	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 4.0
		Fecha: 08/07/2025
		Página: 1 de 10

1. FINALIDAD

La presente Política y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual (en adelante, la “Política”) es emitida por Compañía Eléctrica El Platanal S.A., (en adelante, “CELEPSA” o la “Empresa”), conforme a lo previsto en la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento (Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP).

La Empresa, dentro de sus diversos centros de trabajo, promueve el mantenimiento de condiciones de respeto entre sus trabajadores y trabajadoras, independientemente de su posición y categoría, de conformidad con las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

En línea con ello, la Política tiene por finalidad establecer medidas para prevenir y evitar la configuración de actos de hostigamiento sexual; y, en caso éstos se presenten, para determinar su configuración y la responsabilidad correspondiente. La Empresa tiene tolerancia cero ante cualquier acto de hostigamiento sexual.

De esta manera, en la Política se establece el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual de trabajadores propios y terceros, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes; esa responsabilidad recae en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, que es conformado a la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento. A través de dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, respetando el debido procedimiento y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.


2. ALCANCE

Los lineamientos previstos en la presente Política son de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores y trabajadoras de CELEPSA, incluyendo, pero sin limitarse, a operarios(as), empleados(as), personal de dirección y de confianza, directores y accionistas de la Empresa. Asimismo, se aplica a todas las personas con convenios vigentes de modalidades formativas laborales con la Empresa.

De igual manera, la Política se aplica a todas aquellas otras personas que prestan servicios en las sedes de la Empresa, a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, con independencia del régimen contractual, sin que ello suponga una autonomía en el desarrollo de sus servicios, conforme lo establecido en la Ley y su Reglamento.

3. BASE LEGAL

- Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- Ley No. 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del Grupo Familiar.
- Decreto Supremo 009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley No. 30364
- Convenio No. 190, Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT.
- Resolución Ministerial No. 115-2020-MIMP, que aprueba los formatos referenciales para presentar una queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público, privado, instituciones educativas, fuerzas armadas, PNP; y, para el sector de los trabajadores del hogar.
- Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Resolución Ministerial No. 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- Decreto Legislativo No. 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Reglamento Interno de Trabajo de CELEPSA.
- Código de Ética y Conducta del Grupo UNACEM.

	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 4.0
		Fecha: 08/07/2025
		Página: 2 de 10

4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS


- **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 subordinación de un sexo o género respecto a otro.
- **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista, y que no es bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige, sin importar la intención de quien desarrolla la conducta y que crea un ambiente intimidatorio, hostil o humillante y afecta la actividad laboral, formativa (practicantes), o de cualquier índole. No es necesario acreditar el rechazo expreso ni la reiterancia de la conducta para que se configure el hostigamiento sexual, y puede ser cometido por cualquier persona con quien se tenga una relación de dependencia, sin importar la posición jerárquica, género, sueldo u otro, dentro o fuera del centro, modalidad u horario de trabajo.
- **Hostigado(a):** Toda persona, independientemente 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 u orientación sexual, 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 su centro de trabajo, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Denunciado(a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Testigo:** Persona que presencia un acto o conducta de naturaleza sexual, conducta sexista y/o hostigamiento sexual.

5. MANIFESTACIONES DE CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual se puede manifestar a través de cualquier acto que encaje con la definición antes mencionada, siendo algunas de sus manifestaciones, entre otras, las conductas siguientes (siendo esta lista únicamente enunciativa y no limitativa):

- a. 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.
- 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. Usos de términos de naturaleza o connotación sexual verbales o escritos, 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, llamadas telefónicas de 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.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f. Cualquier otra conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista que encaje en la definición legal.

Las manifestaciones de hostigamiento sexual indicadas en el artículo anterior son solamente referenciales, pudiendo existir otras prácticas posibles de ser categorizadas como de hostigamiento o acoso sexual.

	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 4.0
		Fecha: 08/07/2025
		Página: 3 de 10

6. LINEAMIENTOS

6.1 MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE ADOPTA CELEPSA

Con la finalidad de mantener un ambiente de trabajo saludable y libre de hostigamiento sexual y condiciones de respeto entre sus trabajadores, CELEPSA adopta las siguientes medidas de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual:

- **Medidas de difusión:** CELEPSA comunica a todo el personal y a aquellas personas que se incorporen con posterioridad sobre la existencia de la Política y Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, documento que estará disponible a través de su Portal Institucional, brindando información completa, asequible y comprensible, lo que permitirá identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual.


Asimismo, CELEPSA revisa periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.

Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento.

- **Estrategias de detección:** CELEPSA realizará campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual dentro de la Empresa, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- **Sobre las capacitaciones:** La Empresa brinda las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
 - a. Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral y/o formativa en la inducción brindada por un miembro del equipo de Gestión Humana, haciendo entrega al ingresante de la presente política y de un comunicado en el que se detalla los alcances para interponer una queja, así como de la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.
 - b. Una (1) capacitación anual de sensibilización a cargo de un especialista en el tema para todos los colaboradores de la empresa.
 - c. Una (1) capacitación anual especializada para la Gerencia de Gestión Humana y para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Estas capacitaciones tienen como objetivo identificar situaciones de hostigamiento sexual, brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo óptimo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

- **Evaluaciones anuales:** CELEPSA realiza evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan, a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora.
- **Sobre los canales de atención:** La Empresa tiene los siguientes canales de atención de quejas o denuncias:
 - a. El (La) Denunciante podrá presentar su denuncia o queja de forma verbal o escrita ante la Gerencia de Gestión Humana; quien será la encargada de llenar el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual (ver anexo 10.3) en conjunto con el(la) Denunciante cuando la denuncia sea de formal verbal; y si la denuncia o queja es de forma escrita, será el(la) Denunciante quien deberá llenar el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual (ver anexo 10.3). Se precisa que las quejas de actos de hostigamiento sexual pueden ser presentadas de forma presencial o electrónica. La Gerencia de Gestión Humana es quien trasladará la denuncia o queja al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.
 - b. El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja a través de la Página Web: www.celepsa.com, ingresar a la sección Línea Ética, adjuntando el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual (ver anexo 10.3).

	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 4.0
		Fecha: 08/07/2025
		Página: 4 de 10

- c. El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja a través de correo electrónico a la siguiente dirección: eticagrupounacem@pwc.com, adjuntando el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual (ver anexo 10.3).
- d. El (La) Denunciante podrá realizar su denuncia o queja a través de una llamada telefónica a la siguiente línea 080018422.
- e. El (La) Denunciante no podrá realizar su denuncia o queja directamente ante el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.
- f. Cualquier persona que sea testigo o sospeche de algún caso, puede contribuir con su testimonio siguiendo los canales de atención de quejas o denuncias.

Se anexa a esta política el formato de “Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual” (ver anexo 10.3), y el “Acta de derechos de la persona denunciante” (ver anexo 10.4), los cuales podrán ser presentados de manera física o virtual.

- **Coordinación interinstitucional:** La empresa informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.

La Empresa adopta las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el(la) Hostigador(a), así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

La Empresa cuenta con un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.

La presente política contiene el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que incluye el formato para la presentación de quejas y otras disposiciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa de acuerdo con la Ley y el Reglamento.

6.2 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.2.1 ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO


- a. **El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual** (en adelante, el “Comité”) es el encargado de: (i) realizar la investigación y, (ii) proponer la sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Está compuesto por cuatro (4) miembros titulares: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador. Cada uno de los miembros titulares tendrá un suplente y, tanto respecto a los miembros titulares como suplentes, se garantizará la paridad de género. Los representantes titulares y suplentes de los trabajadores serán elegidos por votación, conforme al **S03-FO-021 Procedimiento para la Elección y conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual** de la Empresa.

- b. **Gerencia de Gestión Humana:** Es el área encargada de: (i) recibir la queja o denuncia; (ii) adoptar las medidas de protección; y, (iii) imponer la sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

6.2.2 ETAPA DE PROTECCIÓN

- a. **Inicio:** El procedimiento no sólo inicia de parte (por denuncia o queja del (la) Denunciante o de un tercero), sino también de oficio. Es decir si se tiene conocimiento de actos de hostigamiento sexual se debe iniciar el procedimiento comunicándolo (de forma física o virtual) a la Gerencia de Gestión Humana. Esta prohibido realizar cualquier conducta que suponga revictimizar a la persona afectada: cuestionar los hechos que relatan

 Una empresa del Grupo UNACEM	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
		Versión: 4.0
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Fecha: 08/07/2025
		Página: 5 de 10

desde estereotipos o prejuicios, pedir detalles innecesarios, etc. La Gerencia de Gestión Humana informa de los hechos al Comité.

Considerando que toda actuación del procedimiento de investigación debe ser documentada conforme a lo previsto en el Reglamento de la Ley No. 27942, la denuncia deberá constar por escrito en un acta que revisará y firmará la persona denunciante (ver anexo 10.3).

La denuncia o queja, como ya mencionamos, podrá ser presentada por la presunta víctima de hostigamiento sexual, un tercero o de oficio por la Empresa en caso tome conocimiento de actos que configurarían hostigamiento sexual.

Si la denuncia es presentada por la presunta víctima, al momento de su presentación se dará lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” (ver anexo 10.4), en la cual constan los derechos que le asisten y son reconocidos por la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, así como en la Ley No. 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la presunta víctima, utilizando formatos físicos como virtuales, dejando así constancia de que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

Plazo máximo para ejecutar esta medida: Un (1) día hábil de conocidos los hechos.

- b. **Atención médica y psicológica:** La Gerencia de Gestión Humana informará a través del “Acta de derechos de la persona denunciante” (ver anexo 10.4) sobre los canales de atención médica y psicológica disponibles y, de ser el caso, acompañará a el (la) Denunciante a los servicios públicos o privados (médica o psicológica) para su atención. Cuando la presunta víctima sea la persona denunciante, deberá dejar constancia de la aceptación o renuncia a estos canales por escrito (firma ológrafa o firma electrónica y huella) en el referido acta.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado como un medio probatorio, solo si la persona denunciante lo autoriza (cuando la denunciante sea la presunta víctima).

Plazo máximo para ejecutar esta medida: Un (1) día hábil de conocidos los hechos.


- c. **Medidas de protección:** La Gerencia de Gestión Humana dicta las medidas de protección, para ello deberá dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” (ver anexo 10.4), en el cual constan los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, así como aquellos regulados por la Ley y su reglamento.

El Acta debe ser firmada (firma ológrafa o firma electrónica y huella) por la persona denunciante a fin de dejar constancia del cumplimiento de esta obligación. Estas medidas son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata:

- Rotar o cambiar de lugar a el (la) Denunciado(a).
- Suspender temporalmente a el (la) Denunciado(a).
- Rotar o cambio de lugar a el (la) Denunciante siempre que lo haya solicitado.
- Solicitar a la fiscalía o policía la emisión de una orden de impedimento de acercamiento de el (la) Denunciado(a), a el (la) Denunciante o a su entorno familiar.
- Otras medidas que busquen proteger a el (la) Denunciante.

Las medidas deberán ser previamente comunicadas a las partes interesadas [el (la) Denunciado(a) y el (la) presunta víctima] y debidamente fundamentadas, y en caso de que se dicte una resolución definitiva sobre el caso de Hostigamiento sexual, dichas medidas pueden adoptar el carácter de permanentes.

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 presunta víctima.

 Una empresa del Grupo UNACEM	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
		Versión: 4.0
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Fecha: 08/07/2025
		Página: 6 de 10

La Gerencia de Gestión Humana puede implementar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Cuando sea necesario garantizar el bienestar de el (la) Denunciante, la Gerencia de Gestión Humana puede establecer en la resolución que pone fin al procedimiento medidas temporales a su favor.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta la emisión de la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción.

Plazo máximo para ejecutar esta medida: Tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

- d. **Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** La Gerencia de Gestión Humana comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, e informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.
- e. **Traslado de la queja o denuncia al Comité:** El responsable del área de la Gerencia de Gestión Humana correrá traslado de la queja al Comité en un plazo máximo de un (1) día hábil de recibida para el inicio de la investigación correspondiente.

6.2.3 ETAPA DE INVESTIGACIÓN


- a. **Investigaciones del Comité:** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) es el encargado de la investigación, tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación. Durante dicho plazo de investigación, el Comité deberá trasladar la denuncia al(la) presunto(a) hostigador(a) para que formule sus descargos.
- b. **Descargos de la denuncia o queja:** Durante la investigación tanto el (la) Denunciante, como el (la) Denunciado(a) pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes, en esta etapa se debe asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa.

El Comité otorgará a el (la) Denunciado(a) y a el (la) Denunciante la oportunidad para formular sus descargos, para ello, cuentan con un plazo de 5 días calendario, para presentarlos. El (la) Denunciante tiene el plazo del cuarto al octavo día calendario, y el (la) Denunciado(a) tiene el plazo del noveno al treceavo día calendario, esto dentro de los 15 días calendario contados desde que el Comité recibe la queja.

- c. **Pruebas:** Las partes pueden presentar las siguientes pruebas durante el procedimiento:
 - Declaración de testigos.
 - Documentos públicos o privados.
 - Grabaciones (de audio y/o vídeo), correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, etc.
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Conforme a lo previsto en el artículo 20.4 del Reglamento de la Ley, la valoración de los medios probatorios debe efectuarse tomando en cuenta lo previsto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley No. 30364. Conforme a dicha ley, es posible que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para tal efecto, se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

La valoración de los medios probatorios no puede exponer a la víctima a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.). Tanto para quienes inicien el

	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
		Versión: 4.0
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Fecha: 08/07/2025
		Página: 7 de 10

procedimiento como para quienes intervienen en el mismo en calidad de testigos, el responsable de la Gerencia de Gestión Humana garantizará la ausencia de cualquier tipo de represalias por parte de los denunciados, mediante las oportunas medidas cautelares o disciplinarias pertinentes.

- d. **Informe Final del Comité:** El informe que emite el Comité debe contener como mínimo:
- Una descripción de los hechos investigados.
 - La valoración de los medios probatorios.
 - Una propuesta de sanción o de archivamiento del caso debidamente justificado, tomando en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
 - Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
 - Emitido el informe, el Comité tiene un plazo no mayor a un (1) día hábil, para trasladarlo al órgano encargado de dictar la sanción. En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité propondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente para el(la) Hostigador(a), dependiendo de la gravedad de los hechos. Asimismo, el Comité debe incluir recomendaciones para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.


6.2.4 ETAPA DE SANCIÓN

- a. En un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe, la Gerencia de Gestión Humana traslada el informe del Comité a el (la) Denunciante y a el (la) Denunciado(a) para que puedan presentar sus alegatos, en un plazo de cinco (5) días calendario. Por lo cual el (la) Denunciante y el (la) Denunciado(a) tienen el plazo del primer al quinto día calendario, dentro de los diez (10) días calendario contados desde que la Gerencia de Gestión Humana recibe el informe del Comité.
- b. Una vez recibidos los alegatos o vencido el plazo sin que se presenten, la Gerencia de Gestión Humana emite una resolución final que pone término al procedimiento de investigación y sanción de Hostigamiento sexual. Esta resolución contiene como mínimo lo siguiente:
- i. Descripción de los hechos.
 - ii. Valoración de los medios probatorios.
 - iii. Análisis del Informe del Comité.
 - iv. Análisis de los alegatos presentados por las partes.
 - v. Sanción contra el(la) Hostigador(a), de ser el caso, o la declaración de archivamiento por no haberse evidenciado el acto de hostigamiento sexual; y
 - vi. Otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, de ser el caso.

Cuando durante o como resultado del procedimiento se adviertan indicios de comisión de delitos, la Empresa pondrán en conocimiento del Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes tales hechos, con conocimiento de la víctima.

7. CONSIDERACIONES PARTICULARES

- 7.1 En el caso que el(la) Hostigador(a) sea el(la) Empleador(a), personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado(a), director(a) o accionista, el (la) Denunciante tiene el derecho de presentar la queja para el inicio del procedimiento y de interponer una demanda de cese de la hostilidad de acuerdo a Ley.
- 7.2 Casos de hostigamiento sexual en entorno con terceras empresas, incluyendo empresas de tercerización o intermediación de servicios:
- a. Cuando el(la) presunto(a) Hostigador(a) labora para una tercera empresa y el(la) Denunciante sea de CELEPSA; la queja se debe formular a CELEPSA, la cual en un plazo no mayor a un (1) día hábil informa a la tercera empresa para que tome las medidas pertinentes, sin embargo quien lleva a cabo el procedimiento de investigación y emite el informe con recomendaciones de sanción (a través de su Comité) es CELEPSA.

	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 4.0
		Fecha: 08/07/2025
		Página: 8 de 10

- b. Cuando el(la) Denunciante es de una tercera empresa, es CELEPSA quien lleva a cabo el procedimiento de investigación y también de sanción. Sin perjuicio de ello, CELEPSA podrá comunicar a la tercera empresa el resultado de la investigación.
- c. Si ambos, Hostigador(a) y Denunciante pertenecen a una tercera empresa, y el acto de presunto hostigamiento sexual se produzca en el ámbito de control de CELEPSA, el (la) Denunciante puede interponer la queja y/o denuncia ante cualquiera de las empresas, pero en un plazo no mayor a un (1) día hábil se debe trasladar la queja a la tercera empresa para que inicie el proceso de investigación y sanción correspondiente, sin perjuicio de las coordinaciones correspondientes con CELEPSA. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral con la tercera empresa.

7.3 Todos los actos realizados por la Gerencia de Gestión Humana y del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en el marco del procedimiento de atención e investigación deben ser documentados de forma detallada.

7.4 Se garantiza una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al(a) Hostigador(a) y proteger a la víctima.

7.5 El procedimiento interno de investigación durará como máximo veinte (20) días hábiles, contados desde el día hábil siguiente de presentada la denuncia o queja salvo el término de la distancia debidamente fundamentado.

8. FALSA QUEJA

8.1 La denuncia o queja por hostigamiento sexual que resulte infundada y se acredite la mala fe del(la) Denunciante facultará al perjudicado por ella a interponer judicialmente las acciones pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño para ser indemnizado.

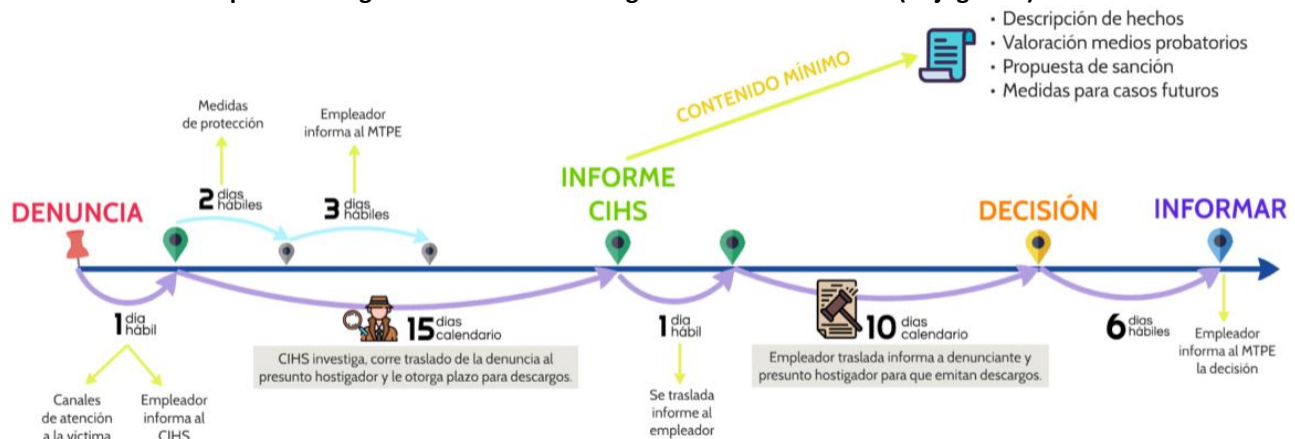
8.2 El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo de la persona que interpuso la falsa queja.


9. INFORME AL MINISTERIO DE TRABAJO

La Empresa informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las normas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual. Asimismo, comunicará sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas. El reporte se realizará dentro de los 6 días hábiles siguientes del cierre de la denuncia. Se ingresa a la página web: <https://apps.trabajo.gob.pe/hostigamientosexual/comunicacion2>

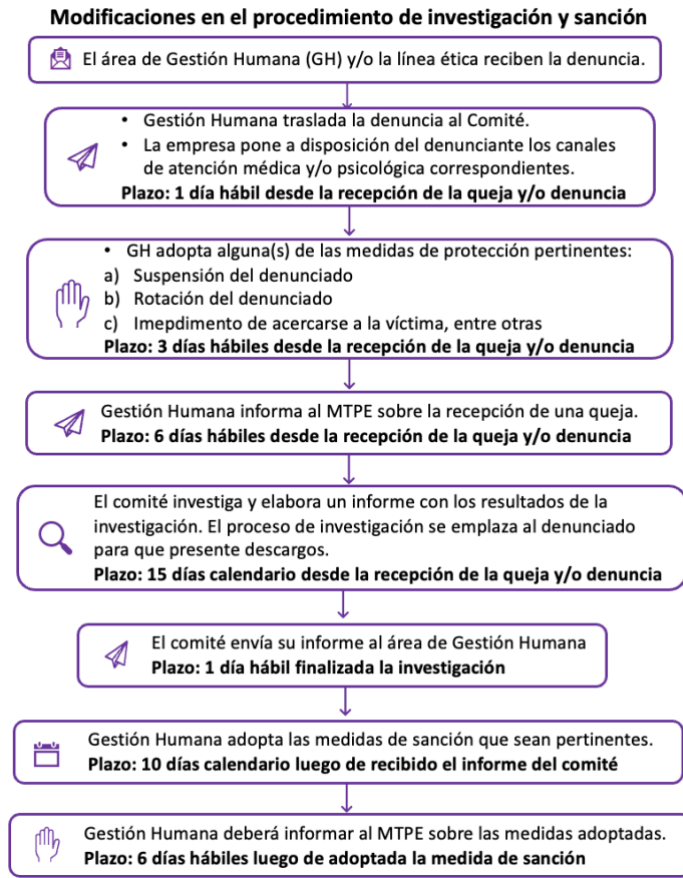
10. ANEXOS

10.1 Procedimiento para investigación de casos de hostigamiento sexual laboral (flujograma)



 Una empresa del Grupo UNACEM	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión: 4.0
		Fecha: 08/07/2025
		Página: 9 de 10

10.2 Plazos para la Gerencia de Gestión Humana y el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual:



10.3 [S03-FO-008 Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual – ámbito laboral Sector Privado](#)


10.4 [S03-FO-009 Acta de derechos de la persona denunciante.](#)

11. APROBACIONES

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Merly Mendoza Espinoza	Patricia Medina Losno	Eduardo Augusto Rivas Alfaro
Analista de Administración de Personal y Nómina	Gerente de Gestión Humana	Gerente General
04/06/2025	08/07/2025	08/07/2025

12. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambio o modificación	Responsable
3.0	01/05/2022	Actualización del documento.	Subg. Gestión Humana y del Talento
4.0	08/07/2025	Eliminación de la sección responsabilidades porque estas se detallan en cada sección del documento. Reemplazo de anexos por enlaces de los formatos relacionados al protocolo de este documento.	Merly Mendoza Espinoza

	MACROPROCESO: Gestionar el talento y la cultura	S03-PO-011
		Versión: 4.0
	POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Fecha: 08/07/2025
		Página: 10 de 10

DECLARACIÓN JURADA DE RECEPCION

Por el presente documento, el abajo firmante declara, bajo juramento, haber recibido por parte de Compañía Eléctrica El Platanal S.A., (en adelante, "CELEPSA" o la "Empresa"), una copia de la Política y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual.

Se compromete a aplicar en todos sus extremos, reconociendo que su incumplimiento dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias o correctivas por parte de la Empresa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas, penales o, en general, legales de cualquier índole que pudieran resultar aplicables.

Trabajador (a):	
DNI No.:	
Cargo:	
Firma:	