección adoptadas

7.3 Comunicación al CIHS

- a. Dentro de un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se recibió la queja o la denuncia, el área de Recursos Humanos de NEONLINE deberá correr traslado al CIHS para que éste inicie la investigación.
- b. Los integrantes del Comité de Recursos Humanos de NEONLINE y del CIHS serán responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la víctima sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieron acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será sancionado.
- c. El CIHS designará un interlocutor con quien la víctima, si así lo considera, tratará directamente.
- d. El CIHS tiene un plazo máximo de quince (15) días calendario desde que tiene conocimiento de la denuncia para investigar los hechos y emitir un informe con las conclusiones de la investigación (en adelante el “Informe”).
- e. Durante la etapa de investigación, el CIHS seguirá el siguiente procedimiento para la presentación de descargos:
 - i. El CIHS notificará al presunto Hostigador/a con los cargos realizados en su contra dentro del día calendario siguiente a la recepción de la denuncia; otorgándole un plazo de tres (3) días calendario, contados a partir del día siguiente de la notificación, para que presente sus descargos
 - ii. El Denunciado/a deberá presentar sus descargos por escrito, con una exposición clara de los hechos y pruebas que desvirtúen la denuncia en su contra. Las pruebas pueden ser ofrecidas hasta antes de que se emita el informe de investigación del CIHS. Sin embargo, todos los documentos que pudieran presentarse durante la etapa de investigación deberán ser puestos en conocimiento de las dos partes, garantizando el derecho de defensa.
 - iii. El descargo del presunto Hostigador/a debe ser puesto en conocimiento de la víctima dentro del día calendario siguiente a la fecha en que fue recibido por el CIHS.
- f. Toda actuación de investigación será documentada por escrito o por algún otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- g. El CIHS deberá realizar cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere puedan aportar información relevante. Para tales efectos, el CIHS podrá designar a uno de sus miembros como líder de la investigación. El Informe del CIHS deberá tener como mínimo la siguiente información:
 - i. Descripción de los hechos;
 - ii. Valoración de medios probatorios;
 - iii. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada;
 - iv. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.



h. El Informe del CIHS deberá ser enviado al Comité de Recursos Humanos de NEONLINE dentro del día hábil siguiente a la culminación del plazo de quince (15) días calendario desde que se le trasladó la denuncia.

7.4 Medios Probatorios

Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros, los siguientes:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo, incluida la confrontación entre las partes que podrá ser solicitada por la víctima.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. El CIHS deberá evitar cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y/o de continuar con el procedimiento.

El CIHS evaluará todos los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso u Hostigamiento Sexual denunciado por el denunciante.

La valoración de los medios probatorios por parte del CIHS deberá realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

7.5 Finalización del Procedimiento y Sanciones

- a. El área de Recursos Humanos o quien haga de sus veces, una vez reciba el Informe tiene un plazo de 1 día calendario para remitir al Denunciado/a y a la presunta víctima copia del Informe emitido por el CIHS para que presenten por escrito sus alegatos en un plazo de 3 días calendario.
- b. La valoración de los medios probatorios por parte del área de Recursos Humanos debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP
- c. Dentro del mismo plazo de diez (10) días calendario contados a partir de la fecha en que recibió el Informe, el área de Recursos Humanos deberá emitir una decisión final, la cual debe contener la sanción contra el/la Hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual. En caso se conforme la existencia de un acto de Hostigamiento Sexual, las sanciones a imponer podrán consistir en:
 - i. Llamada de atención verbal o escrita (severa);
 - ii. Suspensión sin goce de haber; o,
 - iii. Despido justificado.

Las llamadas de atención o suspensiones podrán estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como traslado de centro de trabajo o reasignación de



puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas. Para determinar el tipo de sanción aplicable se deberá tener en consideración la gravedad del acto cometido por el Denunciado/a, tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Asimismo, se deberá tomar en consideración lo siguiente:

- El carácter sistemático de la conducta hostilizador laboral;
- 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 de la persona agraviada;
- Si los actos de hostilidad dan como resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la personal; y,
- Se considera agravante la concurrencia de dos (2) o más actos de Hostigamiento Sexual

Será considerado como acto de Hostigamiento Sexual de la mayor gravedad, el realizado contra menores de edad y adolescentes trabajadores.

Cualquier infidencia consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial dentro de un procedimiento de Hostigamiento Sexual será sancionado por NEONLINE.

- d. En caso de que, el área de Recursos Humanos llegue a la conclusión de que hubo una denuncia maliciosa por parte de la presunta víctima, y que dicha denuncia contenía hechos que no ocurrieron en la realidad o contenían declaraciones que faltaron a la verdad, podrán interponer las sanciones mencionadas en el literal anterior a la presunta víctima.
- e. NEONLINE iniciará o continuará el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicará la sanción correspondiente, aunque la presunta víctima haya renunciado, cesado o haya finalizado su relación contractual. Del mismo modo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, la persona quejada o denunciada renuncia, cesa o finaliza su relación contractual con NEONLINE, esta última continuará con el procedimiento y dictará las medidas que correspondan

7.6 Comunicación al MTPE

Dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la fecha de la emisión de la decisión final del área de Recursos Humanos, NEONLINE deberá informar la misma al MTPE

7.7 Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con NEONLINE, no exime a ésta de iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Así mismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a NEONLINE o finaliza su vínculo contractual con ésta, NEONLINE deberá continuar con el procedimiento y dictar las medidas que correspondan según las reglas que resulten aplicables.

7.8 Excepción al procedimiento

El procedimiento de investigación no será obligatorio en aquellos casos en los cuales el denunciado sea el gerente general o los socios de NEONLINE.

En este supuesto, la víctima podrá interponer directamente una demanda judicial por cese de actos de hostilidad, o de dar por terminada la relación laboral, solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario.



7.9 Actuaciones en caso de indicio de un delito

Cuando durante o como resultado del procedimiento NEONLINE por medio de su CIHS o del área de Recursos Humanos advierta indicios de la comisión de un delito, tiene la obligación de poner en conocimiento de los hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con el conocimiento de la víctima, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos

7.10 Casos de Hostigamiento Sexual que involucren empresas de intermediación laboral o de tercerización y casos de Hostigamiento Sexual producidos en una relación de sujeción no regulada por el derecho laboral

- a. En caso el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de NEONLINE, la queja o denuncia se formulará ante NEONLINE. En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, NEONLINE informará a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las acciones que considere pertinentes. El procedimiento de investigación del presunto acto de Hostigamiento Sexual se llevará a cabo por el CIHS de NEONLINE. En caso el CIHS considere pertinente imponer sanciones u otras recomendaciones para evitar nuevos casos de hostigamientos sexual, estas serán remitidas a la empresa de intermediación o tercerización de servicios a efectos de que tome las medidas correspondientes.
- b. Si la presunta víctima de Hostigamiento Sexual labora para una empresa de intermediación o de tercerización y el presunto hostigador forme parte de NEONLINE, la queja o denuncia se interpondrá ante NEONLINE, quien en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia informará sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización. NEONLINE llevará a cabo el procedimiento de investigación.
- c. En caso el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios y el acto de Hostigamiento Sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a NEONLINE, la presunta víctima podrá interponer la denuncia ante NEONLINE o ante la empresa de tercerización o intermediación. En caso se interponga la denuncia ante NEONLINE, esta trasladará dicha denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. El procedimiento de investigación y sanción estará a cargo de la empresa de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con NEONLINE.
- d. En el supuesto que la víctima no mantenga relación laboral con NEONLINE y el hostigador sea trabajador de ésta, NEONLINE adoptará las medidas de sanción que considere necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el presente documento.
- e. En caso el hostigamiento se produzca en una relación de sujeción no regulada por el Derecho Laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, las modalidades formativas, programas de capacitación para el trabajo u otras modalidades formativas, NEONLINE investigará los hechos y sancionará de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente documento.

7.11 Falsa queja (Mala Fe)

- a. En caso el juez declare infundada la queja o demanda de hostigamiento por resolución firme y queda acreditada la mala fe del quejoso o demandante, la persona a quien se le imputan



los hechos tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

- b. Adicionalmente, en ese caso, NEONLINE puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el colaborador quejoso o imponer otras sanciones, respetando los procedimientos de ley.

VIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Adicionalmente a lo señalado previamente, la Gerencia de Recursos Humanos capacitará a los nuevos trabajadores que ingresen a NEONLINE acerca de las normas sobre la materia, así como de este procedimiento, debiendo entregar una copia del mismo. Así mismo, deberá poner en conocimiento de dichas normas y de este documento a todos los colaboradores por medio de la Intranet y entrega de una copia de este, debiendo además organizar jornadas de capacitación e información para todos los involucrados

Esta capacitación también se realizará al personal de las empresas de tercerización o intermediación, a través de los coordinadores de dichas empresas; así como a los prestadores de servicios y practicantes, al momento del inicio de la prestación de servicios. La Capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios, de acuerdo con el artículo 11.1 del Reglamento de la Ley.

La Gerencia de Recursos Humanos proporcionará una capacitación anual a los miembros que conforman dicha gerencia, así como al Comité y cualquier involucrado en la investigación y sanción de casos de hostigamiento. La asistencia a las capacitaciones es obligatoria y la inasistencia por parte de los trabajadores de NEONLINE podrá ocasionar la imposición de medidas disciplinarias.

La Gerencia de Recursos Humanos realizará periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales y de estudios de clima, cuyos resultados podrán ser empleados para el diseño y planificación de programas de formación adaptados a las necesidades empresariales y enfocados a evitar situaciones de Hostigamiento Sexual.

IX. VIGENCIA DE LA POLÍTICA

La presente política entrará en vigencia el 31 de enero de 2025 y será informado al personal de NEONLINE.

La Política y el protocolo podrán ser modificadas unilateralmente por NEONLINE en cualquier momento, a efectos de concordarla con los dispositivos normativos que sean aplicables, para lo cual deberá informar debidamente a su personal. Cabe señalar que la presente política y el protocolo serán aplicables en NEONLINE incluso por encima de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo u otro documento, salvo disposición expresa de la empresa en contrario y debidamente informada a su personal.



X. ANEXOS

FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PRIVADO

....., de..... de 20....

Señor/a Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos o equivalente

Empresa:

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, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, 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

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

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)



V. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar 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 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. 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 N° 27942, Ley de Prevención 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 con el 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
Nombres y Apellidos:	


NEONLINE S.A.C
Reinaldo Gil
Gerente General