

## 1. OBJETIVO

Determinar la existencia de los actos de hostigamiento sexual que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones laborales en CÁLIDDA, y sancionar a aquellas personas que resulten responsables.

## 2. ALCANCE

De acuerdo con lo señalado en el numeral anterior y según lo regulado en la ley 27942 y su reglamento, el procedimiento de investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual será de aplicación a las siguientes personas:

- Empleador.
- Personal de Dirección y Confianza.
- Personal sujeto a fiscalización.
- Personal no sujeto a fiscalización.
- Miembros del Directorio.
- Accionistas.
- Socios.
- Trabajadores en general.
- Personas que presten servicios no regulados por el derecho laboral, en lo que sea aplicable.
- Personal dependiente de entidades de intermediación laboral, en lo que sea aplicable.
- Personal dependiente de entidades contratistas.
- Personal que haya celebrado un convenio para la ejecución de cualquiera de las modalidades formativas, reguladas por la Ley N° 28518, en lo que sea aplicable.

### **Ámbito de aplicación del procedimiento**

Las disposiciones del presente procedimiento se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal. Esto último no supondrá el reconocimiento de relación laboral alguna con el empleador.

### 3. DEFINICIONES Y SIGLAS

1. **CÁLIDDA:** Gas Natural de Lima y Callao S.A., La Empresa o El empleador.
2. **DGPT:** Dirección de Gestión de Personas / Director(a) de Gestión de Personas; o quien haga sus veces.
3. **El hostigamiento sexual laboral:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista, y que no es bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. No se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
4. **Medios Probatorios:** Tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y evidenciar ante las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.
  - a. Los medios probatorios que podrán presentarse son entre otros:
    - i. Declaración de testigos
    - ii. Documentos públicos o privados
    - iii. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónico, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
    - iv. Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, físicas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
    - v. Otros medios probatorios idóneos
5. **Quejado o Denunciado:** Presunto hostigador
6. **Quejoso o Denunciante:** Presunta víctima
7. **Queja o Denuncia:** Será presentada de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en el presente procedimiento.

## 4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Reglamento Interno de Trabajo de Cálidda.
- Ley N° 27942 (27.02.2003).
- Ley N° 29430 (08.11.2009).
- Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP(19.07.2019)

## 5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### PRINCIPIOS

Los principios enunciados a continuación son los establecidos en el DS N°014-2019-MIMP:

**a)** Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

**b)** Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

**c)** Principio de igualdad y no discriminación por razones de género o de cualquier otra índole: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

**d)** Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

**e)** Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

**f)** Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

**g)** Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

**h)** Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

**i)** Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/ as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

**j)** Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

**k)** Principio de interés superior del niño, niña y adolescente: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

**l)** Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada

#### **ENFOQUES:**

En la aplicación e interpretación de la Ley N° 27942 y su Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

**a) Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las

relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad .

**b) Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

**c) Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que establece como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

**d) Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

**e) Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/ as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

**f) Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

**g) Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras

#### **De las Manifestaciones del hostigamiento sexual. -**

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas que se detallan a continuación:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o

intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista, escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, gráficos, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

### **Mecanismos frente al hostigamiento sexual**

En caso de que el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Independientemente de la categoría o cargo del/la hostigador/a, si el empleador/a o autoridad competente omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados en el punto 7.2.1.

En caso de que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL.

El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio de este, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

### **Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual**

Finalidad del Comité: Se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Conformación del Comité: El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los/as representantes de los/las trabajadores/as se elegirán conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria, y/o según lo estipulado en el Reglamento del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de Cálidda.

Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe.

Acuerdos del Comité: Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

### **Órganos intervinientes en el procedimiento**

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual intervienen los siguientes órganos:

- a. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual: encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b. La Dirección de Gestión de Personas (DGP) o quien haga sus veces: encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

### **Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual**

**Inicio del procedimiento:** El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando La Empresa conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Dirección de Gestión de Personas o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a a poner los hechos en conocimiento de la Dirección de Gestión de Personas (DGP) o la que haga sus veces en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos

La DGP o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

La DGP o la que haga de sus veces pone en conocimiento del/de la quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil.

**Medidas de protección:** La Dirección de Gestión de Personas o la que haga sus veces dicta y ejecuta las siguientes medidas de protección: a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima; u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

La medida de protección a la que se refiere el literal b) señalado en el párrafo precedente, se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

Cálidda otorga las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

Cálidda garantiza debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al acto de hostigamiento sexual contra el quejoso.

**Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** Cálidda comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

**Comunicación al Comité:** En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la DGP o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El Comité, durante la investigación, debe observar las siguientes reglas:

- El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación.

- El Comité en un plazo no mayor a un (1) día calendario desde que recibe la queja o denuncia, solicitará al el/la quejado/a o denunciado/a sus descargos, otorgándole un plazo no menor de seis (6) días calendario.

- Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo otorgado para formular los descargos.

**Informe del Comité:** En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe con las conclusiones de la investigación, que debe contener lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Este informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil.

Además, el Comité es responsable de emitir reporte anual en el mes de octubre a la Dirección General y a la Dirección de Gestión de Personas mediante correo electrónico y presentación. Asimismo, dicho reporte se encuentra en el [Anexo 02: Reporte General de Casos Investigación y Sanción Actos de Hostigamiento Sexual Laboral](#)

**Sanción y otras medidas adicionales:** La Dirección de Gestión de Personas (DGP) o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

#### **De las Sanciones.-**

En caso se confirme la existencia de un acto de hostigamiento sexual, las sanciones a imponer podrán ser las siguientes:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión.
- Despido.

Para determinar el tipo de sanción aplicable se deberá tomar en cuenta la gravedad del acto cometido por el quejado, tomando en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Asimismo, se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- El carácter sistemático de la conducta hostilizadora.
- La concurrencia de diversas manifestaciones de acoso sexual.
- La intensidad de cada uno de los actos de hostigamiento sexual.
- El nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona afectada.
- Si los actos de hostilidad dan como resultado un ambiente hostil que afecta la calidad de vida de la persona.

Será considerado como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad, el realizado contra menores de edad y adolescentes trabajadores.

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N0. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CALIDDA, como empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden tratarse de una amonestación, suspensión sin goce de haberes o despido, según corresponda.

De la Sanción por Infidencia de la Reserva o Confidencialidad: Cualquier infidencia consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial dentro de un procedimiento de hostigamiento sexual, será sancionado de conformidad con el procedimiento establecido en el Decreto Supremo 003-97-TR y/o en nuestro reglamento interno.

De la Falsa Queja: La empresa, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el quejoso, siempre que se acredite en forma debida el dolo o culpa inexcusable de éste.

Además, el quejado tiene expedito el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el quejoso queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo, de probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en las normas pertinentes del Código Civil.

De los Derechos de los Trabajadores: Los Trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 29º y 35ª del Texto único ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios**

Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de Cálidda, la denuncia se formula ante Cálidda, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Cálidda lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe al cual se refiere el numeral 3.7.5 del presente documento y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de Cálidda, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a lo regulado en el numeral 3.7.6 del presente documento.

En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el numeral 3.4 del presente Reglamento.

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de Cálidda, se interpone la queja o denuncia ante Cálidda, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

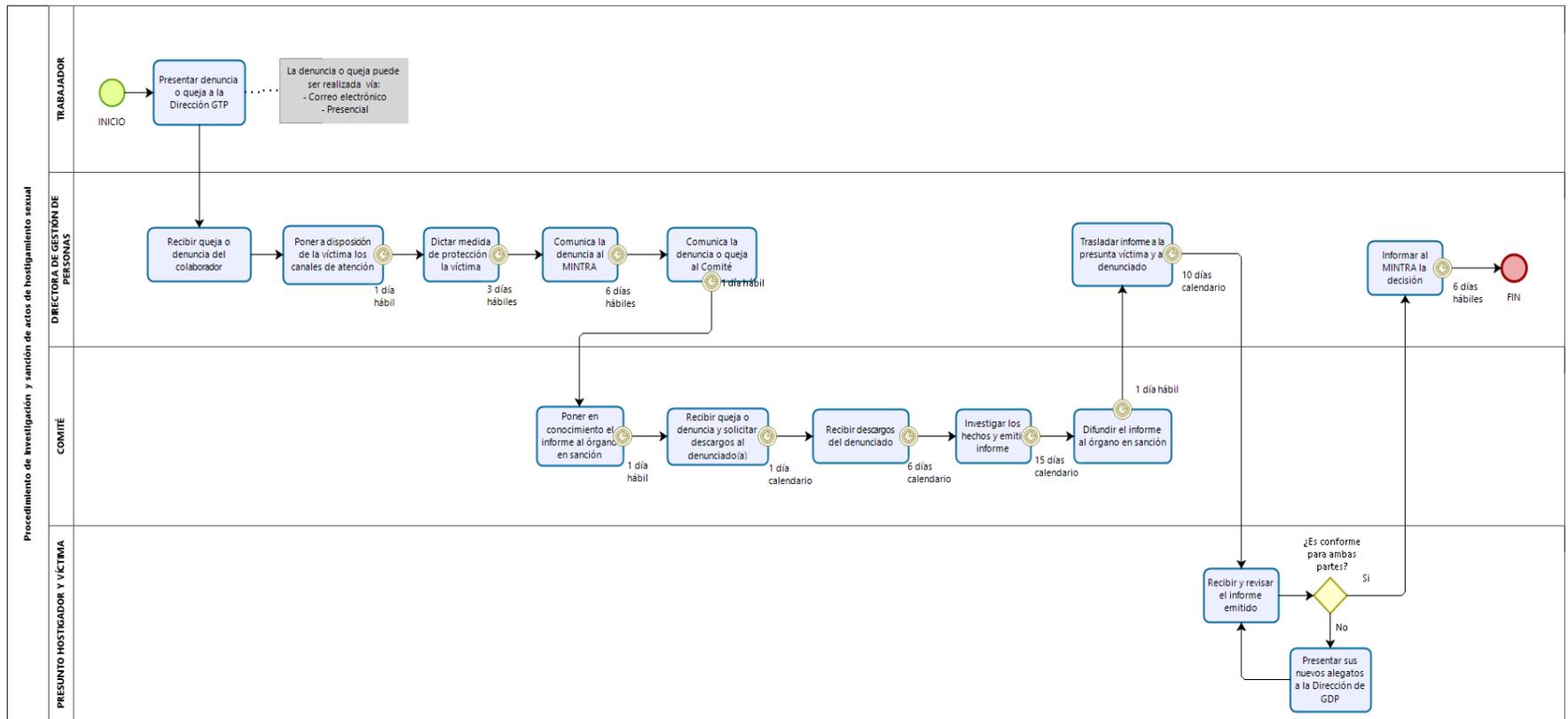
Cálidda lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el numeral 3.7, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a Cálidda, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Cálidda. En este último caso, Cálidda traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras empresas involucradas (empresas de intermediación o tercerización de servicios, Cálidda).

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con CÁLIDDA.

## 6.FLUJOGRAMAS



## 7.DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Realizar denuncia o queja	Interpone una queja o denuncia verbal o escrita sobre el hecho o hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual ante la Dirección de Gestión de Personas o la que haga sus veces.	El Trabajador	-
2	Brindar Canales de atención médica, física y mental o psicológica	Pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, en un plazo no mayor a un (1) día hábil.  El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.	Directora de Gestión de Personas	-
3	Dictar medidas de protección	Dicta y ejecuta las siguientes medidas de protección: a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima; u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.  La medida de protección a la que se refiere el literal b) señalado en el párrafo precedente, se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.	Directora de Gestión de Personas	-

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
		<p>Otorga las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.</p> <p>En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.</p> <p>Garantiza debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al acto de hostigamiento sexual contra el quejoso.</p>		
4	Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	<p>Comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.</p> <p>Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, debe interponer dentro de las 24 horas de advertidos los mencionados indicios, una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.</p>	Directora de Gestión de Personas	-
5	Comunicar al Comité	Recibe la queja o denuncia, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. En un plazo no mayor a un (1) día hábil.	Directora de Gestión de Personas	

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
6	Conocer el informe	Pone en conocimiento este informe al órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil.	COMITÉ	-
7	Recibir queja o denuncia	Recibe la queja o denuncia, solicitará al el/la quejado/a o denunciado/a sus descargos, otorgándole un plazo no menor de seis (6) días calendario. En un plazo no mayor a un (1) día calendario.	COMITÉ	-
8	Investigar los hechos y emitir informe	Recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación. Tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario.	COMITÉ	-
9	Difundir el informe al órgano de sanción	Pone en conocimiento del informe al órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil.	COMITÉ	-
10	Emitir decisión	Emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.	Directora de Gestión de Personas	-
11	Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión	Informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la emisión de la decisión.	Directora de Gestión de Personas	-

## 8.CONTROL DOCUMENTAL

No. De Versión	Fecha de versión	Cambios efectuados	Incorporó
3	29/12/2022	Se añade: Además, el Comité es responsable de emitir reporte anual en el mes de octubre a la Dirección General y a la Dirección de Gestión de Personas mediante correo electrónico y presentación. Asimismo, dicho reporte se encuentra en el <a href="#">Anexo 02</a> : Reporte General de Casos Investigación y Sanción Actos de Hostigamiento Sexual Laboral	Magali Bartolo Brenda Adama
3	29/12/2022	Se añade el Anexo 02.	Magali Bartolo Brenda Adama

	Nombre	Cargo	Área
<b>Elaborado por:</b>	Magali Bartolo Brenda Adama	<b>Coordinador de Bienestar Analista de Bienestar</b>	<b>Dirección de Gestión de Personas</b>
<b>Revisado por:</b>	Giuseppe Ayma	<b>Sub Gerente de Relaciones Laborales y SGI</b>	<b>Dirección de Gestión de Personas</b>
<b>Aprobado por:</b>	Mónica Aristizábal	<b>Directora de Gestión de Personas</b>	<b>Dirección de Gestión de Personas</b>

## ANEXO:

### Anexo 01: Formato Modelo De Queja O Denuncia

Señor/a:

Cargo:

Empresa:

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI/Carné 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  
<sup>1</sup> \_\_\_\_\_.

#### I. Descripción de los hechos:

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

---

---

---

---

#### 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.... (...)

(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).

---

<sup>1</sup> Jefe/jefa  
Compañero/compañera de trabajo  
Proveedor/proveedora, cliente/clienta  
Otro (especificar)

(\*) 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 de los artículos 19 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) (...)

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-MIMO.

Lima, .....

FIRMA

**Anexo 02: Reporte General de Casos Investigación y Sanción Actos de Hostigamiento Sexual Laboral****I. Antecedentes****II. Datos Generales**

- a. Nombre de la Empresa
- b. Miembros del Comité y vigencia
- c. Número de Colaboradores
  - i. Número de mujeres y varones
  - ii. Rango Edad
- d. Capacitaciones en Prevención de Hostigamiento Sexual Laboral
  - i. Número de Colaboradores que participaron en Capacitación de Hostigamiento Sexual Laboral.
  - ii. Número de Miembros de Comité de Hostigamiento Sexual Laboral

**III. Estadística de Casos**

- a. Denuncias por Género
- b. Denuncias por jerarquía
- c. Denuncias por rango de edad
- d. Reportes emitidos por el Comité de Hostigamiento Sexual Laboral
- e. Reportes emitidos al MINTRA
- f. Estado de Casos

**IV. Medidas de Control****V. Sanciones****VI. Recomendaciones****VII. Conclusiones**

Anexo 03: Etapas del proceso

