



# NO es normal



**Reglamento:**  
Prevención y  
Sanción del  
Hostigamiento  
Sexual



## Reglamento: Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

### 1. Objetivo

El presente Reglamento 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.

### 2. Alcance

El presente Reglamento es de aplicación a todos/as quienes prestan servicios para Química Suiza (colaboradores/as directos, practicantes, jóvenes en formación laboral juvenil, etc.).

### 3. Definiciones

3.1. **Hostigamiento Sexual:** Toda conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral.

Para que se configure un caso de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

Cualquier persona puede ser víctima o acosador/a de hostigamiento sexual, independientemente de su edad, cargo, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otro factor.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o centro laboral.

3.2. **Conducta de Naturaleza Sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

3.3. **Conducta Sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

3.4. **Manifestaciones:** El hostigamiento sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.



- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) 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.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley N° 27942, "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual"

Las acciones a través de las cuales el hostigamiento sexual se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

- a) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- b) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- c) No verbal, los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como en no virtuales, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente; mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, Whatsapp, etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.

#### **4. Responsabilidad**

Para la consecución efectiva del compromiso asumido por Química Suiza, así como del objetivo de este Reglamento, Química Suiza exige que todos/as y cada uno de sus colaboradores/as y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en esta Política.

Por su parte, Química Suiza es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual:

- Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- Difundir entre todos sus colaboradores/as el contenido del presente Reglamento, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos a tal efecto.
- Contar con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- Capacitar a los/as colaboradores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual.
- Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente Reglamento.



## 5. Documentos a consultar

No aplica

## 6. Consideraciones

No aplica

## 7. Procedimiento de Investigación

El procedimiento interno de investigación que activa Química Suiza en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la víctima.

### 7.1. De la denuncia

- a) El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando Química Suiza tome conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- b) La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al hostigamiento sexual. En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.
- c) Las denuncias de hostigamiento sexual se presentan ante el Jefe de Relaciones Laborales de Gestión Humana, es decir, Francisco Samamé, cuyo correo electrónico es [fsamame@quimिकासuiza.com](mailto:fsamame@quimिकासuiza.com). Adicionalmente, las denuncias pueden realizarse también a través de la Línea Anónima Quicorp en <https://conetica.pe/quicorp/>

En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea el Jefe de Relaciones Laborales de Gestión Humana, la denuncia deberá interponerse ante la Directora Corporativa de Gestión Humana, es decir, Karina Raicovi, cuyo correo electrónico es [kraicovi@quimिकासuiza.com](mailto:kraicovi@quimिकासuiza.com). El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

### 7.2. Acta de derechos de la persona denunciante

Al momento de la presentación de la denuncia, si esta es realizada por la víctima, se procede a dar lectura del "Acta de derechos de la persona denunciante" en la cual constan los derechos que la asisten, que están reconocidos en el presente Reglamento y de manera supletoria en la Ley 30364 y su Reglamento. Este acta debe ser firmada por la persona denunciante para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento. Dicha acta se incluye en el Anexo 4.

### 7.3. Atención médica o psicológica

El Jefe/a de Relaciones Laborales de Gestión Humana en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se interpuso de la denuncia, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma (física o electrónica) y huella en el Formato de queja / denuncia que se incluye como Anexo 1.

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.

### 7.4. Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, el área de Relaciones Laborales de Gestión Humana, de oficio o a solicitud del/la denunciante, y con el



objetivo de asegurar la eficacia de la decisión final podrá dictar e implementar medidas cautelares, las cuales deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso y podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal imperfecta del/de la presunto/a hostigador/a. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- Rotación o cambio de lugar de la 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 víctima, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El área de Relaciones Laborales de Gestión Humana también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

#### 7.5. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Química Suiza comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una 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 la denuncia.

Asimismo, una vez culminado el procedimiento, Química Suiza comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

#### 7.6. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

- a) 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.
- b) El Comité 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.
- c) El Comité designará un interlocutor con quien la víctima, si así lo considera, tratará directamente.
- d) Los integrantes del Comité serán responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la víctima sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieron acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será sancionado.
- e) Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante del área de Gestión Humana.

#### 7.7. Etapas y plazos

- a) El área de Relaciones Laborales de Gestión Humana en un plazo no mayor a un (1) día hábil, correrá traslado de la denuncia al Comité para el inicio de la investigación y pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.

Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, el área de Relaciones Laborales de Gestión Humana dicta y ejecuta las medidas de protección indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima





- b) Una vez recibida la denuncia, el Comité de intervención tiene un plazo máximo de 15 días calendario para:
- Correr traslado de la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de dos (2) días hábiles para que formule sus descargos. El descargo del denunciado debe ser puesto en conocimiento de la víctima dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que fue recibido por el Comité.
  - 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.
  - Emitir un informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. El informe debe ser puesto en conocimiento del área de Relaciones Laborales de Gestión Humana en un plazo máximo de un (1) día hábil.
- c) Culminada la etapa de investigación y recepcionado el informe emitido por el Comité, el área de Relaciones Laborales de Gestión Humana tiene un plazo máximo de 10 días calendario para:
- Trasladar el informe del Comité a el denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
  - Emitir una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

#### 7.8. Valoración de medios probatorios

El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso u hostigamiento sexual denunciado por el/la denunciante.

Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo, incluida la confrontación entre las partes que podrá ser solicitada por la víctima.

Los testigos ofrecidos por las partes contarán con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

Adicionalmente, en la valoración de la declaración de el/la denunciante, el Comité, observará lo siguiente:

- a. La posibilidad de que la sola declaración de el/la denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
- b. La importancia de que la retractación de el/la denunciante se evalúe tomando en cuenta el entorno laboral, familiar y social del que proviene el/la denunciante y la persona denunciada.
- c. Los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema de Justicia de la República.

#### 7.9. Finalización del procedimiento



De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta.

Las sanciones podrán consistir en:

- Llamada de atención verbal o escrita (severa).
- Suspensión sin goce de haber.
- Despido.

Las llamadas de atención o suspensiones podrán estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como traslado de centro de trabajo o reasignación de puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.

Si de las investigaciones realizadas, no puede determinarse que el hostigamiento sexual tuvo lugar, el área de Relaciones Laborales de Gestión Humana podrá establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el/la colaborador/a a quien se le imputaron los hechos tendrá derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Por su parte, el área de Relaciones Laborales de Gestión Humana podrá recomendar la resolución del contrato de trabajo con la parte denunciante, siempre que exista sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual.

#### 7.10. Excepción al Procedimiento

En caso que el/la hostigador/a sea el empleador, 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 empleador 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.

#### 7.11. Casos de renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con Química Suiza, no exime a la misma de iniciar 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 Química Suiza o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento igual continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

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

#### 8.1. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de Química Suiza

Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de Química Suiza, la denuncia se formula ante el área de Relaciones Laborales de Química Suiza, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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.

Química Suiza lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe que contenga: (i) la



descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Asimismo, se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de Química Suiza incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, éste se remite al área de Relaciones Laborales de Gestión Humana para que traslade el informe a la presunta víctima otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus descargos. Asimismo, este informe es remitido a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que:

- Traslade el informe del Comité a el/la denunciado/a otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos.
- Emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

8.2. Supuesto en el cual 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 Química Suiza

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 Química Suiza, se interpone la denuncia ante el Jefe de Relaciones Laborales de Gestión Humana, es decir, Francisco Samamé, cuyo correo electrónico es [fsamame@quimicasuiza.com](mailto:fsamame@quimicasuiza.com), el mismo que, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la 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.

Química Suiza lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el acápite V del presente Reglamento, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

8.3. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios

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 Química Suiza, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Química Suiza. En este último caso, Química Suiza 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 Química Suiza.

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





## 9. Control de Versiones

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Solicitante
01	25/07/2019	Creación del documento	Relaciones Laborales
02	08/10/2019	Se actualizó el documento de Guía a Reglamento	Relaciones Laborales
03	20/01/2020	Se incorporó los anexos Formato dedenuncia, formato de Informe del CIHS y formato de Decisión Final.	Relaciones Laborales
04	31/08/2020	Se actualizó el Formato modelo de queja/denuncia.	Relaciones Laborales
01	11/06/2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conversión del documento por cargainicial al sistema destino ISOtools.</li> <li>· Cambio de encabezado y orientación del documento.</li> <li>· Cambio de código y baja de la codificación antigua QS.04.GU.044 V04.</li> </ul>	Procesos y M. Continua
02	24/09/2021	Se actualizó el Formato "Acta de derechos de la persona denunciante".	Relaciones Laborales

## 10. Anexos

### 10.1. Anexo 1: Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual

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

Señor/a Jefe/a de Relaciones Laborales

Empresa:

**QUIMICA SUIZA S.A.C.**

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

#### I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono		Fijo:	Celular:
Correo electrónico			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

#### II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a:		Proveedor/a:
	Ciente:		Otro:



**III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)**

Nombres y apellidos	
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)	
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña	
Dirección, Oficina o Área	
Teléfono	Fijo:                      Celular:                      Correo electrónico

**IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)**

--

**V. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)**

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

**VI. Medidas de protección para la víctima**

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

**VII. Atención médica y psicológica**

Declaro que he tomado conocimiento de los servicios de atención médica y psicológica, puestos a mi disposición por parte de Química Suiza, conforme se establece en la cláusula 7.2 del Reglamento Interno sobre Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y al respecto señalo que:

Acepto los servicios de atención médica y psicológica	
Renuncio a los servicios de atención médica y psicológica	



(\*) **En caso de presentar testigos/as:** Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

<sup>1</sup> - Declaración de testigos

- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio idóneo.

## 10.2. **Anexo 2 - Formato de 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 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

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*

## 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*

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

### 10.3. **Anexo 3 - Formato de decisión final de la institución empleadora**

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:

*Resumen de los descargos presentados 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

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*

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

*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*

10.4



## ACTA DE LECTURA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

La presente Acta tiene por objeto informar los derechos que asisten a la víctima en el marco del procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual de Química Suiza, 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.

A continuación, se detallan los principios y derechos que le asisten a la persona denunciante, así como un resumen del procedimiento:

### 1. PRINCIPIOS

Las acciones de sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

- 1.1 Principio de dignidad y defensa de la persona:** Química Suiza actúa respetando y asegurando la salvaguarda de la dignidad y defensa de la persona, en la medida de que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afectar la actividad o situación laboral de la víctima.
- 1.2 Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** La víctima tiene derecho a ejercer sus actividades laborales, formativas, etc. en un ambiente sano y seguro de tal forma que pueda preservar su salud física y mental.
- 1.3 Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Química Suiza garantiza la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género, orientación sexual u otro motivo prohibido de discriminación.
- 1.4 Principio de respeto de la integridad personal:** Química Suiza garantiza el respeto a la integridad física, psíquica y moral de la víctima.
- 1.5 Principio del debido procedimiento:** La víctima goza 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.
- 1.6 Principio de no revictimización:** Química Suiza adopta todas las medidas necesarias para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.
- 1.7** Entre otros principios reconocidos por la Ley y el Reglamento.

### 2. DERECHOS

Igualmente, le asisten los siguientes derechos a la persona denunciante:

#### 2.1 Denuncia

La víctima tiene derecho a presentar una queja o denuncia de forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante el Jefe/a de Relaciones Laborales de Gestión Humana. El procedimiento interno de investigación de Química Suiza no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos.

#### 2.2 Atención médica y psicológica

El Jefe/a de Relaciones Laborales de Gestión Humana pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir.



### **2.3 Medidas de protección**

La víctima denunciante tiene derecho a acceder a medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas.

- 2.3.1** Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:
- 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.
  - e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- 2.3.2** Las medidas de protección para la víctima son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.
- 2.3.3** A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- 2.3.4** Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

### **2.4 De la investigación y sanción**

- 2.4.1** La víctima tiene derecho a que el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual emita u informe en un plazo no mayor de quince (15) días calendario con las conclusiones de la investigación.
- 2.4.2** Emitido el informe, este se traslada al área de Relaciones Laborales de Gestión Humana para que este último emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Asimismo, el área de Relaciones Laborales de Gestión Humana traslada el informe a la víctima otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus descargos.
- 2.4.3** Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.
- 2.4.4** En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el/la colaborador/a a quien se le imputaron los hechos tendrá derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

### **2.5 Excepción al procedimiento**

En caso de que el/la hostigador/a sea el empleador, 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 No 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al empleador 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.



En virtud de la firma de la presente Acta, la persona denunciante declara haber sido debidamente informada de los principios que sustentan el procedimiento de investigación, así como los derechos que la asisten en su calidad de víctima.

Firma	Huella digital
Nombres y Apellidos	

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