	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 1 de 51</b>

## 2.12 PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### DOCUMENTO INTERNO

Este documento es propiedad de Agrícola Andrea S.A.C. y queda prohibida su reproducción total o parcial en cualquier medio. El otorgamiento de una copia a terceros, debe realizarse con autorización escrita del Gerente General o en su defecto por el Jefe SIG.


<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>Jefe de SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
<b>Fecha: 11/04/2022</b>	<b>Fecha: 25/04/2022</b>	<b>Fecha: 02/05/2022</b>
Firma:	Firma:	Firma:

### 2.12.1 OBJETIVO:

De conformidad con la Ley No. 27492 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y su reglamento aprobado mediante D.S. No. 014-2019-MIMP, así como de sus normas conexas, el procedimiento tiene como objetivo fijarlas directrices y estandarizar el procedimiento para la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Empresa Agrícola Andrea S.A.C

La Empresa Agrícola Andrea viene creando un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento y la violencia de género, estableciendo pautas para identificar, prevenir y sancionar estos actos. Asimismo, proteger a la víctima durante el desarrollo del proceso, y sancionar a la persona que los realice, garantizando una investigación reservada, confidencial,

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 2 de 51</b>

imparcial, célere y eficaz.

### 2.12.2 ALCANCE:

El presente procedimiento es responsabilidad de la Gerencia de Talento Humano de la Empresa Agrícola Andrea y aplica a todos los trabajadores, y personal tercero que presta servicios en las instalaciones de la Empresa.

El procedimiento comprende desde la recepción de la queja o denuncia hasta dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

### 2.12.3 RESPONSABILIDAD:

**COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS.** Es responsable de:


- Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente Reglamento.
- Contar con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para “Colaboradores”.
- Capacitar a los colaboradores que se encargarán de investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual.

**ASISTENTE DE GESTIÓN SOCIAL.** Es responsable de:

- Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- Difundir entre todos sus colaboradores el contenido de este Procedimiento, en especial, dar a conocer los canales de denuncia establecidos.

**COMITÉ DE INVESTIGACIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (COMITÉ).** Es responsable de:

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 3 de 51</b>

- Encargados de la Investigación y Emisión de recomendaciones de sanción.

**COLABORADORES EN GENERAL.** Es responsable de:


- Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, discriminatorias, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual: no ignorándolos ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo impidiendo que se repitan o agraven.
- Comunicar a las instancias designadas en este Procedimiento cuando tome conocimiento de cualquier comportamiento, actitud o acción que constituya hostigamiento sexual.

#### 2.12.4 DISPOSICIONES GENERALES:

2.12.4.1. El ámbito de aplicación del presente documento, implicará aquellos actos o conductas llevadas a cabo en el marco de las funciones que pudieran ejercer los sujetos definidos en el alcance, incluyendo los siguientes supuestos:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 4 de 51</b>

**2.12.4.2.** El presente procedimiento estará a disposición de los trabajadores a través del RIT y de la plataforma digital y carpeta compartida con la que cuenta y es conocida y utilizada. En el caso de los nuevos trabajadores, la Empresa Agrícola Andrea S.A.C. pondrá a disposición de manera física al momento de su incorporación. Asimismo, ante la modificación y actualización del mismo la Empresa Agrícola Andrea S.A.C. realizará la comunicación con el detalle de los cambios.


**2.12.4.3.** La investigación ante cualquier denuncia o queja sobre hostigamiento sexual, estará a cargo de un comité de intervención contra el hostigamiento sexual (en adelante, comité), que debe estar compuesto de la siguiente manera:

- a. Cuatro (4) personas: dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes de los trabajadores.
- b. Paritario (igual número de hombres y mujeres).
- c. Los representantes deberán contar con suplentes.

**2.12.4.4.** En caso de que el/la presunto(a) hostigador(a) sea titular del comité o sea delegado, entonces esta queja o denuncia se interpondrá ante el inmediato superior del presunto(a) hostigador(a) o quien haga de sus veces. El/la presunto/a hostigador/a deberá abstenerse de participar en la investigación.

**2.12.4.5.** La comunicación con la víctima deberá realizarse por los medios formales establecidos. Las comunicaciones entre la oficina de Recursos Humanos y el Comité, podrán realizarse utilizando los medios electrónicos que el empleador pone a disposición, como el correo electrónico corporativo. Sin perjuicio de ello, se dejará constancia de dichas comunicaciones mediante un acta (documento en físico). Las comunicaciones con el ministerio de trabajo se realizarán utilizando los medios y siguiendo el protocolo vigente

<b>Vigencia: Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por: Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por: SIG</b>	<b>Aprobado por: Gerente General</b>
--------------------------------	---	------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 5 de 51</b>

que se establezca para ello.

**2.12.4.6.** La Empresa Agrícola Andrea S.A.C mantendrá reserva de la identidad del presunto hostigado (a) o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos también se mantendrá en reserva.

**2.12.4.7.** Si durante el desarrollo del presente procedimiento se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, la Empresa Agrícola Andrea S.A.C deberá comunicarlo al ministerio público, con conocimiento de la persona afectada, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de conocido el hecho.

**4.8.** En caso se descubra que una denuncia es falsa, la Empresa Agrícola Andrea S.A.C se reserva el derecho de sancionar a quien formuló falsa denuncia, de conformidad con las normas legales pertinentes. Ello no contrapone el derecho de quien haya sido falsamente acusado de tomar las medidas legales que estime convenientes.

**4.9.** Con el objetivo de prevenir y atender las denuncias de hostigamiento sexual, las medidas concretas de prevención serán:


- a.** La difusión a todos los sujetos definidos en el alcance del presente procedimiento y demás normas y reglamentos que regulan el hostigamiento sexual.
- b.** La organización de espacios de concientización, sensibilización y diálogo en torno a la problemática del hostigamiento sexual y cómo afrontarla.
- c.** La generación de material gráfico sobre la problemática del hostigamiento sexual y enviarlo por correo electrónico corporativo (MAILING).

**d.** La organización de capacitaciones especializadas al personal de la Oficina de GTH.

## 5. DEFINICIONES Y TÉRMINOS:

**5.1. Buzón de Sugerencias:** Buzón colocado estratégicamente en cada comedor de las

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 6 de 51</b>

instalaciones de la Empresa, en que podrán redactar su denuncia o queja. **5.2. Oficina de Recursos Humanos:** es la encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, imponer sanciones y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

**5.3. Comité de intervención frente al hostigamiento sexual:** es el comité encargado de desarrollar la investigación, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda.

**5.4. Hostigador:** toda persona, hombre o mujer, que realiza un acto de hostigamiento

sexual.<sup>1</sup> **5.5. Hostigado:** toda persona, hombre o mujer, que es víctima de hostigamiento

sexual.<sup>2</sup> **5.6. Hostigamiento o acoso sexual:** conducta negativa de connotación sexual que produce que

la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales (3). Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico. También puede ocurrir entre trabajadores/as que se encuentran destacados/as o desplazados/as en una empresa o entidad pública con la cual no tienen vínculo contractual directo respecto del/la empleador/a o agentes de la empresa o entidad pública. Asimismo, puede cometerse entre trabajadores/as que prestan servicios en un mismo espacio físico, pero cuyo/a empleador/a es distinto/a.


**5.7. Violencia de género:** cualquier acción o conducta basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, etnicidad, entre otras), que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona.

## 6. NORMAS Y REFERENCIAS:

a. Constitución Política del Perú.

b. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 7 de 51</b>

c. Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

<sup>1</sup> Ley N°27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Artículo 3: de los sujetos.

<sup>2</sup> Ley N°27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Artículo 3: de los sujetos.

d. Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE/2, que aprueba el documento denominado “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”

e. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de f. Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

g. Reglamento General de la Empresa Agrícola Andrea S.A.C

## 7. PROCEDIMIENTOS:


### 7.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Empresa se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual o acoso, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita (utilizando el formato que se adjunta como Anexo 3), ante el área de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si fuera de modo verbal, el responsable del área de Recursos Humanos deberá levantar un acta donde se precise la queja o denuncia que sirva como base para las investigaciones.

Si la Empresa toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual o acoso, también está obligada a

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 8 de 51</b>

poner los hechos en conocimiento del área de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

#### 7.1.1. Comunicaciones a realizar<sup>3</sup>:

Al recibir la denuncia o queja, la Oficina de Recursos Humanos realiza las siguientes dos (2) comunicaciones:

- Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia o queja, indicando que se ha recibido la misma o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento

---

<sup>3</sup> El procedimiento de investigación y sanción de la Empresa se realiza en cumplimiento de las disposiciones orientadas al sector privado, las cuales, principalmente, se detallan en el Capítulo I del Título III del Reglamento de la Ley No. 27492.

sexual, y le informa, en caso hubiere sido necesario, respecto de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.


- Comunicación al Comité, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia para el inicio de la investigación.

#### 7.1.2. Medidas de Protección para la víctima<sup>4</sup>

Como primera acción inmediata, luego de presentada la denuncia o queja, la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, fiscal y mental o psicológica que tenga, siendo que el informe que se emita como resultado será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--



	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 9 de 51</b>

Asimismo, dentro de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia, la Empresa dictará medidas de protección a la presunta víctima, pudiendo ser otorgadas de oficio o a solicitud de parte, ejecutándose de manera inmediata.

Las medidas de protección son aplicables para la presunta víctima y, de ser necesario, para los testigos, pudiendo ser las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.


---

4 El procedimiento de investigación y sanción de la Empresa se realiza en cumplimiento de las disposiciones orientadas al sector privado, las cuales, principalmente, se detallan en el Capítulo I del Título III del Reglamento de la Ley No. 27492.

Finalmente, he de considerar que las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión del procedimiento, sin perjuicio de que 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 los involucrados.

## 7.2. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DEL COMITÉ<sup>5</sup>:

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 10 de 51</b>

La investigación que desarrolle el Comité no debe superar los 15 días calendarios desde que se le traslada la denuncia o queja.

#### 7.2.1. Recopilación de Información y Pruebas:

Durante los primeros días de la investigación, tanto la o el denunciante como la persona quejada/denunciada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. El Comité tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.

#### 7.2.2. Traslado de aviso de inicio de investigación al presunto hostigador:

En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa. Siendo que la persona investigada tiene un plazo de tres (03) días calendarios para formular sus descargos, que se contabilizaran desde la recepción del aviso de investigación que le detalla los hechos imputados.


#### 7.2.3. Valorización interna de las pruebas y toma de decisiones

Los miembros del Comité sesionarán para realizar una valorización de todas las pruebas recopiladas en la investigación, garantizando que el desarrollo de la sesión será reservada, confidencial, imparcial, celeridad, eficaz y tomará en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.

---

<sup>5</sup> Las acciones de investigación que realice la Empresa cuando se presente o se sospeche de una situación de hostigamiento sexual, se realizarán cumpliendo lo dispuesto para la "Etapa de Investigación", tanto en el Capítulo II del Título II "Procedimiento General" como en el Capítulo I del Título III "Procedimiento en el Sector Privado" del Reglamento de la Ley No. 27492.

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 11 de 51</b>

Toda sesión del Comité quedará registrada en el “Libro de Actas del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo”, en el cual se detallará el nombre de los miembros presentes, la hora y finalización de la sesión, breve descripción de los temas que se trataron, resultados de votaciones que se pudieron haber tomado, las medidas dispuestas y el Informe Final.

#### 7.2.4. Elaboración de Informe Final del Comité <sup>6</sup>:

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité deberá elaborar un Informe Final que seguirá el formato del **Anexo 4**, en donde se detallan las conclusiones de la investigación, conteniendo la siguiente información:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de

#### 7.2.5. Traslado de Informe Final del Comité al área de Recursos Humanos


Una vez elaborado el Informe Final, el Comité se lo hará llegar a la Oficina de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil, con el objetivo de que dicho órgano proceda a revisarlo para fundamentar su decisión final.

#### 7.3. PROCEDIMIENTO DE DECISIÓN<sup>7</sup>

Revisión del Informe Final y comunicaciones a las partes involucradas:

Una vez que el área de Recursos Humanos reciba el Informe Final del Comité, en

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 12 de 51</b>

un plazo no mayor a tres (03) días calendario, trasladará dicho informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo no mayor de tres (03) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos finales.

<sup>6</sup> Las acciones de investigación que realice la Empresa cuando se presente o se sospeche de una situación de hostigamiento sexual, se realizarán cumpliendo lo dispuesto para la “Etapa de Investigación”, tanto en el Capítulo II del Título II “Procedimiento General” como en el Capítulo I del Título III “Procedimiento en el Sector Privado” del Reglamento de la Ley No. 27492.

<sup>7</sup> El Informe Final del Comité de la Empresa cumple con los aspectos esenciales que han sido establecidos mediante el Reglamento de la Ley No. 27492.

Vencido el plazo de tres (03) días calendario, habiendo o no presentado alegato alguno o ambas partes, el encargado del área de Recursos Humanos emitirá el Pronunciamiento Decisión Final del caso, como se detalla en los numerales inmediatos siguientes 7.3.1 y 7.3.2.


### 7.3.1. Valorización de los alegatos finales:

Habiendo recibido los alegatos finales, el área Humanos valorizará todo lo recabado en la investigación, de manera imparcial, celeridad, eficaz y tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.

Asimismo, comunicará a la Vicepresidencia de Asesoría General y Jurídica la viabilidad de recibir el apoyo de un miembro del área legal, con el objetivo de poder absolver determinadas consultas y tener un panorama legal de las implicancias que representaría la decisión final. Asimismo, toda consulta se realizará protegiendo la identidad de las partes involucradas.

### 7.3.2. Pronunciamiento de la decisión final:

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 13 de 51</b>

Dentro de un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que se recibió el Informe Final (que incluye los tres días otorgados para alegatos finales a las partes), el área de Recursos Humanos dictará el Pronunciamiento Final determinando la existencia o no del hostigamiento o acoso sexual denunciado/quejado/enterado y, de ser el caso, la sanción contra el/la hostigador/a, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tal resolución seguirá el formato establecido en el **Anexo 5**.

Asimismo, tal resolución es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

Finalmente, se pone a conocimiento que, si uno de los involucrados no se encuentra conforme con la decisión final, podrá tomar las acciones judiciales que considere necesarias.

### 7.3.3. Implementación de acciones adicionales a razón de la decisión<sup>8</sup>:

La Empresa, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos


---

<sup>8</sup> Las medidas adicionales para evitar un nuevo caso de hostigamiento que establezca la Empresa se realizan como una medida preventiva conforme al artículo 23 Reglamento de la Ley No. 27492

que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan. Los trabajadores quedarán obligados a cumplir las medidas que se dispongan a este respecto.

### 7.4. Actuación en caso de indicio de comisión de delito<sup>10</sup>:

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
		<b>Versión</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>01</b>
		<b>Página 14 de 51</b>


Si como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Empresa, con conocimiento de la víctima, interpondrá una denuncia ante el Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, dentro de un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

### 8. DIAGRAMA DE FLUJO:

### 9. ANEXOS:

- Anexo 1:** Diagrama del Procedimiento de Investigación y Decisión
- Anexo 2:** Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité
- Anexo 3:** Formato de Modelo de Queja o Denuncia
- Anexo 4:** Formato de Informe Final del Comité
- Anexo 5:** Formato de Pronunciamiento de la Decisión Final
- Anexo 6:** Temario de capacitaciones para el personal de la organización
- Anexo 7:** Temario de capacitación especializada para el personal de Recursos Humanos y miembros del Comité.



	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 15 de 51

	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	P-RRHH
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	Versión
		01
		Página: 15 de 34

## PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

### 1. Objetivo:

El presente documento tiene por objetivo regular el procedimiento a seguir para la elección de los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, de conformidad con la Ley N° 27492 “Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual” y su Reglamento aprobado mediante D.S N° 014-2019-MIMP (en adelante “El Comité”), así como de sus normas conexas y la política general de la Empresa.


### 2. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo ( El Comité): a. Finalidad de El Comité:

En concordancia con la normativa vigente, El Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual en el trabajo.

#### b. Miembros de El Comité:

El Comité estará compuesto por cuatro (4) miembros Titulares: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador;

Vigencia: Mayo 2022	Elaborado por: Coordinador de RRHH	Revisado por: SIG	Aprobado por: Gerente General
------------------------	---------------------------------------	----------------------	----------------------------------

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 16 de 51

debiéndose garantizar en ambos casos la partida de género.

c. Plazo de mandato:

El plazo del mandato de los miembros del Comité es de dos años. Si por algún motivo no se realizará la elección, demorara o anulará, los miembros del Comité se mantendrán en ejercicio hasta la elección y toma efectiva de los miembros del nuevo Comité electo. d. Requisitos para postular como miembros del Comité:

- Se trabajador de Agrícola Andrea S.A.C con un año de antigüedad como mínimo.
- No encontrarse en calidad de miembro del Comité Electoral.
- No deben registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- No deben haber sido sentenciados y/o denunciados por violencia contra las mujeres y/o los integrantes del grupo familiar.
- No tener algún antecedente laboral respecto a una situación de Hostigamiento Sexual en donde se le haya determinado responsabilidad o encontrarse en alguna investigación en curso como hostigador/a.

**3. Procedimiento de conformación de miembros del Comité (titulares y suplentes):** a. Representantes del empleador:

Los representantes del empleador ante El Comité son nombrados, teniendo en cuenta la paridad de género de la siguiente forma:

- Un/ a (1) representante del área de Recursos Humanos.
- Un/a (1) representante que el empleador designe.


b. Representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores ante el Comité son nombrados mediante elección simple que, preferentemente, serán llevadas a cabo juntamente con la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), regulada en la Ley N°29783, su Reglamento.

	<b>ANEXO 2</b>	Código
--	----------------	--------

Vigencia: Mayo 2022	Elaborado por: Coordinador de RRHH	Revisado por: SIG	Aprobado por: Gerente General
------------------------	---------------------------------------	----------------------	----------------------------------



	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 17 de 51</b>

	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 16 de 34</b>


De ser así; la Junta Electoral designada para la elección de los representantes de los trabajadores del CSST también se encargará de llevar el presente proceso electoral, por lo que automáticamente se seguirá el mismo procedimiento que se haya determinado para el proceso electoral de elección de El Comité, lo cual implica:

- El plazo para la convocatoria y presentación de candidatos.
- El cronograma del proceso electoral.
- Lugar, fecha, hora de inicio y termino en que se llevara a cabo el proceso electoral.
- El mecanismo para ejercer el voto.

**Si por algún motivo no pueden llevarse a cabo los dos procesos electorales de manera conjunta, se seguirá el siguiente proceso para las elecciones de los representantes de los trabajadores en el Comité:**

- I. Nombramiento de la “Junta Electoral” para la elección de El Comité La “Junta Electoral” estará compuesto por 2 miembros, nombrados por la Gerencia General y es la máxima autoridad durante el proceso electoral, goza de autonomía y sus fallos son inapelables.
- II. Sobre la calidad de miembros de la Junta Electoral:

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--


 Agrícola Andrea	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 18 de 51</b>

El cargo como miembro de la “Junta Electoral” solo es para trabajadores de Agrícola Andrea SAC, y es irrenunciable, salvo que el trabajador, en un plazo no mayor a 2 días hábiles de comunicada la designación, le haga llegar por algún medio escrito al área de Recursos Humanos se deso de ser candidato para El Comité (y, por tanto, tener incompatibilidad para ser miembro de la Junta Electoral). Asimismo, si el miembro de la “Junta Electoral” no puede participar en el proceso electoral por presentarse una situación de vacaciones, licencias, días libres o descanso médico, deberá dar aviso inmediato a la Oficina de Recursos Humanos para que se designe a un nuevo miembro que ocupara su lugar.

### III. Sobre las funciones de la “Junta Electoral”

- Organizar, convocar, dirigir y controlar el proceso electoral siguiendo los lineamientos del presente documento.
- Recepcionar las solicitudes de Inscripción de los candidatos y oficializar su inscripción, previa consulta del perfil del postulante con la Oficina de Recursos Humanos, para corroborar que cumple con los requisitos.
- Elaborar él los padrones de elecciones y las cédulas de votación que serán utilizadas en el sufragio.
- Absolver las consultas y reclamos de los trabajadores relacionados con el proceso de elección y resolver en última instancia, en caso sucediera, los asuntos sobre la nulidad de las elecciones.
- Vigilar, salvaguardar y realizar todas las acciones necesarias para implementar que el proceso electoral se lleve a cabo con total transparencia, de acuerdo con el procedimiento y dentro de los tiempos establecidos.
- Realizar el conteo de los votos y proclamar a los representantes titulares y suplentes elegidos, mediante la entrega de un documento que los acredite como tales.

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 19 de 51

	<b>ANEXO 2</b>  Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	Código
		P-RRHH
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	Versión
		01
		Página: 17 de 34

NOTA ESPECIAL: Para efectos del proceso electoral conjunto, la Junta Electoral de CSST (que también actuara como “Junta Electoral” para la elección de “El Comité”) tendrá las atribuciones y funciones detalladas para su actuación como encargada del proceso electoral de representantes de El Comité.

#### IV. Convocatoria de elecciones de El Comité


15 días calendarios antes de la fecha programada para las elecciones se realizará la convocatoria a elecciones a través de un comunicado enviado por correo electrónico a todos los trabajadores, esta comunicación debe contener principalmente:

- El plazo para la presentación de los candidatos.
- El cronograma del proceso electoral
- Lugar, fecha, hora de inicio y termino en que se llevara a cabo el proceso electoral.
- El mecanismo para ejercer el voto

#### V. El sufragio:

La Junta Electoral previamente elaborar el padrón electoral con la información que solicitara a RRHH, este padrón electoral debe contener: nombre y apellidos, DNI y ubicación o zona de trabajo de los trabajadores aptos para

Vigencia: Mayo 2022	Elaborado por: Coordinador de RRHH	Revisado por: SIG	Aprobado por: Gerente General
------------------------	---------------------------------------	----------------------	----------------------------------

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 20 de 51</b>

votar.

Las elecciones se podrán realizar en el horario que se determine entre las 8:30 am hasta las 5:00 pm del día señalado, tiempo en donde se depositaran las cédulas de votación y que no cuesten con vicio alguno en el llenado.

Finalizado el tiempo establecido o habiéndose cumplido con la participación de la totalidad del padrón electoral, la Junta Electoral procede a suscribir el acta de cierre de elecciones, que incluirá los resultados de la votación.

#### VI. Proclamación de los representantes

Serán proclamados los dos representantes titulares de los trabajadores en El Comité, teniendo en cuenta la paridad de género:


- El candidato, hombre que haya obtenido la primera mayoría del total de votos válidos emitidos.
- La candidata mujer que haya obtenido la primera mayoría simple del total de votos válidos emitidos.

Serán proclamados los dos representantes suplentes de los trabajadores, teniendo en cuenta la paridad de género:

- El candidato hombre que haya obtenido la segunda mayoría simple del total de votos válidos emitidos.
- La candidata mujer que haya obtenido la segunda mayoría simple del total de votos válidos emitidos.

	<b>ANEXO 2</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 21 de 51</b>

		<b>Página: 18 de 34</b>
--	--	-------------------------

#### **Mecanismo de desempate:**

En caso de que dos o más candidatos hayan obtenido igual votación, la Junta Electoral encargado procederá inmediatamente a realizar la elección al azahar entre tales candidatos que empataron, utilizando un medio físico donde el primer candidato o candidata elegida de manera aleatoria ocupara el cargo de miembro titular de El Comité. El candidato o candidata restante ocupará el cargo de miembro suplente de El Comité. Para ello, la Junta Electoral deberá contar con la presencia de los candidatos/as que empataron, siendo que en caso el candidato o candidata no se encuentre presente, lo representara su superior jerárquico como garantía de transparencia en el proceso. Si es el caso fuere para designar entre dos candidatos que empataron para miembro suplente, igual se llevará a cabo la elección al azahar y el salga quedará como suplente, y el otro candidato quedará fuere del Comité.

**NOTA ESPECIAL:** Para efectos del proceso electoral conjunto, la Junta Electoral del CSST utilizará el presente mecanismo de desempate para definir la elección de los miembros de El Comité.

#### VII. Nulidad del proceso:

El proceso podrá ser declarado nulo por la Junta Electoral y en los siguientes


casos: · En caso de verificarse la existencia de cualquier irregularidad grave e insubsanable durante el proceso electoral.

· En este supuesto, el Comité Electoral encargado realizará la convocatoria de un nuevo proceso electoral en un plazo no mayor a 15 días calendarios, sin perjuicio que, de ser necesario, El Comité saliente seguirá ocupando sus funciones.

#### **4. Inscripción de candidatos:**

Durante el plazo establecido, los trabajadores que cumplan con los requisitos

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 22 de 51


establecidos pueden inscribirse como candidatos formalmente mediante una carta (anexo 1) dirigida tanto a la Junta Electoral que corresponda como a la oficina de RRHH, además de firmar la Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos (anexo 2).

Asimismo, se puede proponer la inscripción de un compañero como candidato formalmente mediante una carta (anexo 3) dirigida a la Junta Electoral y a la oficina de RRHH. En este supuesto, para formalizar la candidatura, a oficina de RRHH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, informará al trabajador nominado mediante un correo electrónico corporativo o por otro medio que considere conveniente la nominación realizara. Ante ello, el trabajador nominado tendrá que dar una respuesta de aceptación o negación dentro de un plazo no mayor a dos (2) días hábiles de haber sido notificado. De tener una respuesta de aceptación, el trabajador nominado presentará tanto a la Junta Electoral como a la oficina de RRHH una carta de aceptación de participación (anexo 4), acompañada de la declaración jurada correspondiente (anexo 2). De no emitir respuesta alguna dentro del plazo establecido, se entenderá como denegada la intención de participar como candidato.

Terminando el plazo de presentación de los candidatos, la Junta Electoral procederá a inscribir y publicar la lista de los candidatos, enviándoles a todos los trabajadores mediante un correo electrónico.

	<b>ANEXO 2</b>  Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	Código
		P-RRHH
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	Versión
		01
		Página: 19 de 34

Vigencia: Mayo 2022	Elaborado por: Coordinador de RRHH	Revisado por: SIG	Aprobado por: Gerente General
------------------------	---------------------------------------	----------------------	----------------------------------

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 23 de 51</b>

Los candidatos podrán ser tachados mediante documento escrito y documentado que se presente a la Junta Electoral, quien resolverá en el plazo más breve posible y su decisión no podrá ser material de impugnación.

Resuelto las tachas presentadas a la Junta Electoral, publicará la lista definitiva de los candidatos, hábiles, por orden alfabéticos, asignándole un número de sufragio.

#### **5. Sobre la participación de los trabajadores en el proceso electoral**

Todos los trabajadores tienen el derecho de participar durante el proceso, sea como candidatos y/o electores. Asimismo, el resultado del proceso electoral es de obligatorio reconocimiento para todos los trabajadores de Agrícola Andrea S.A.C, incluyendo a aquellos trabajadores que por alguna razón no acudieron a votar.


De darse una situación en donde un trabajador de Agrícola Andrea S.A.C se encuentre en su descanso vacacional, horas o días libres o cuente con licencia por maternidad o paternidad, y, pesar de ello, desee participar en el proceso electoral podrá hacerle bajo su propio costo y responsabilidad, firmando una declaración de que su ingreso al centro laboral se da exclusivamente para participar en el proceso electoral (anexo 5).

Finalmente, todas aquellas personas que se encuentren dentro del régimen de la Ley N°28518 "Ley Sobre Modalidades Formativas" no podrán participar en el presente proceso electoral (ni como candidatos ni como electores) al no ostentar una condición de trabajadores, sin que esto afecte sus derechos su condición de sujetos activos o pasivos frente a una denuncia o queja que sea llevada ante El Comité.

#### **6. Sobre la designación de miembros titulares y suplentes de El Comité.**

Al día siguiente, hábil de la proclamación de los resultados electorales, la Junta Electoral entregará las credenciales firmadas a los representantes titulares y

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 24 de 51</b>

suplentes que han sido elegidos.


Tales representantes, se someten a lo establecido en la Política de Agrícola Andrea S.A.C. y en los documentos que se implementen relacionada con la misma, en donde se detallan sus funciones, deberes y causales de vacancia a su cargo.

Firma del Gerente General

	<b>ANEXO 2</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 20 de 34</b>

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---



	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 25 de 51</b>

	<b>ANEXO 1</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>Procedimiento para la Elección de Miembro del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 20 de 34</b>

**Anexo 1:** Modelo de Convocatoria para Elección del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo.


**CONVOCATORIA PARA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ANDREA SAC. POR EL PERIODO DE .....**

Ica, .....

Señores

AGRÍCOLA ANDREA SAC.

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 26 de 51</b>

**Presente. -**

**Asunto:** Elección de los representantes titulares y suplentes de los trabajadores ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa **AGRÍCOLA ANDREA SAC.**, para el período de .....

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de poner en su conocimiento la necesidad de elegir al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el período .....

El número total de candidatos para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es de CUATRO (4), por lo que le solicitamos convoquen al proceso de elección de:

- UN (02) representante elegido por los trabajadores en calidad de miembro titular, y
- UN (02) representante elegido por los trabajadores en calidad de miembro suplente.

El local o área que la empresa proporcionará para el proceso de las elecciones es en la sede Ica.


Sin otro particular y agradeciendo la participación de su organización para el éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, reiteramos a ustedes los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
 .....  
 Coordinador de Recursos Humanos

	<b>ANEXO 2</b>  Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 27 de 51</b>

	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 21 de 34</b>

	<b>ANEXO 2</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>Procedimiento para la Elección de Miembro del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 21 de 34</b>


**Anexo 2:** Modelo de Programa de Convocatoria para Elección del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo.

**CONVOCATORIA AL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ANDREA SAC; POR EL PERIODO.....**

**AGRÍCOLA ANDREA SAC.; A TRAVÉS DE LA GERENCIA GENERAL**, en virtud y cumplimiento del artículo 7° de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – LPSHS y el artículo 27° del D.S. N°014-2019-TR Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - RLPSHS, convocan a las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el periodo agosto 2019 – agosto 2021 las mismas que se llevarán a cabo de acuerdo al siguiente cronograma:

1	Número de representantes titulares y suplentes a ser elegidos	DOS (02) titulares DOS (02) suplentes
2	Plazo del mandato (Tomando como referencia	DOS (02) años, de .....

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--


	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 28 de 51</b>

	el Art. 62° RLSST)	
3	Requisitos para postular y ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser trabajador de la empresa.</li> <li>- Tener 18 años de edad como mínimo.</li> <li>- No registrar sentencias o denuncias por violencia contra integrantes del grupo familiar.</li> </ul>
4	Periodo de inscripción de candidatos	Del 03 al 06 de agosto, en horario de trabajo, enviando la postulación al área de Recursos Humanos de la empresa.
5	Publicación del listado de candidatos inscritos	Día: .....
6	Recepción de reclamos y Tachas	.....
7	Absolución de Reclamos y Tachas	.....
8	Publicación de candidatos aptos	Día: .....
9	Fecha de la elección, lugar y horario (49° RLSST)	Día: ..... Lugar: Instalaciones de la sede Ica. Horario De .....
10	Publicación de los resultados del Sufragio	.....
11	Entrega de credenciales a candidatos ganadores	.....
12	Junta Electoral.	Presidente: ..... Secretario: ..... Vocal 1: ..... Vocal 2: .....
13	Trabajadores habilitados para elegir a los representantes de los trabajadores	Ver lista de quienes pueden elegir.

Ica, .....

.....

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---


	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 29 de 51</b>

GERENTE DE OPERACIONES AGRÍCOLAS

	<b>ANEXO 2</b>	<b>Código</b>
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 22 de 34</b>

	<b>ANEXO 3</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	Procedimiento para la Elección de Miembro del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 22 de 34</b>

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 30 de 51</b>

**Anexo 3:** Modelo de Carta Presentación a la Candidatura para ser Representante de los Trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo

**CARTA PRESENTANDO LA CANDIDATURA PARA SER REPRESENTANTE TITULAR O SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA EMPRESA “AGRÍCOLA ANDREA SAC.”, POR EL PERIODO AGOSTO 2019 - AGOSTO 2021 .**

Ica, .... de ..... del .....

Señores

Miembros de Comité Electoral

Presente. -

**Asunto:** Candidato para Miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa “AGRICOLA ANDREA SAC.”, para el período .....


Yo, .....tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de presentar mi candidatura, para miembro titular o suplente ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el período .....

Manifiesto que la candidatura cumple con los requisitos a que hace referencia la comunicación de convocatoria que enviaron.

Por tal motivo, adjunto la Declaración Jurada Simple de cumplir con los requisitos establecidos tanto por la normativa vigente como los propuestos por la empresa. Sin otro particular, valga la ocasión para expresar a usted los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--


	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 31 de 51</b>

Firma	Huella Digital
Nombre:	
DNI:	

	<b>ANEXO 2</b> Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRÍCOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 23 de 34</b>

	<b>ANEXO 4</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>Procedimiento para la Elección de Miembro del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 23 de 34</b>

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 32 de 51</b>

#### Anexo 4: Modelo de Declaracion Jurada

Yo, ....., identificado con DNI N° ....., domiciliado en ....., declaro bajo juramento que:

1. Soy trabajador de Agrícola Andrea S.A.C con mas de un año de antigüedad.
2. No tengo antecedente policiales, penales y judiciales.
3. No he sido sentenciado ni denunciado por violencia contra la mujer y/o los integrantes.
4. No tengo algun antecedente laboral respecto a una situacion de Hostigamento Sexual en donde se me haya determinado repsonsabilidad o me encunetro en alguna investigacion en curso como hostigador/a.


Ratifico la veracidad de lo declarado, sometiendome, de no ser asi, a las correspondientes acciones administrativas y disciplinarias de la empresa.

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

Firma	Huella Digital
-------	----------------

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--




	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 33 de 51</b>

Nombre:	
DNI:	

	<b>ANEXO 2</b> Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 24 de 34</b>

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 34 de 51

	<b>ANEXO 5</b>	Código
		P-RRHH
	<b>Procedimiento para la Elección de Miembro del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo</b>	Versión
		01
		Página: 24 de 34

Anexo 5: Modelo de Carta Proponiendo la Candidatura para ser Representante de los Trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo


**CARTA PROPONIENDO LA CANDIDATURA PARA SER REPRESENTANTE TITULAR O SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA EMPRESA "AGRICOLA ANDREA SAC.", POR EL PERIODO .....**

Ica, .... de ..... del .....

Señores

Miembros de Comité Electoral

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 35 de 51

Presente. -

**Asunto:** Propuesta de Candidato para Representante de los trabajadores en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa "AGRICOLA ANDREA SAC.", para el período .....

Yo, .....tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de presentar mi candidatura, para miembro titular o suplente ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el período .....

Manifiesto que, a mi consideración, la persona a quien propongo cumple con los requisitos a que hace referencia la comunicación de convocatoria que enviaron, además de considerarlo/ considerarla un buen elemento representativo de los trabajadores.


Sin otro particular, valga la ocasión para expresar a usted los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Firma	Huella Digital
Nombre:	
DNI:	

	<b>ANEXO 2</b> Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	Código
		P-RRHH
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	Versión
		01
		Página: 25 de 34

Vigencia: Mayo 2022	Elaborado por: Coordinador de RRHH	Revisado por: SIG	Aprobado por: Gerente General
------------------------	---------------------------------------	----------------------	----------------------------------

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 36 de 51

	<b>ANEXO 6</b>	Código
		P-RRHH
	<b>Procedimiento para la Elección de Miembro del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo</b>	Versión
		01
		Página: 25 de 34

Anexo 6: Modelo de Carta de Aceptación de la Candidatura Propuesta por un Compañero Laboral para ser Representante de los Trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo.

**CARTA DE ACEPTACION DE LA CANDIDATURA PARA SER REPRESENTANTE TITULAR O SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA EMPRESA "AGRICOLA ANDREA SAC.", POR EL PERIODO .....**

Ica, .... de ..... del .....

Señores

Miembros de Comité Electoral

Presente. -


**Asunto:** Aceptación de Invitación como Candidato para Representante de los trabajadores en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa "AGRICOLA ANDREA SAC.", para el período .....

Yo, .....tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de presentar mi candidatura, para miembro titular o suplente ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el período .....

Manifiesto que la candidatura cumple con los requisitos a que hace referencia la comunicación de convocatoria que enviaron.

Por tal motivo, adjunto la Declaración Jurada Simple de cumplir con los requisitos establecidos tanto por la normativa vigente como los propuestos por la empresa.

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 37 de 51</b>


Sin otro particular, valga la ocasión para expresar a usted los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Firma	Huella Digital
Nombre:	
DNI:	

	<b>ANEXO 3</b>  <b>Formato de Queja o Denuncia</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 38 de 51</b>

		<b>Página: 26 de 34</b>
--	--	-------------------------

	<b>FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA CONTRA SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>El presente documento se presenta ante la Oficina de Recursos Humanos de Agrícola Andrea S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 26 de 34</b>

QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

I. DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O LA DENUNCIA

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--



Agrícola Andrea

**MANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

**Código**

**P-RRHH-12**

**Versión**

**01**

**PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Página 39 de 51**

Nombres y Apellidos:

.....

..... Área: ..... Cargo: ..... Celular: ..... D.N.I

/Carnet Ext. .... **II. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA**

Nombres y Apellidos: .....

Área: ..... Cargo: .....

**III. DECLARACIÓN DE LOS HECHOS**

Fecha en que ocurrieron los hechos: ..... Hora: ..... Lugar: .....

Frecuencia de los hechos (si fue una vez o varias veces)

..... Describa los hechos (Si requiere mayor espacio, anexe las hojas que sean necesarias):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Describa como reacción usted ante los hechos:

.....  
.....  
.....  
.....

Qué actitud manifiesta actualmente esa persona hacia usted:


.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Vigencia:**  
**Mayo 2022**

**Elaborado por:**  
**Coordinador de RRHH**

**Revisado por:**  
**SIG**

**Aprobado por:**  
**Gerente General**

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 40 de 51</b>

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:

	<b>ANEXO 3</b>  <b>Formato de Queja o Denuncia</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 27 de 34</b>

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

¿Cómo le afectó esa situación a nivel personal, familiar o social?:

.....  
.....  
.....  
.....

En caso de contar con evidencias que apoyen su denuncia, méncionelas. Estas pueden ser: Declaración de testigo(opcional), documentos, cartas, correos electrónicos e impresos, fotografías, grabación de conversaciones, videos, etc. (Si requiere mayor espacio anexe las hojas que sean necesarias).


.....  
.....  
.....  
.....

.....  
..... Nombre y firma de  
quien presenta la queja o protesta de  
que la información presentada es verdad

.....  
..... Nombre y firma de  
testigos (s) de los hechos denuncia bajo  
protesta de que la información  
presentada es verdad

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--




	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 41 de 51</b>

	<b>ANEXO 5</b>	<b>Código</b>
	<b>Formato de Decisión Final</b>	<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 28 de 34</b>

	<b>Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>El presente informe será presentado por el CIFHST ante la Oficina de Recursos Humanos de Agrícola Andrea S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 28 de 34</b>

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 42 de 51</b>

Habiendo sido notificados con fecha [\*], de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por [\*], en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité Frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha [\*], el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

*Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.*


II. Descargos y respuesta

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

*Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja*

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 43 de 51</b>

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

*Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.*

	<b>ANEXO 5</b>  <b>Formato de Decisión Final</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 29 de 34</b>

IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales


Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

*Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre hechos denunciados, esto es, si en efecto o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual.*

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

*Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la institución empleadora debería adoptar para*

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 44 de 51</b>

evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia

..... Nombre del  
miembro del CIFIHST


.....  
..... Nombre del  
miembro del CIFIHST

.....

	<b>ANEXO 5</b>  Formato de Decisión Final	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 30 de 34</b>

	Formato de Decisión Final adoptada por Agrícola Andrea S.A.C	Código
		P-RRHH
		Versión
		01
		Página: 30 de 34

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---

 <p>Agrícola Andrea</p>	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 45 de 51</b>

Habiendo sido notificados con fecha [\*], del Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra., dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados


Con fecha [\*], el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

*Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.*

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 46 de 51</b>

*Resumen de las descargas presentadas por la persona contra la que se interpuso la queja.*

### III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

*Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.*


### IV. Sobre el Informe del Comité

	<b>ANEXO 5</b>  <b>Formato de Decisión Final</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 31 de 34</b>

Con fecha [\*], el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

*Resumen del informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones.*

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 47 de 51</b>

V. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta lo anterior, esta institución ha arribado a las siguientes conclusiones:

*Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la institución empleadora. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas conclusiones.*


Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales:

*Detalle de las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.*

\_\_\_\_\_  
Firma del Coordinador de Recurso Humanos

	<b>ANEXO 6</b>  Temario de capacitaciones para el personal de la organización	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 32 de</b>

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		01
		Página 48 de 51


		<b>34</b>
--	--	-----------

Como parte de las medidas de prevención de hostigamiento sexual establecidas mediante el Reglamento de la Ley No. 27942, la Empresa establece el temario de la capacitación que recibirá todo trabajador al inicio de la relación laboral, la cual se puede realizar de manera individual o grupal.

Tema	Metodología	Objetivo
<b>Concepto y elementos del hostigamiento sexual en el trabajo</b>	Participativa	Involucrar al trabajador a partir de su propio acercamiento con el tema y compartir la definición actual de qué se tiene sobre el hostigamiento sexual y reflexionar al respecto.
<b>Ejemplos, manifestaciones y casos de situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo.</b>	Exposición y/o conversación	Lograr que el trabajador pueda aplicar prácticamente la definición aprendida del hostigamiento sexual a situaciones simuladas, haciendo énfasis en los puntos más problemáticos del mismo.
<b>Impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral: efectos y consecuencias</b>	Participativa	Sensibilizar al trabajador sobre las consecuencias nocivas del hostigamiento sexual en las víctimas, en el ambiente laboral y para las propias instituciones empleadoras.
<b>¿Qué hacer ante el hostigamiento sexual?: mecanismos de actuación frente a este problema</b>	Exposición y/o conversación	Exponer al trabajador las distintas herramientas con las que cuentan las víctimas o terceros para actuar frente al hostigamiento sexual.
<b>Sección de preguntas</b>	Diálogo y/o preguntas respuesta	Resolver las dudas que pueden haber surgido durante la exposición anterior. En el caso de haber consultas sobre casos particulares a resolver, se recomienda trasladarlas hacia el final de la capacitación, a modo de consulta personal.

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---



	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 49 de 51</b>


<b>Reflexión final</b>	Discurso	Invitar al trabajador a reflexionar sobre los códigos sociales y los roles a través de los cuales construimos las relaciones laborales, para luego incidir en la importancia de la empatía en todos los vínculos de trabajo y el fomento de una convivencia armoniosa.
------------------------	----------	--

	<b>ANEXO 6</b> Temario de capacitaciones para el personal de la organización	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página: 33 de 34</b>

Como parte de las medidas de prevención de hostigamiento sexual establecidas mediante el Reglamento de la Ley No. 27942, la Empresa establece el temario de la capacitación anual que recibirán los miembros del área de Recursos Humanos y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, la cual se realizará de manera grupal.

<b>Métodos de investigación de casos de violencia y tratamiento adecuado de víctimas</b>	Participativa	<b>Orientar a los asistentes sobre las formas en las que se puede recoger información sobre casos de violencia, sin afectar o revictimizar a las personas involucradas.</b>
--	---------------	---


<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--

	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código
		P-RRHH-12
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión
		01
		Página 50 de 51

<b>Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942</b>	Exposición y/o conversación	<b>Exponer a los asistentes sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942, con énfasis en el enfoque de género.</b>
<b>Revisión y valoración de medios de prueba, aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral</b>	Participativa	<b>Lograr que los asistentes cuenten con herramientas suficientes para revisar y valorar medios de prueba, teniendo en cuenta que se trata de casos especiales de hostigamiento sexual (donde las pruebas puede que sean escasas y el testimonio tenga un valor trascendental).</b>
<b>Redacción de informes o resoluciones motivadas</b>	Participativa	<b>Brindar a los asistentes herramientas para motivar las resoluciones en los casos de hostigamiento sexual.</b>
<b>Reflexión final</b>	Discurso	<b>Invitar a los asistentes a comprender la importancia de un tratamiento adecuado de los casos de violencia, teniendo en cuenta la importancia de combatir este problema dentro de las instituciones.</b>

	<b>ANEXO 6</b> Temario de capacitaciones para el personal de la organización	Código
		P-RRHH
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE AGRICOLA ANDREA S.A.C</b>	Versión
		01
		Página: 34 de

<b>Vigencia:</b> Mayo 2022	<b>Elaborado por:</b> Coordinador de RRHH	<b>Revisado por:</b> SIG	<b>Aprobado por:</b> Gerente General
-------------------------------	--	-----------------------------	---

 <p>Agrícola Andrea</p>	<b>MANUAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código</b>
		<b>P-RRHH-12</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Versión</b>
		<b>01</b>
		<b>Página 51 de 51</b>

		<b>34</b>
--	--	-----------

DOCUMENTO INTERNO CONTROLADO

<b>Vigencia:</b> <b>Mayo 2022</b>	<b>Elaborado por:</b> <b>Coordinador de RRHH</b>	<b>Revisado por:</b> <b>SIG</b>	<b>Aprobado por:</b> <b>Gerente General</b>
--------------------------------------	---	------------------------------------	--