



Una empresa del Grupo UNACEM

COMUNICADO

DE: Compañía Eléctrica El Platanal S.A.

A:

ASUNTO: Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

Celepsa es una empresa que genera un buen ambiente de trabajo basado en el respeto, libre de discriminación, actos de violencia, acoso u hostigamiento sexual por ende rechaza todo acto, comportamiento o conducta que vaya en contra de lo mencionado. El Decreto Legislativo 1410, puntualiza la definición de Hostigamiento Sexual de la siguiente manera: “El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”. Con fecha 22 de julio de 2019, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, mediante, el cual tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar actos de hostigamiento sexual que pudieren presentarse en el marco de una relación laboral, formativa, o cualquier otro tipo de relación de sujeción. En este comunicado damos los siguientes alcances para interponer una queja en caso que uno esté siendo víctima de estos actos:

1. Confidencialidad:

Ante cualquier queja se guardará la respectiva confidencialidad y reserva del caso. No se podrá brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

2. Presentación de la Queja:

Se puede realizar en forma verbal o escrita (Link, formato) a la jefatura a donde pertenece la víctima o a la Gerencia de Gestión Humana. Una vez recibida la queja, dentro de las 24 horas siguientes se iniciará el proceso de investigación a cargo del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS)

La Gerencia de Gestión Humana en un plazo no mayor a un (1) día hábil pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física o psicológica.

3. Medidas Cautelares:

Se dictarán medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen

medidas de protección como las eventuales rotaciones tanto del presunto hostigador, como de la presunta víctima, (sólo en caso que ésta lo solicite), suspensión temporal del presunto hostigador, entre otras.

4. Del Denunciado:

El CIHS hará entrega de la queja al presunto hostigador, quien contará con 05 días calendario para presentar sus descargos, los cuales deberán hacerse por escrito conteniendo la exposición ordenada de los hechos y adjuntando las pruebas que considere oportunas, esto dentro del plazo que duren las investigaciones.

5. Plazo del Proceso:

El CIHS realizará en quince (15) días calendario las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la ley. Una vez realizada esta investigación y emitido el informe, este es trasladado a la Gerencia de Gestión Humana, quien cuenta con diez (10) días calendario adicionales, para poner en conocimiento de las partes el informe y se puedan realizar los descargos de las partes involucradas con un plazo no mayor de 5 días calendario, para así emitir la decisión que dará fin al procedimiento interno.

6. Protección a Testigos:

Durante el proceso se garantiza la protección personal, laboral; entre otras de los testigos ofrecidos por las partes, con la finalidad de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

7. Sanciones:

En caso se determine la existencia del acto de Hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad del mismo, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido. Asimismo, en caso de tratarse de una falsa queja, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes.

Cualquier aclaración y/o mayor información, favor comunicarse con la Gerencia de Gestión Humana.

Patricia Medina Losno
Gerente de Gestión Humana
COMPAÑÍA ELÉCTRICA EL PLATANAL S.A.

Trabajador (a)

