

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL FONDO DE APOYO FUNERARIO
(FONAFUN PNP)**

1.- INTRODUCCIÓN

El Fondo de Apoyo Funerario de la PNP (en adelante FONAFUN PNP) es un organismo de naturaleza solidaria, encargada de brindar el Servicio Funerario Integral Básico, causado por el fallecimiento del personal de la Policía Nacional del Perú afiliado y sus beneficiarios con derecho.

Como parte de los principios fundamentales que rigen las acciones y políticas en FONAFUN PNP, se encuentra el respeto de los derechos fundamentales de la persona humana. Bajo ese contexto la importancia de preservar y cuidar la integridad del personal de todos los regímenes laborales de nuestro Fondo, incluida la protección frente al hostigamiento sexual que configura una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad.

2.- OBJETIVOS

La presente Política tiene por objeto prevenir, corregir y encauzar para su sanción las diversas manifestaciones de hostigamiento sexual. Ello de conformidad con lo regulado por la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y normas modificatorias.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los lineamientos establecidos en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores que presten sus servicios a FONAFUN PNP.

Asimismo, conforme a lo dispuesto en la normativa sobre la materia, y en lo que resulte pertinente, algunas disposiciones de dicha normativa serán también aplicable a las personas que resulten involucradas en un caso de hostigamiento sexual laboral preste servicios para una empresa contratista o de intermediación laboral.

4.- RESPONSABILIDADES

Departamento de Recursos humanos y los designados.

5.- BASE LEGAL

A) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

B) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

C) Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

D) Resolución Vice- Ministerial N° 005-2017-MTPE. Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado.

E) Reglamento del Fondo de Apoyo Funerario PNP, aprobado con RCG N° 033-2020-CG PNP/EMG del 30ENE2020 (en lo que sea aplicable para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).

F) Reglamento Interno de Trabajo del FONAFUN PNP del 2019 (en lo que sea aplicable para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).

6.- TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

A) **Colaborador / Trabajador:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con FONAFUN, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma.

B) **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, entre otras de similar naturaleza.

C) **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.

D) Hostigamiento Sexual: 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. No se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

E) Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a FONAFUN PNP, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, a fin de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.

F) Quejado (a) o denunciado (a): Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

G) Quejoso (a) o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

H) Hostigado (a): Persona que es víctima de hostigamiento sexual.

Hostigador (a): Persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1. CANALES DE DENUNCIA O QUEJA

Las denuncias o quejas internas de hostigamiento sexual se realizarán ante el Jefe de Recursos Humanos, quien difunde y pone a disposición de los trabajadores, los formatos para la presentación de denuncias o quejas. Estas podrán dirigirse a la mesa de partes Av. Brasil N° 2905 – Magdalena del Mar del FONAFUN-PNP, o por correo electrónico a (opsfonafun@gmail.com) correo electrónico de mesa de partes de RR.HH), indicando como asunto: CONFIDENCIAL - CASO DE HS.; adjuntando de ser el caso medios probatorios. Al momento de la denuncia se procede a dar lectura al Acta de derechos de la persona denunciante.

En caso que él o la presunto (a) hostigador (a) sea titular del órgano o persona que recibe la denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto

(a) hostigador (a), es decir, ante el Gerente General. El (la) presunto (a) hostigador (a) debe abstenerse de participar en la investigación.

7.2. PROCEDIMIENTO

- Una vez que el Jefe de Recursos Humanos recibe la queja, corre traslado de esta, en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde la presentación de la denuncia, al Comité para el inicio de la investigación y al denunciado(a).

- Asimismo, dentro del mismo plazo, el Jefe de Recursos Humanos pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y mental o psicológica, de ser el caso. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

- Como resultado de esta atención se emite un informe que solo si la víctima lo autoriza es incorporado al procedimiento como medio probatorio.

- El Jefe de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde la denuncia, dictará y ejecutará **las medidas de protección** que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, las cuales pueden consistir en:

• **Rotación del presunto hostigador.**

• **Suspensión temporal del presunto hostigador.** Esta suspensión califica como una suspensión imperfecta, si se determina la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el período de suspensión.

• **Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.**

• **Rotación de la víctima**, únicamente a solicitud de ésta.

• **Otras medidas** que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado. El Jefe de Recursos Humanos podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos si resultan necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.



Asimismo, el denunciado deberá presentar sus descargos por escrito dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la recepción de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan. Se deberá correr traslado al denunciante de los descargos presentados para que manifieste lo que considere conveniente respecto a los mismos, dentro del plazo de 15 días calendario correspondiente a la investigación.

-Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, FONAFUN PNP comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja / denuncia iniciando de oficio una investigación por hostigamiento sexual, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida dicha denuncia.

- El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité) es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Una vez recibida la denuncia, el Comité tiene un plazo de quince (15) días calendarios para:

i.- Correr traslado de la denuncia al denunciado (a) otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos y presentar sus medios probatorios.

El descargo del denunciado debe ser puesto en conocimiento de la supuesta víctima dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que fue recibido por el Comité, para que se manifieste si así lo considerare.

ii.- Realizar cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere pueden aportar información relevante.

Luego de todo ello y dentro del plazo de los 15 días, el Comité emitirá un Informe que contendrá, como, mínimo lo siguiente:

- 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 hostigamiento.

-Después de ello, en el plazo máximo de un (1) día hábil el informe debe ser puesto en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos (Jefe de Recursos Humanos).

- Culminada la investigación a nivel de Comité, el Jefe de Humanos tiene un plazo máximo de 10 días calendarios para:

- Trasladar el informe del Comité a el denunciado (a) y a el/la presunto (a) hostigado (a) y otorgarles un plazo de tres (3) días calendarios para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

- Emitir una decisión (RESOLUCIÓN) que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Dicha decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión. La sanción puede consistir: Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de haber y despido. Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

La renuncia, cese o término de la relación laboral del denunciante o el denunciado(a) no exime de iniciar o continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta el término del mismo y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente y dictar las medidas que correspondan.

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



8.- CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO

El Comité y el Departamento de Recursos Humanos, al evaluar la configuración del Hostigamiento Sexual, deben emplear los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad, examinando los hechos tomando en cuenta que el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigadora o si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si este ocurre o no en el lugar de trabajo y que la configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos aun cuando tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

9.- CASOS DE RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con FONAFUN PNP, no exime a dicha víctima de denunciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el (la) denunciado (a) renuncia, deja de pertenecer a FONAFUN PNP o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento igual continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

10.- FONAFUN PNP PROMUEVE UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

FONAFUN PNP busca contar con ambientes de trabajos seguros y libres de cualquier forma de violencia. Es por ello que, en FONAFUN PNP tenemos una política de tolerancia cero hacia el hostigamiento sexual y fomentamos espacios de trabajo en los cuales se respete y valore las diferencias individuales de nuestros (as) colaboradores (as).

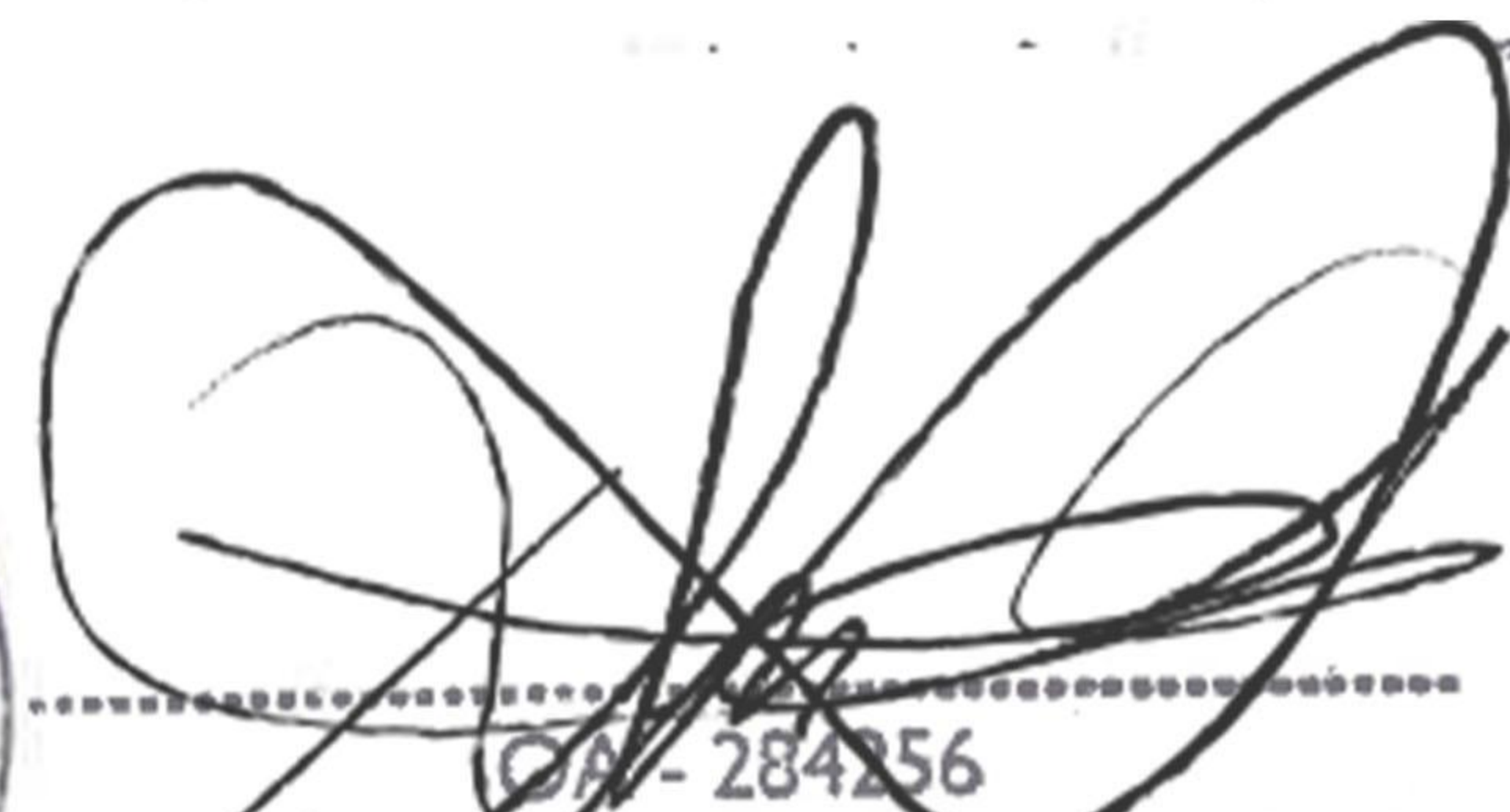
11.- ANEXOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL FONDO DE APOYO FUNERARIO (FONAFUN PNP).

1. Formato o modelo de queja o denuncia

2. Formato de informe del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual
3. Formato de Decisión Final de la institución

Magdalena del Mar, 5 de setiembre del 2,022.




01-284256
Rafael Ángel SANCHEZ CHARCAPE
CORONEL PNP
GERENTE GENERAL
FONAFUN PNP

Formato 1: Modelo de queja o denuncia

Señor/a: Cargo:

Yo, _____;
con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una queja ante su
despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo
por _____ cuya
relación de trabajo conmigo es la de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos y sus medios de prueba:

-

-

-



-



-



II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

a) [Medio de prueba 1] b) [Medio de prueba 2] c) [Medio de prueba 3]

(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos,

grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros)

(*) En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. Medidas de protección:

En aplicación los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014- 2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

a) b) c)

Por lo antes expuesto, solicito la tramitación de esta queja de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP.

Localidad y fecha.

Firma.

Formato 2: Informe del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual

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 de Intervención, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

1.- 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:

-
-
-
-



2.- Descargos y respuestas

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



3.- 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:

-
-
-
-
-

4.- 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:

-
-



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:



Formato 3: Decisión final de la institución / Resolución

Habiendo sido notificados con fecha _____, del informe emitido por el Comité de _____ Intervención en torno al caso denunciado o informado por _____ 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:

-
-
-
-

Descargos y respuestas

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

-
-
-

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:

-
-
-
-
-

IV. Sobre el Informe del Comité de Intervención

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

-



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



-

-



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:



Formato 4 / Temario de capacitaciones para el personal de la organización

- Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (Ley 27942)
- Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (Ley 27942)

