

Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual

Código: TGP-000-GG-GG-PO-0004

Versión: 0

Revisado por: -

03/03/2024

Aprobado por: TOMAS PASTOR MARTIN DELGADO FARIZO

03/03/2024

Este documento es propiedad de **Transportadora de Gas del Perú S.A.** Prohibida su reproducción total o parcial sin autorización previa y expresa de la empresa.



TRANSFORMANDO
CON ENERGÍA

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 2 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE.....	3
3. GERENCIAS Y RESPONSABILIDADES	3
4. REFERENCIAS	4
5. DEFINICIONES	4
6. PRINCIPIOS GENERALES.....	5
7. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	6
8. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA DE COLABORADORES DE TGP	7
9. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA DE COLABORADORES DE CONTRATISTAS.....	10
10. CONSIDERACIONES ADICIONALES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	11
11. DECLARACIÓN	11
12. ANEXOS:.....	11

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 3 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

1. OBJETIVO

El establecimiento de esta Política de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la “**Política**”) de TGP tiene como finalidad prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en el ámbito de operaciones de TGP, así como determinar la forma de proceder frente a los casos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación confidencial, imparcial y eficiente que permita sancionar debidamente al hostigador y proteger a la presunta víctima, cumpliendo con el debido proceso establecido en las normas aplicables.

2. ALCANCE

La presente Política es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de TGP. Este documento establece los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual laboral, los cuales incluyen a los colaboradores de empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios, contratistas, así como al personal bajo las modalidades formativas según la norma vigente, sin que ello suponga una falta de autonomía en el desarrollo de sus servicios, conforme a lo establecido en la Ley y su Reglamento.

En todo lo no previsto en esta norma se aplicará lo dispuesto en la norma legal sobre la materia.

Las denuncias o casos de hostigamiento de carácter no sexual se abordarán siguiendo el procedimiento y pautas del Código de Conducta y derivando el caso al Comité de Cumplimiento.

3. GERENCIAS Y RESPONSABILIDADES

3.1 Gerente General:

- Aprobar la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Supervisar la ejecución de los lineamientos establecidos en la misma.
- Autorizar la adecuada provisión de recursos para asegurar el cumplimiento de la presente Política.

3.2 Gerente Senior de Gestión de Personas:

- Asegurar la aplicación, ejecución, cumplimiento y mejora continua de la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Proporcionar asesoramiento, capacitación y orientación a los colaboradores de TGP sobre temas relacionados a la prevención del hostigamiento sexual.
- Asimismo, asegura que los Contratistas de TGP conozcan y suscriban esta Política en el desarrollo de sus servicios dentro del ámbito de la operación de TGP, asegurando el cumplimiento de las normas sobre la materia respecto de su personal mediante la aplicación de la presente Política.
- Gestionar los recursos que le han sido asignados para el cumplimiento de la presente Política.
- Recibir la queja o denuncia, dar lectura del “*Acta de derechos de la persona denunciante*” adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral.
- Poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de los casos de Hostigamiento Sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, cuando corresponda, para verificar el cumplimiento de la Ley.
- Convocar a la elección de los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- Emitir la Resolución Final que pone fin al procedimiento de investigación y sanción, y contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

3.3 Accionistas, gerentes, jefes y colaboradores en general:

- Comprometerse con los principios y procedimientos de la presente Política.
- Mantenerse informados y cumplir con los procedimientos establecidos en la Política.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 4 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

3.4 Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

- Lleva a cabo el procedimiento de investigación, y emite el informe que pone fin a la etapa de investigación, y contiene las recomendaciones para la definición de acciones a tomar o sanciones por cada caso.
- Realiza un informe anual evaluando el nivel de cumplimiento de la presente Política.

3.5 Coordinador de Beneficios y Bienestar Social:

- El colaborador/a miembro de la Gerencia de Gestión de Personas es el encargado de cumplir las disposiciones de la presente Política en directa coordinación con su Gerencia y con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

4. REFERENCIAS

- Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la “**Ley**”).
- Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, modificado por Decreto Supremo No. 021-2021-MIMP (en adelante, el “**Reglamento**”).
- Ley No.29430, Ley que modifica la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
- Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.
- Decreto Legislativo No. 1410
- Guías de la Autoridad Nacional del Trabajo.
- Resolución Ministerial 222-2019-TR
- Resolución Ministerial 223-2019-TR
- Código de Conducta de TGP.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Guía de Uso Línea Ética TGP.

5. DEFINICIONES

5.1 Hostigamiento Sexual

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. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterada conducta.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 Hostigador/a

Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual o sexista no deseados, cuya responsabilidad respecto de esos hechos ha sido determinada.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 5 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

5.5 **Hostigado/a**

Toda persona que es víctima de Hostigamiento Sexual.

5.6 **Relación de autoridad**

Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

5.7 **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.

5.8 **Denuncia o Queja**

Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Empresa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que realice las acciones de investigación y sanción que de ser el caso correspondan.

5.9 **Denunciado/a o Quejado/a**

Presunto Hostigador.

5.10 **Denunciante o Quejosa/o**

Presunta víctima.

5.11 **Acuerdos de Confidencialidad**

Documento que será suscrito por los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, mediante el cual se comprometen a no divulgar, ni compartir la información que manejarán en razón del cumplimiento de esta Política.

6. **PRINCIPIOS GENERALES**

6.1. Principio de dignidad y defensa de la persona: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual debe actuar teniendo en cuenta que la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y debe asegurar su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

6.2. 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.

6.3. Principio de igualdad y no discriminación: Toda persona debe ser tratada con igualdad y con el mismo respeto dentro del ámbito laboral, con acceso equitativo al empleo y a los recursos productivos, sociales, educativos y culturales, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo o género, identidad de género, u orientación sexual.

6.4. Principio de respeto de la Integridad Personal: toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

6.5. Principio de intervención inmediata y oportuna: Toda persona o institución involucrada en la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual 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.

6.6. 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,

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 6 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia y las disposiciones de la presente Política que permitirán mantener la confidencialidad de los casos revisados.

- 6.7. Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados dentro del ámbito de operaciones de TGP, 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.
- 6.8. Principio de impulso de oficio:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción de un caso de Hostigamiento Sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización y práctica de los actos, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del caso presentado. Es responsabilidad de todos los Colaboradores de TGP presentar los formularios que contempla la presente Política, consignando información clara y veraz. **En caso el Colaborador brinde información falsa, incurrirá en una falta grave sancionable.**
- 6.9. Principio de informalismo:** Las personas involucradas en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en su reglamento, de 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 del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- 6.10. Principio de celeridad:** Las personas involucradas en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- 6.11. Principio de no revictimización:** Las 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.

7. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se entenderá que existe Hostigamiento Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una Conducta de naturaleza sexual no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en esta Política.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 7 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

- f) Otras conductas que encajen con la definición de Hostigamiento Sexual regulado en la Ley, y previsto en el numeral 5.1. de la presente Política.

Las manifestaciones del hostigamiento sexual laboral indicadas en el artículo anterior son únicamente referenciales, pudiendo existir otras prácticas posibles de ser categorizadas como de hostigamiento sexual laboral.

8. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA DE COLABORADORES DE TGP

8.1. Elección y Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

▪ Miembros

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se encuentra conformado por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los colaboradores, y dos (2) representantes de TGP garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los representantes de los colaboradores serán elegidos mediante elección general, la cual es convocada por la Gerencia de Gestión de Personas. En dichas elecciones los colaboradores de TGP elegirán entre los que hayan postulado a las elecciones con el fin de ser miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Los representantes de TGP ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma:

- Un (1) representante de la Gerencia de Gestión de Personas; y
- Un (1) representante que la Gerencia General de TGP designe.

Para asegurar la paridad de género se asegurará de que uno de los representantes sea del género masculino y el otro de género femenino.

Con ocasión de la elección de los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se designarán representantes de TGP en calidad de titulares y suplentes asegurando la paridad de género.

Los Miembros suplentes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual son los que asumen temporalmente sus funciones debido a la ausencia, abstención o recusación del miembro titular. El Suplente asumirá permanentemente las funciones del miembro titular, cuando éste último haya sido vacado.

Tratándose de los representantes de los colaboradores, son suplentes los que hayan obtenido el segundo y tercer lugar, de cada lista (la lista de hombres y la lista de mujeres), en el proceso de elección. El orden de prelación lo determinará la posición obtenida en las elecciones.

▪ Plazo de mandato

- a) El plazo del mandato será de dos (2) años.
- b) Todos los miembros titulares y suplentes del Comité de Intervención están sujetos al mismo plazo de mandato.
- c) TGP convocará a elecciones 2 meses antes de que concluya el mandato de los representantes.

▪ Requisitos para ser miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- a) No registrar antecedentes policiales, penales o judiciales.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 8 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

- b) No haber sido sentenciado o denunciado por violencia contra la mujer, violencia familiar ni de género.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente por la institución, por la comisión de actos de hostigamiento sexual, violencia contra la mujer y/o integrantes del grupo familiar.

8.2. Presentación de la denuncia:

El colaborador de TGP que desee denunciar un caso de presunto Hostigamiento Sexual podrá reportar de forma verbal o escrita (de forma física o virtual), la conducta hostil con el Coordinador de Beneficios y Bienestar Social de TGP o a través de la Línea Ética TGP. Adicionalmente, en caso de que la denuncia sea contra algún responsable del área de Gestión de Personas, la denuncia deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.

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

El Coordinador de Beneficios y Bienestar Social de TGP, en el plazo máximo de un (01) día hábil registrará la denuncia a través de la Línea Ética TGP para generar trazabilidad del caso señalando los datos de identificación del supuesto/a hostigador/a: Nombre, cargo, relación laboral entre ambos, así como los hechos del supuesto Hostigamiento Sexual del cual se siente víctima; y, pondrá en conocimiento del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual el caso para el inicio de la investigación.

Al momento de recepción de la denuncia, se procederá a dar lectura *del “Acta de derechos de la persona denunciante”*, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en la Ley N° 27942, el Decreto Supremo 014-2019-MIMP, y de manera supletoria, en la Ley N° 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

La identidad del presunto Hostigador/a, el presunto hostigado/a y del Denunciante si fuese un tercero, así como toda la información relacionada con la denuncia se guardará bajo reserva frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva si éstos lo solicitan. Cualquier infidencia respecto de actuaciones sustanciadas en el Procedimiento, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, se considerará una falta y será sancionada disciplinariamente según corresponda.

Una vez recibida la denuncia, los hechos y personas involucradas en la misma únicamente podrán ser de conocimiento de:

- Los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- El Denunciante.
- El Denunciado.
- Testigos convocados por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- El Coordinador de Beneficios y Bienestar Social de TGP.

La información sobre los hechos y personas involucradas tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia y las disposiciones de la presente Política que permitirán mantener la confidencialidad de los casos revisados.

En caso la denuncia presentada se refiera a alguno de los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, dicho miembro será reemplazado por el miembro suplente o, en su defecto, por otro designado por la Gerencia de Gestión de Personas.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 9 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

8.3. Interposición de medidas de protección

Para los casos donde esté involucrado un colaborador de TGP, la Gerencia de Gestión de Personas en un plazo no mayor de 03 días hábiles asegurará el otorgamiento de las medidas de protección a favor de la víctima o Denunciante, en caso hayan sido solicitadas por el propio Comité. Estas medidas pueden ser las que se establecen en el Art. 18° numeral 2 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

8.4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre la denuncia o queja.

En los casos donde esté involucrado un colaborador de TGP, a título de Denunciante o Denunciado, la Gerencia de Gestión de Personas en un plazo no mayor de seis (06) días hábiles comunicará al MTPE que ha recibido una denuncia o queja sobre Hostigamiento Sexual, así como informar de las medidas de protección adoptadas.

8.5. Traslado de la queja o denuncia al Comité:

El responsable de la Gerencia de Gestión de Personas correrá traslado de la queja al Comité en un plazo máximo de un (01) día hábil de recibida para el inicio de la investigación correspondiente.

8.6. Comunicación de la denuncia o queja al Denunciado.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual pone de conocimiento del Denunciado la denuncia o queja interpuesta en su contra en un plazo no mayor de un (01) día hábil de haber recibido la misma, otorgándole el plazo de seis (06) días naturales para que presente sus descargos sobre los hechos imputados.

El Coordinador de Beneficios y Bienestar Social de TGP realizará una labor de acompañamiento y asesoría a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de tal forma que éstos cumplan con los plazos establecidos por Ley.

8.7. Investigación de la denuncia o queja.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor de quince (15) días calendario de haber recibido la denuncia o queja deberá investigar los hechos y emitir un informe final donde se establezcan las conclusiones y la recomendación de sanción, en caso de comprobarse los hechos materia de queja o denuncia. El Comité emite un informe que contiene las conclusiones de la investigación, estableciendo, entre ellos: la propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

8.8. El Informe Final del Comité de Intervención

El Comité tendrá un plazo de quince (15) días calendarios desde que recibió la denuncia para emitir el Informe Final que cierre la etapa de investigación y donde se declare fundada o infundada la denuncia de actos de hostigamiento sexual.

En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité de Intervención propondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente para el hostigador/a, dependiendo de la gravedad de los hechos. Asimismo, el Comité podrá incluir en dicho informe, recomendaciones para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 10 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

El Comité deberá trasladar su Informe Final a la Gerencia de Gestión de Personas, en el plazo máximo de un (1) día hábil luego de emitido.

8.9. La Resolución Final de la Gerencia de Gestión de Personas

La Gerencia de Gestión de Personas, órgano encargado de dictar la sanción, emitirá una resolución o decisión final en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios contados desde que recibe el informe final. Dentro de dicho plazo, la Gerencia de Gestión de Personas traslada el Informe al quejado o denunciado y al presunto hostigador otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para que, de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha resolución o decisión emitida por la Gerencia de Gestión de Personas contiene la sanción contra El Hostigador, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

La resolución o decisión emitida no está sujeta a impugnación o apelación dentro de la Empresa.

8.10. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre la emisión de la sanción.

La Gerencia de Gestión de Personas en un plazo no mayor de seis (06) días hábiles siguientes a la emisión de la sanción comunicará al MTPE sobre la misma.

8.11. Consecuencias en caso de falsa acusación

TGP se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias al presunto hostigado, cuando la queja por hostigamiento sexual sea declarada infundada y siempre que se demuestre el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

9. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA DE COLABORADORES DE CONTRATISTAS

En caso la víctima y/o presunto Hostigador pertenezcan a una empresa Contratista (empresa que brinda servicios de tercerización o de intermediación laboral) y el acto de Hostigamiento Sexual se haya producido dentro del ámbito de operación o con ocasión del servicio que prestan a TGP, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la Contratista o ante TGP pudiendo utilizar la Línea Ética TGP para tal efecto.

Para los casos que no involucren a personal propio de TGP, es decir, ambos Denunciado y Denunciante pertenezcan a una empresa Contratista, y en caso de haberse interpuesto la denuncia ante TGP:

- (i) Se trasladará la queja o denuncia al Comité de Cumplimiento en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
- (ii) El Comité de Cumplimiento liderará la supervisión del caso, velando por que se realice una comunicación inmediata al Contratista o Empleador del presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia.

El procedimiento de investigación y sanción de casos reportados de colaboradores de Contratistas que no involucren a personal de TGP estará a cargo de la Contratista, sin perjuicio del derecho de TGP de requerir información respecto del manejo adecuado de la denuncia recibida, verificando el cumplimiento de los plazos legales establecidos por Ley.

Asimismo, dentro del marco de la Confidencialidad, el Comité de Cumplimiento tiene la facultad de entrevistar al Gerente de primera línea del Área Usuaria que mantiene la relación con el Contratista con el fin de recabar información para continuar con la investigación.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 11 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

Si la denuncia involucrara a personal de TGP como denunciante y a personal de Contratistas como denunciado, TGP llevará a cabo la investigación conforme a lo descrito en la presente Política y trasladará el Informe del Comité de Intervención a la empresa tercera para que pueda iniciar la fase de sanción.

Por el contrario, si la denuncia involucrara a personal de TGP como denunciado y a personal de Contratistas como denunciante, TGP llevará a cabo las fases de investigación y sanción directamente.

10. CONSIDERACIONES ADICIONALES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TGP podrá tomar el criterio objetivo de razonabilidad, proporcionalidad y/o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta los enfoques del procedimiento previstos en la presente Política.

11. DECLARACIÓN

TGP se reserva el derecho de efectuar ajustes o dejar sin efecto la presente Política de manera unilateral y a su sola discreción.

12. ANEXOS:

- Anexo No. 1: Formato de Acta de derechos de la persona denunciante
- Anexo No. 2: Formato o modelo de queja o denuncia por hostigamiento sexual
- Anexo No. 3: Formato de Declaración Jurada de Recepción.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 12 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

ANEXO No. 1: FORMATO DE ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Habiéndose presentado la queja o denuncia de forma [verbal / escrita / presencial / electrónica] por [nombre de la persona denunciante] respecto de presuntos actos que constituyen hostigamiento sexual, realizados por [nombre del o los presuntos hostigadores] en su contra; se deja constancia por el presente documento de los derechos que le asisten en su calidad de presunta víctima:

Presentación de denuncia por actos de hostigamiento sexual

1. Tiene derecho a presentar su queja o denuncia de forma verbal, escrita, presencial o electrónica ante la gerencia de Gestión de Personas respecto de actos de hostigamiento sexual (comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros con connotación sexual o sexista) efectuados en su contra de manera presencial o remota. En caso la denuncia sea verbal, se levantará un acta que será firmada por la presunta víctima.
2. Para la interposición de la denuncia no se le exigirá a la presunta víctima la presentación de medios probatorios para que la misma sea recibida y se inicie el procedimiento de investigación y sanción

Desarrollo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

3. Tiene derecho a que la gerencia de Gestión de Personas dé lectura a la presente “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y, de manera supletoria, en la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su Reglamento.
4. Tiene derecho a la debida reserva de su identidad frente a personas ajenas al procedimiento. Este derecho le asiste igualmente a los/as testigos/as, si estos así lo solicitan.
5. Goza de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento durante el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, entre los que se encuentran el derecho a exponer sus argumentos, el derecho a ofrecer y producir pruebas, el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable, entre otros que, de acuerdo con ley, conformen el contenido esencial del debido procedimiento.
6. En caso se considere necesaria su declaración durante el procedimiento de investigación, la presunta víctima tiene derecho a que la misma se dé en una única entrevista individual (de forma presencial o remota) en un ambiente privado, cómodo y seguro para el / ella.
7. Tiene derecho a que en la valoración de su declaración se observe que la misma puede válidamente desvirtuar la presunción de inocencia de la persona denunciada siempre que no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para tal efecto, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y la gerencia de Gestión de Personas evaluarán la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación en su declaración.
8. Tiene derecho a que todas las actuaciones del procedimiento de investigación y sanción sean documentadas de forma física o digital y tener acceso a las mismas durante el desarrollo del procedimiento.

Atención médica y psicológica

9. Tiene derecho a que, en el plazo no mayor a un día (1) hábil, la gerencia de Gestión de Personas ponga a su disposición los canales de atención médica, física y mental o psicológica para el cuidado de su salud integral. De esta manera, a través del presente documento y su lectura, se deja constancia que el empleador pone a disposición de la presunta víctima los siguientes canales:

Establecimiento	Teléfono / Dirección
Canal de atención psicológica de TGP.	
Centros de Emergencia Mujer (solicitar la atención clínica y psicosocial).	
Centros de salud EsSalud (solicitar atención médica y psicológica).	
Centros de salud MINSA (solicitar atención médica y psicológica).	
[Algún otro medio con el que cuenten]	

10. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio solo si la presunta víctima lo autoriza.
11. En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, deberá dejar constancia con su firma y huella en el siguiente recuadro:

☐	Declaro aceptar los servicios de medicina física / mental puestos a mi disposición.
☐	Renuncio a los servicios de medicina física / mental puestos a mi disposición.
Firma:	Huella digital:

Marcar con una "X" la alternativa elegida.

Medidas de protección

12. La presunta víctima tiene derecho a que, en el plazo de tres (3) días hábiles, contados desde la fecha de interposición de la denuncia, el órgano encargado implemente las medidas de protección que considere necesarias. Estas medidas serán otorgadas a su solicitud o de oficio, se ejecutarán de manera inmediata y podrán mantenerse hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
13. La presunta víctima tiene derecho a solicitar que las medidas de protección sean 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.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 14 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

14. En la decisión que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede también establecer medidas de protección temporales a favor de la presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Principios del procedimiento

15. La presunta víctima tiene derecho a que se respeten los principios previstos legalmente para la investigación y sanción del hostigamiento sexual, entre los cuales se encuentran:

- 1. Principio de dignidad y defensa de la persona:** Se actuará teniendo en cuenta que la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y deberá asegurar su protección.
- 2. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Se garantiza la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual.
- 3. Principio de respeto de la integridad personal:** Se garantiza el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 4. Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las personas encargadas de la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la misma intervienen en forma oportuna, ejecutando de forma inmediata las medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas.
- 5. Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual tienen carácter confidencial a fin de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- 6. Principio de impulso de oficio:** Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la institución dirigen e impulsan de oficio el procedimiento y ordenan la realización de los actos correspondientes, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- 7. Principio de informalismo:** Las normas contenidas en la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en su Reglamento se interpretan de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de la persona denunciada y la persona denunciante, permitiendo que exigencias formales puedan ser subsanadas dentro del procedimiento, siempre que no afecte derechos de terceros.
- 8. Principio de celeridad:** Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la institución evitan incurrir en actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión célere dentro de los plazos legalmente establecidos.
- 9. Principio de interés superior del niño:** las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 15 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

10. Principio de no revictimización: Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la institución garantizan la adopción de 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.

Finalmente, se deja constancia del derecho de la persona denunciante a la aplicación supletoria de las disposiciones previstas en la Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento, en lo que resulte aplicable.

En consecuencia, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo No. 021-2021-MIMP, que modifica el Decreto Supremo No. 014-2019, Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se dio lectura a la presente “Acta de derechos de la persona denunciante”, en el cual constan los derechos que le asisten a la persona denunciante en su calidad de víctima.

Por lo tanto, firman las partes, que dejan constancia de la lectura completa y clara de la presente acta el día ____ del mes de ____ del año ____, culminada a las ____: ____ horas (☐ am / ☐ pm) en la ciudad de _____.

Nombre completo de la persona denunciante (presunta víctima):

Tipo de documento de identidad (marque con una X):

☐ DNI ☐ Carné de extranjería ☐ Pasaporte

Número de documento de identidad: _____

Firma:

Huella digital:

Nombre completo de la persona encargada que participa en la lectura del acta:

Cargo:

Firma:

Huella digital:

ANEXO No.2: FORMATO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

____ de _____ de 20____

Gestión de Personas

TRANSPORTADORA DE GAS DEL PERÚ S.A.

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 No. 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 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 o Pasaporte)			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			
Medios de contacto	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 probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

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)	

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 18 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

(*) **En caso de presentar testigos/as:** Se garantizarán las 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 No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

	TGP-000-GG-GG-PO-0004	0	Pág. 19 de 19
	Política de prevención e intervención frente al Hostigamiento Sexual		

2. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión del Documento	Cambio generado	Páginas
0	Documento Implantado	No aplica