



Asociación Kallpa
para la Promoción Integral
de la Salud y el Desarrollo

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL

2022

POLÍTICA INTERNA PARA PREVENIR LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL

1. FINALIDAD Y OBJETIVOS

- a) La presente Política interna para prevenir, investigar y sancionar actos de explotación y abuso sexual (en adelante, la “**Política**”) recoge todas aquellas disposiciones, medidas y procedimientos internos dispuestos por **la Asociación Kallpa para la Promoción Integral de la Salud y el Desarrollo** (en adelante, “**KALLPA**”) para prevenir, investigar y sancionar actos que califiquen como explotación y abuso sexual en el ámbito de intervención de **KALLPA**.
- b) El propósito de las disposiciones contenidas en la presente Política es reconocer, proteger y salvaguardar derechos inherentes a trabajadores/as y público objetivo en su calidad de seres humanos, tales como la libertad sexual, la intimidad y la integridad física y psicológica, los cuales podrían verse vulnerados y/o restringidos como consecuencia de actos de explotación y abuso sexual.
- c) En este marco, mediante la presente Política, KALLPA presenta el procedimiento interno aplicable para la interposición de quejas o denuncias en casos de presuntos explotación y/o abuso sexual.

2. ¿A QUIÉNES COMPRENDE?

Las disposiciones de la presente Política comprenden a colaboradores/as de **KALLPA** que prestan servicios en todo su ámbito de intervención; asimismo, se encuentran incluidas todas las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas laborales o similares, según lo previsto en la Ley 28518, *Ley de Modalidades Formativas Laborales*, así como a todos aquellos trabajadores de empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios que se encuentren realizando actividades en el ámbito de intervención de **KALLPA**.

3. DEFINICIONES

- a) **Explotación y abuso sexual (EAS)**: Son formas de violencia de género descritas como cualquier acto dañino perpetrado contra la voluntad de una persona basado en diferencias socialmente atribuidas entre mujeres y hombres. Estas formas particulares de violencia de género se han denunciado en contextos humanitarios y, en particular, se han denunciado contra los trabajadores humanitarios.

La EAS puede también involucrar violaciones a la protección infantil si "la conducta del personal de la organización causa un daño significativo a un niño niña, incluyendo cualquier tipo de abuso físico, emocional o sexual, negligencia o explotación”.

EAS se refiere a cualquier, ejecutado o intentado, abuso de una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder o responsabilidad, con el objetivo de obtener una ventaja sexual; incluye, pero no se limita a, el beneficio económico, social o político derivado de la explotación sexual de la otra persona.

- b) La **explotación sexual** se define como el uso ilícito, real o intentado, de la condición vulnerable de una persona (por ejemplo, los que dependen de nosotros para su supervivencia, la alimentación, los libros escolares, el transporte u otros

bienes y servicios), la diferencia de poder o la confianza, para obtener favores sexuales.

- c) **El abuso sexual** se define como una intrusión física, real o amenazada, de naturaleza sexual, realizada por la fuerza o en condiciones de disparidad o coacción. Incluye esclavitud sexual, pornografía, abuso infantil y agresión sexual.

Las formas de abuso son: ofrecer dinero u otras ventajas sociales, económicas o políticas a cambio de actos sexuales. La explotación sexual incluye la trata de seres humanos y la prostitución.

- d) **Demandante:** Una persona que presenta una acusación de EAS de acuerdo con los procedimientos establecidos. Esta persona puede ser un sobreviviente de EAS u otra persona que conozca el delito. Tanto el sobreviviente como el demandante, si es diferente del sobreviviente, deben estar protegidos contra represalias por haber denunciado la EAS.

En caso de un conflicto de intereses entre el sobreviviente y otra parte interesada, los deseos del sobreviviente deben ser la consideración principal en la gestión del caso, sobre todo cuando existe el riesgo de más daño físico y / o emocional.

- e) **Informante:** A los efectos de este documento, un informante, es un tipo de denunciante, no el sobreviviente, que es un trabajador humanitario que hace un informe de EAS.

Las políticas organizativas de denuncia alientan al personal a informar inquietudes o sospechas de mala conducta por parte de colegas, ofreciendo protección contra represalias por informar, y aclaran las reglas y procedimientos para informar y tratar dichos casos.

Los procedimientos internos protegen a los informantes de EAS de represalias, siempre que los informes se realicen de buena fe y de acuerdo con las políticas internas.

- f) **Sobreviviente:** Una persona que ha sufrido EAS o un intento de EAS. A efectos del presente documento, las personas que denuncian EAS cometidos contra sí mismas son tratadas como sobrevivientes por razones de seguridad y evaluación de necesidades.

- g) **Víctima:** También pretende reflejar a una persona que ha sufrido EAS, término usado indistintamente como "sobreviviente". Este documento utiliza el término "sobreviviente" para mantener la coherencia. Ninguna de las designaciones tiene la intención de implicar una falta de fuerza, resistencia o capacidad de supervivencia.

- h) **Denunciado(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, a la que se le acusa de incurrir en uno o más actos de hostigamiento sexual.

4. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A LA EXPLOTACIÓN Y/O ABUSO SEXUAL

El **Comité de intervención frente a la explotación y abuso sexual** (en adelante, el "**Comité**") es de conformación paritaria de género (equilibrio en el número de integrantes del género femenino y masculino) y debe estar constituido por cinco (04) miembros titulares a ser elegidos como sigue:

- a) Dos (02) representantes designados unilateralmente por KALLPA, que deben representar al comité de gestión nacional.
- b) Dos (02) representantes elegidos a votación por las trabajadoras/es de KALLPA.

El procedimiento de elección y vigencia del mandato de los miembros del **Comité** se ha definido y deberá llevarse a cabo conforme a lo previsto en el documento denominado "Procedimiento para elección del comité de prevención de la explotación y abuso sexual" (**Anexo 1**).

Los acuerdos a los que llegue el **Comité** se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante del Comité de Gestión Nacional con más años de trabajo en **KALLPA**, y que forma parte del **Comité**.

5. EL COMITÉ DE GESTIÓN NACIONAL DE KALLPA

El Comité de Gestión Nacional, es el órgano encargado de manejar los temas de desarrollo de personas y capacitación, bienestar social y administración de personal en KALLPA.

6. CANALES DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

Centros especializados -ya sean de naturaleza pública o privada- en la contención, evaluación determinación y tratamiento físico y psicológico de las personas que hubieren sufrido de actos de explotación y/o abuso sexual.

El informe que se emita como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio solo si el/la denunciante así lo solicita o lo autoriza.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Disposiciones otorgadas de oficio o a solicitud de parte cuya finalidad consiste en evitar exponer a la/el denunciante a situaciones que permitan la continuación de los supuestos actos de explotación y/o abuso sexual o, inclusive, que generen su revictimización.

Por disposición legal, cuando son necesarias, deben ser concedidas y ejecutarse de manera inmediata.

Las medidas de protección a ser dispuestas podrán ser:

- a) **TOLERANCIA CERO** frente a actos de EAS: separación definitiva si se trata de un colaborador/a de **KALLPA** y su respectiva denuncia inmediata. Denuncia inmediata si se trata de un proveedor u otra persona con quien exista otra relación de autoridad o dependencia (Ejm: público objetivo de modalidades formativas, prestadores de servicios independientes).
- b) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la/el denunciante o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la/el denunciante.
- c) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la/el denunciante.

A pedido de la/el denunciante, las medidas de protección podrán 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 presunta víctima.

Las medidas de protección que hubieren sido dictadas en el marco de un procedimiento de investigación se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que ponga fin al mismo. En atención a ello, al momento de emitir la decisión, el Comité de Gestión Nacional de **KALLPA** podrá establecer medidas temporales a favor de la/el denunciante con el objeto de garantizar su bienestar.

Las medidas de protección son complementarias a otras medidas que disponga unilateralmente **KALLPA** con la finalidad de salvaguardar la integridad de la/el denunciante.

Asimismo, **KALLPA** puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

8. OBLIGACIONES VINCULADAS A LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

a) Obligaciones de KALLPA:

- Respetar y hacer respetar las disposiciones contenidas en la presente Política, así como las normas legales vigentes en la materia, con la finalidad de prevenir y sancionar enérgicamente los casos de EAS que pudieran presentarse dentro de su marco de acción como organización no gubernamental empleadora.
- Velar porque sus centros de trabajo sean ambientes libres de conductas de naturaleza sexual o sexista.
- Convocar oportunamente a elecciones de los/as integrantes del **Comité por KALLPA**.
- Realizar las capacitaciones dispuestas en la normativa vigente observando, como mínimo, la siguiente periodicidad:
 - ✓ A los/as colaboradores/as y a todos/as aquellos con quienes exista otra relación de autoridad o dependencia (Ejemplo: público objetivo de modalidades formativas, prestadores de servicios independientes): una (01) capacitación al inicio de la relación jurídica que los vincula a **KALLPA**.

Esta capacitación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 11.1.a) del Reglamento de la Ley 27942, la realización de esta capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con **KALLPA**.

- ✓ Al Comité de Gestión Nacional, a los miembros del Comité y a los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual: una (01) capacitación especializada por año.

Esta capacitación tiene como objetivo informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley 27942.

- Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:
 - ✓ La recepción de una queja o denuncia, o,
 - ✓ el inicio de oficio, de una investigación vinculada a supuestos actos de EAS; y, de ser el caso, las medidas de protección otorgadas a la (el) denunciante; lo que deberá cumplir en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la queja/denuncia o de iniciada la investigación de oficio.
 - ✓ La decisión adoptada como consecuencia del término de las investigaciones vinculadas a supuestos actos de EAS, la que debe contener, de ser el caso, la sanción a aplicar y la adopción de medidas destinadas a evitar la ocurrencia de nuevos casos, lo que deberá cumplir en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de emitida la citada decisión.

b) Obligaciones del Comité de Gestión Nacional:

- Recibir y dar trámite a toda queja o denuncia que se ponga en su conocimiento en materia de EAS, a través del **Comité de KALLPA**.
- Enviar a la persona denunciante de actos de EAS, el formato de queja aprobado a fin de formalizar su denuncia con la información necesaria para iniciar el procedimiento de investigación y sanción. Esta información contenida en el Anexo 4 de la presente Política será puesta de conocimiento a través del correo electrónico brindado por la denunciante u otro medio según los datos proporcionados por el **Comité**. Asimismo, se debe informar que el formato completado con los datos del caso debe ser remitido al Comité de Gestión Nacional.
- Remitir al **Comité** el contenido de la formalización de la queja de EAS, dentro de un (01) día hábil de recibida la misma.
- Poner a disposición de la/el denunciante de EAS, los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuente o, en su defecto, referirla/o a los servicios públicos o privados que corresponda. Para ello, el Comité de Gestión Nacional deberá observar un plazo no mayor a un (01) día hábil de presentada la denuncia.
- Dictar medidas de protección en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde que se interpuso una queja o denuncia vinculada a supuestos actos de EAS o, en su defecto, desde que se inició de oficio un procedimiento de investigación sobre la materia. Las medidas de protección podrán ser otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se deben ejecutar de manera inmediata.
- Adoptar una decisión final en relación con la denuncia presentada por EAS.
- Tolerancia cero en caso de que un procedimiento de investigación de actos de EAS concluya en que los mismos se han verificado.
- Disponer la ejecución de medidas complementarias para evitar la ocurrencia de nuevos casos de EAS dentro de **KALLPA** o, en su defecto, que involucren a sus colaboradores o cualquier persona con quien exista vínculos de autoridad o dependencia.

c) Obligaciones del Comité:

- Liderar, dirigir y desarrollar la investigación correspondiente ante quejas o denuncias vinculadas a actos de EAS.

- Atender todas las denuncias que le traslade el Comité de Gestión Nacional de KALLPA.
- Documentar, por escrito o por otro medio al que las partes involucradas puedan tener acceso, toda actuación producida en el marco del procedimiento de investigación.
- Elaborar un Informe que contenga las conclusiones de su investigación, el que como mínimo deberá contener la siguiente estructura e información:
 - ✓ Descripción de los hechos.
 - ✓ Valoración de medios probatorios.
 - ✓ TOLERANCIA CERO o de archivamiento, debidamente motivada.
 - ✓ Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de EAS.
- Como resultado de sus investigaciones, de ser el caso, proponer medidas de sanción y medidas complementarias dirigidas a evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

d) Obligaciones de las personas comprendidas bajo el alcance de la presente Política:

- Revisar el contenido de lo dispuesto en la presente Política, así como cumplirlo y hacerlo cumplir.
- Los/as colaboradores/as de **KALLPA** que crean ser víctimas o testigos de actos de EAS, deberán comunicar de esta situación al Comité de Gestión Nacional de Kallpa a través del **Comité**, único canal institucional que **KALLPA** ha dispuesto con el fin de conocer, analizar y tratar asuntos relativos a su Código de Conducta, incluso EAS. A este canal puede acceder tanto el público interno como externo.

9. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

a) Inicio del procedimiento: traslado de la denuncia¹

- El procedimiento de investigación y sanción de la EAS, se puede iniciar a pedido de la presunta víctima, por solicitud de un tercero de oficio, en los casos en los que **KALLPA** conozca por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen actos de EAS.
- La queja por EAS es presentada a través del **Comité**. En consecuencia, deberá remitir la referida denuncia al Comité de Gestión Nacional, en el mismo día de recepción de la denuncia. En caso la denuncia se presente ante otro órgano de **KALLPA**, como la Administración o el/la coordinador/a de proyecto, tienen la obligación de poner la denuncia en conocimiento del **Comité** en el plazo de un (1) día hábil.
- El **Comité** pone de conocimiento del Comité de Gestión Nacional, los datos de contacto de la persona denunciante. Por su parte, el Comité de Gestión Nacional deberá remitir a el/la denunciante el formato de queja por EAS, a fin de formalizar dicha denuncia.
- De esta forma, la persona denunciante deberá completar la información del formato remitido y poner de conocimiento del Comité de Gestión Nacional dicho documento a la brevedad. Seguidamente, el Comité de Gestión Nacional comunica la formalización de la denuncia al **Comité**, en un plazo no mayor a un (1) día hábil.

¹ **Actuación en caso de indicios de delito:** Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se advierten indicios de la comisión de delitos, **KALLPA** se encuentra en la obligación de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

- En caso que la denuncia involucrase a uno de los miembros del Comité de Gestión Nacional de KALLPA, la formalización de la denuncia deberá presentarse ante el Consejo Directivo o Asamblea, órganos que a su vez tendrán la obligación de comunicar la formalización de la denuncia al Comité, en un plazo no mayor a un (1) día hábil.
 - En caso que la denuncia involucrase a alguno de los miembros del Comité, el/la denunciado/a deberá abstenerse de participar como parte del órgano de investigación, para lo cual se requerirá que el Comité de Gestión Nacional de Kallpa o las/os trabajadoras/es, según sea el caso, elijan un miembro suplente.
 - En cualquiera de ambos casos, el Comité de Gestión Nacional de Kallpa coordinará, en la mayor y más estricta confidencialidad, la abstención del/la denunciado/a en el
 - La/el denunciante deberá acompañar su denuncia con los medios probatorios con los que cuente, los cuales en principio son proporcionados mediante el Comité y/o en la formalización de la denuncia por EAS ante el Comité de Gestión Nacional. A continuación, detallamos, a manera referencial, las posibles pruebas a presentar:
 - ✓ Declaración de testigos. **KALLPA** garantizará a los/as testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro de su ámbito, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.
 - ✓ Para dichos efectos, **KALLPA** asignará a cada persona que se presente como testigo un número de identificación anonimizado con la finalidad de evitar cualquier afectación de la confidencialidad y prever la ocurrencia de represalias en su contra.
 - ✓ Presentación de documentos públicos o privados.
 - ✓ Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - ✓ Pericias médicas, psicológicas, psiquiátricas, forense, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - ✓ Cualquier otro medio probatorio idóneo.
 - ✓ Diligencia de confrontación con el denunciado/a.
 - El **Comité** tendrá en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en el procedimiento de investigación, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.
 - Tanto la denuncia como todos los medios de prueba, incluidas las declaraciones, informes y cualquier documento presentado en el marco de la presente Política, será almacenado en una base de datos denominada “*Base de datos prevención de la EAS*”, la misma que es de titularidad de **KALLPA**.
- b) Acciones inmediatas: sobre los canales de atención médica física, mental y psicológica y la aplicación de medidas protectoras**
- Dentro de un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o, en su defecto, desde que se inició de oficio un procedimiento de investigación sobre la materia, el Comité de Gestión Nacional de Kallpa pondrá a disposición de la/el

denunciante de EAS, los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuente o, en su defecto, la referirá a los servicios públicos o privados que corresponda.

- Dentro de un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de recibida la queja o denuncia o, en su defecto, desde que se inició de oficio un procedimiento de investigación sobre la materia, el Comité de Gestión Nacional de Kallpa podrá dictar las medidas de protección que estime convenientes.

Las citadas medidas de protección podrán ser cualquiera de las definidas en numeral 7 del presente documento.

c) Etapa de investigación

- Reglas generales: recepción y plazo máximo
 - ✓ Recibida la denuncia a través del Comité de Gestión Nacional, el **Comité** le dará trámite generando un número de denuncia e indicando, además, la fecha de recepción de la misma. Asimismo, el **Comité** tomará en cuenta la información adicional que se proporcione como la formalización de la denuncia que sea remitida a través del Comité de Gestión Nacional de Kallpa.
 - ✓ El Comité cuenta con un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde la fecha que recibe la queja o denuncia, para:
 - ✓ Realizar una investigación de los hechos que la constituyen.
 - ✓ Emitir un Informe con sus recomendacionesEl Informe preparado por el **Comité** deberá contener:
 - i) la separación inmediata si se trata de un/a colaborador/a o la desvinculación definitiva de todo vínculo con proveedor/a, o persona que tenga algún vínculo de poder o dependencia; o, en su defecto,
 - ii) una propuesta de archivamiento de la queja o denuncia, debiendo además proponer recomendaciones para evitar futuros episodios de EAS vinculados a los hechos materia de denuncia.
 - ✓ Para efectos de arribar a sus recomendaciones, el **Comité** podrá realizar diligencias destinadas a verificar la veracidad y la exactitud de la información contenida en la denuncia y descargos, considerando para ello que todas sus actuaciones deberán encontrarse contenidas en el plazo citado en el párrafo precedente.
- De los descargos del denunciado/a
 - ✓ Dentro de los dos (02) días calendario siguientes de recibida la denuncia, el **Comité** remitirá al denunciado/a una copia de la denuncia para que en función a ella presente sus descargos.
 - ✓ Los descargos del denunciado/a deberán ser presentados dentro de los tres (03) días calendario siguientes a la fecha en que el **Comité** le remitió la denuncia.
 - ✓ El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.
 - ✓ A efectos de elaborar sus descargos, el denunciado/a como mínimo deberá conocer los hechos imputados. El denunciado/a tiene la posibilidad de

acompañar sus descargos con los medios probatorios que considere convenientes.

- ✓ Se aplican al denunciado/a las reglas relativas a los medios probatorios, con las excepciones que ahí se señalan.
- ✓ Las partes involucradas en la denuncia, se encuentran prohibidas de divulgar o exponer a terceros cualquiera de los hechos vinculados con la misma.
- ✓ En cualquier etapa del procedimiento, el denunciado/a que considere que la queja o denuncia interpuesta en su contra es falsa, se encuentra habilitado a interponer las acciones judiciales que considere pertinente.

- De las indagaciones y actuaciones propias de la investigación

- ✓ El **Comité** deberá evaluar todo lo presentado durante la primera parte del procedimiento de investigación (documentos, testimonios, imágenes, entre otros), debiendo contrastar las posiciones y los medios probatorios ofrecidos por las partes.
- ✓ En vista de que el **Comité** tiene como función adoptar una posición respecto a los hechos denunciados, como parte de sus prerrogativas podrá actuar de oficio entrevistándose con la/el denunciante, el denunciado/a y los testigos ofrecidos.
- ✓ Es importante mencionar que las actuaciones del **Comité** se rigen en todo momento por el deber de confidencialidad y el principio de no re-victimización, motivo por el cual el **Comité** no deberá someter a la/el denunciante a interrogatorios, careos o situaciones que innecesariamente la/lo expongan a repetir situaciones que le recuerden la EAS, quedando también prohibido de involucrar de oficio a terceros si es que ninguna de las partes los involucró previamente.

- De la emisión del Informe del Comité conteniendo sus recomendaciones

- ✓ En un plazo no mayor de quince (15) días calendario desde que el Comité de Gestión Nacional de Kallpa recibió la queja o denuncia o inició un proceso de investigación por presuntos actos de EAS, el **Comité** deberá elaborar un informe en el que expone sus actuaciones, las actuaciones de las partes involucradas y emite la recomendación de separación o el archivo de la investigación; así como de medidas adicionales para prevenir se repitan hechos de similar naturaleza a la denunciada, dirigidas al Comité de Gestión Nacional de Kallpa.
- ✓ La elaboración del informe del **Comité** se realiza de acuerdo con el **Anexo 2**.
- ✓ El Informe debe ser puesto en conocimiento del Comité de Gestión Nacional en un plazo máximo de un (01) día hábil de su emisión.

d) Conclusión del procedimiento de denuncia de actos de hostigamiento sexual

- Dentro del plazo de diez (10) días calendario de recibido el Informe, el Comité de Gestión Nacional de Kallpa, deberá adoptar una decisión final en relación con la denuncia, a quienes se les informará el resultado de la investigación realizada por el **Comité de Prevención frente a la Explotación y Abuso Sexual**.
- Dentro de dicho plazo, deberá trasladar el Informe tanto a la/el denunciante como al/la denunciado/a a efectos de que ambos le puedan presentar los alegatos que estimen conveniente en un plazo no mayor de cuatro (04) días calendario de recibido el Informe.

- La adopción de una decisión final por parte del Comité de Gestión Nacional de Kallpa no podrá prorrogarse por el incumplimiento de ninguna de las partes respecto de la posibilidad que tienen de brindar descargos. En dicho caso, el Comité de Gestión Nacional de Kallpa podrá aplicar las presunciones que estime conveniente en función a las evidencias de cada caso.
- De acuerdo con el **Anexo 3**, el pronunciamiento final del Comité de Gestión Nacional de Kallpa deberá:
 - ✓ Señalar el sentido de su decisión (ya sea el archivo de la investigación sin atribución de responsabilidad alguna o la separación inmediata o el desligamiento de la persona vinculada a KALLPA por autoridad o dependencia.
 - ✓ Exponer el razonamiento adoptado, así como la motivación que respalda su decisión.
 - ✓ Anunciar cualquier medida que se proponga con la finalidad de evitar que a futuro se produzcan nuevos casos de igual o similar naturaleza.
- En caso el Comité de Gestión Nacional de Kallpa determine la existencia de un acto de EAS, procederá a la separación del/la colaborador/a o la desvinculación inmediata de la persona con vínculo de autoridad o dependencia.
- Queda expresamente establecido que, todo acto comprobado de EAS es un delito que justifica la desvinculación o separación inmediata de quien lo comete.
- **KALLPA** reconoce que se encuentra prohibido aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al explotador o abusador, así como pretender considerar que alguna de las medidas de protección concedidas previamente equivale a una forma de sanción.

10. CASOS DE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL QUE INVOLUCRAN TRABAJADORES DE TERCEROS

a) Cuando el denunciado/a pertenece a un/a consultor/a o empresa de intermediación o de tercerización de servicios y la/el denunciante pertenece a KALLPA

- La denuncia se deberá formular ante el Comité de Gestión Nacional de Kallpa, el que en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, deberá informar sobre ello a la/el consultor/a o empresa de intermediación o tercerización de servicios para que adopte las medidas que considere pertinentes.
- Es obligación del **Comité** llevar a cabo el procedimiento de investigación, emitiendo el Informe respectivo y pronunciándose sobre las medidas de protección que a su criterio corresponda.
- Cuando el Informe del Comité de **KALLPA** incluya recomendaciones de separación y otras adicionales para evitar nuevos casos de EAS, éste se deberá remitir al/la consultor/a o a la empresa de intermediación o tercerización de servicios que es empleador del/la explotador/a o abusador/a para que actúe de acuerdo a su facultad sancionadora.

b) Cuando el denunciado/a pertenece a KALLPA y la/el denunciante pertenece a una empresa de intermediación o de tercerización de servicios

- La denuncia se deberá formular ante el Comité de Gestión Nacional de Kallpa, el que en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los

hechos, deberá informar sobre ello al/la consultor/a o a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que adopte las medidas que considere pertinentes.

- **KALLPA** lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo al procedimiento señalado en la presente Política, garantizando que la/el denunciante pueda presentar la queja o denuncia contra los actos de EAS que hubiera sufrido.
- c) **Cuando el denunciado/a y el o la denunciante pertenecen ambos a una empresa de intermediación o de tercerización de servicios, pero el presunto acto de EAS se ha producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a favor de KALLPA**
- En este caso, la/el denunciante puede interponer la denuncia ante su empleador (la empresa de tercerización o intermediación de servicios) o ante **KALLPA**. En este último caso, **KALLPA** trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece la/el denunciante en un plazo no mayor a un (01) 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 que pudiera corresponder con **KALLPA**.
 - Conforme a lo dispuesto por el artículo 30.3 del Reglamento de la Ley 27942, la participación de **KALLPA** en el procedimiento de investigación no implica el reconocimiento de vínculo laboral alguno entre ella y el denunciado/a o la/el denunciante.

11. MEDIDAS ADICIONALES

- a) Actuación en casos de indicios de delito: Cuando durante o como resultado del procedimiento de actuación, se adviertan indicios de la comisión de delitos, **KALLPA** interpone una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de presunta víctima.
- b) Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual: La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con **KALLPA**, no determina que no se inicie, continúe o culmine con el procedimiento el procedimiento de actuación y, de ser el caso, se aplique la sanción correspondiente.
- c) De forma similar, si durante el procedimiento de actuación o como resultado del mismo, el denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a **KALLPA** o finaliza su vínculo contractual, se continúa con el procedimiento y se dictan las medidas que correspondan.

12. SOBRE LOS PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- a) **Suspensión de plazos:** Sin perjuicio de la atención prioritaria y la celeridad que regirá la gestión del procedimiento de actuación descrito en la presente Política, los plazos detallados en las distintas etapas del mismo podrán suspenderse en los siguientes supuestos, con la finalidad de garantizar los derechos al debido procedimiento y el derecho a la defensa de las partes intervinientes:
- Durante los periodos de ausencia del denunciante y/o de la presunta víctima, en los casos en que se requiera de su participación para efectos de la investigación correspondiente o cuando dicha ausencia le impida tomar conocimiento del Informe que emita el **Comité** o presentar los alegatos que correspondan.
 - Durante los periodos de ausencia del presunto explotador/a y/o abusador/a, en los casos en que se requiera de su participación para efectos de la investigación o

cuando dicha ausencia le impida tomar conocimiento de la denuncia o del Informe que emita el Comité o presentar los descargos o alegatos que correspondan.

- Durante los periodos de ausencia de uno o más miembros del **Comité**, en tanto dichas ausencias impidan realizar los actos de investigación, realizar las sesiones que correspondan o emitir el Informe de investigación.
 - La configuración de un hecho fortuito o de fuerza mayor que, temporalmente, impida el desarrollo del procedimiento.
 - En cada caso, el Comité de Gestión Nacional de Kallpa comunicará a las partes involucradas en el procedimiento la suspensión de los plazos, así como la fecha de reanudación de los mismos.
- b) **Ampliación de plazos:** En los casos en que el **Comité** requiera desarrollar actuaciones complementarias de investigación o recurrir al auxilio de terceros para opiniones o actuaciones de carácter técnico o especializado, este órgano se encontrará facultado a solicitar, de manera fundamentada, al Comité de Gestión Nacional la ampliación de los plazos que correspondan. De considerarlo razonable, se concederá la ampliación y comunicará a las partes comprendidas en el procedimiento los términos de la misma.

13. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

- a) De conformidad con lo previsto en la normativa sobre protección de datos personales, se informa a todo colaborador/a de **KALLPA** que los datos que sean objeto de tratamiento en el marco de las investigaciones serán incorporados a un banco de datos.
- b) **KALLPA** reconoce que en la mencionada base de datos se podrá almacenar distinto tipo de información que puede calificar como personal y/o sensible, tales como grabaciones de audio y video; declaraciones juradas; entrevistas; fotografías; entre otros, así como cualquier otro mecanismo que almacene evidencia vinculada con el procedimiento de prevención de la EAS.
- c) La finalidad del tratamiento de los datos antes mencionados es la que ha sido expuesta en el numeral 1 de la presente Política y únicamente podrán ser utilizados por los miembros del **Comité**, del Comité de Gestión Nacional y las demás personas autorizadas a participar del procedimiento de investigación y sanción de la EAS.
- d) **KALLPA** adoptará las medidas que garanticen la adecuada seguridad y confidencialidad de la información, pudiendo establecerse medidas reforzadas de seguridad y extremando las cautelas que garanticen el cumplimiento del deber de confidencialidad. En concreto, se implantarán medidas de seguridad de nivel alto con la información contenida en el banco de datos de denuncias internas dado que puede recoger datos especialmente protegidos o sensibles.
- e) Los datos personales que sean objeto de tratamiento en el marco de las investigaciones se conservarán durante un máximo de doce (12) meses a contarse desde la finalización de las investigaciones derivadas de la queja o denuncia o, en su caso, desde la conclusión de los pertinentes procedimientos legales y disciplinarios.
- f) En general, todas las personas que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Política tienen la obligación de mantener en absoluta reserva la información consignada en el presente documento, así como todos los aspectos relacionados a las quejas por EAS sobre las que tome conocimiento en cumplimiento o no de sus funciones.

- g) El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de cualquier trabajador faculta a **KALLPA** a tomar las medidas disciplinarias que estime conveniente de acuerdo con la legislación laboral, el Manual de Políticas y Procedimientos Administrativos y otras políticas internas aplicables.

14. COMPROMISOS

- a) **KALLPA** se compromete a no tomar ninguna represalia contra las/los denunciantes de un acto de hostigamiento sexual que presenten denuncias de buena fe, inclusive si las mismas no pueden ser probadas.
- b) Sin perjuicio de ello, **KALLPA** sancionará a las personas que presenten denuncias de mala fe (por ejemplo, falseando hechos o documentos) con el deliberado propósito de afectar a una persona inocente de los cargos que se le imputan.

ANEXOS

Anexo 1: Procedimiento para la elección del Comité de Intervención frente a la EAS.

Anexo 2: Formato del Informe del Comité de Intervención frente a la EAS.

Anexo 3: Formato de Decisión Final del Procedimiento frente a la EAS.

Anexo 4: Guía para la Denuncia de la EAS.

Fecha	Elaborado	Aprobado
26/09/2022	Nombre: Rocío Roncal Rojas Cargo: Directora Ejecutiva Firma: 	Nombre: María Llamosas Montes Cargo: Administradora Nacional Firma:

ANEXO 1

PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

1. Según el procedimiento para prevenir y sancionar la explotación y abuso sexual, la conformación del **Comité de Intervención frente a la Explotación y Abuso Sexual**, tiene como finalidad salvaguardar la integridad de los miembros de la institución y de otras instituciones y personas que mantienen algún vínculo de autoridad o dependencia con **KALLPA**, y tiene como funciones recibir e investigar las denuncias o quejas sobre la explotación y abuso sexual y emitir un informe con las recomendaciones, sanciones u otras medidas adicionales para evitar nuevos casos según los plazos de ley.
2. En ese sentido, se informará a los/as colaboradores/as de Kallpa de todas las regiones que, durante la primera semana del mes de febrero, se realizará una reunión vía virtual para elegir a los dos (02) representantes de los/as colaboradores/as para que participen en el Comité.
3. Luego, en la primera reunión del Consejo Directivo de Kallpa, que se realiza también durante la primera semana del mes de febrero de cada año, se procederá a la elección de los dos (02) representantes de la institución que integrarán dicho Comité y se procederá a reconocer a los dos (02) representantes de los/as colaboradores/as de Kallpa.
4. El Consejo Directivo se comunicará, vía virtual, con los cuatro (04) representantes ya elegidos/as.
5. La/el presidenta/e del Consejo Directivo, comunicará al/la Director/a Ejecutivo/a, la conformación del Comité, para que se lo comunique a todos/as los/as colaboradores/as de Kallpa.

ANEXO 2

FORMATO DEL INFORME DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

Por favor, guarde este documento de forma segura (por ejemplo, usando contraseñas para las computadoras y cerrando las oficinas con llave cuando estén desatendidas). Utilice siempre nombres en clave para referirse a las personas implicadas en el caso, omita información que pueda revelar identidades (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, descripción de rasgos físicos singulares) y mantenga la información sobre la identidad y los datos personales de las personas implicadas separadas de las notificaciones de incidentes e informes conexos.

1. Detalles de cómo, cuándo y quién recibió la denuncia:

2. Descripción del supuesto incidente, con inclusión de fechas, horas y lugares:

3. Descripción del supuesto/a o presunto/a denunciante, QUE PUEDE O NO SER LA VÍCTIMA (por ejemplo, nombre, edad, género, origen étnico/nacionalidad, necesidades específicas):

4. Descripción de los supuestos o presuntos perpetradores (por ejemplo, nombre, edad, sexo, nacionalidad, a qué organización pertenecen y que posición ocupan en ella, antecedentes de conducta indebida):

5. Medidas adoptadas por la organización en respuesta a la denuncia hasta la fecha (por ejemplo, derivación a asistencia, investigaciones, notificación a las autoridades correspondientes):

6. Medidas adoptadas por otras organizaciones o entidades (por ejemplo, la Comisaría, la Fiscalía) en respuesta a la denuncia:

7. Apoyo solicitado a los asociados (por ejemplo, apoyo para las personas sobrevivientes de explotación y abusos sexuales, investigaciones):

Nombre:

Información de contacto (correo electrónico,
teléfono):

Cargo:

Fecha:

ANEXO 3

FORMATO DE DECISIÓN FINAL DEL PROCEDIMIENTO FRENTE A LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

- 1. ANTECEDENTES DEL CASO.**

- 2. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA.**

- 3. CONCLUSIONES OBTENIDAS (señalando si es por unanimidad o por mayoría simple).**

- 4. RECOMENDACIONES AL CONSEJO DIRECTIVO.**

- 5. FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.**

ANEXO 4

GUÍA PARA LA DENUNCIA DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

1. **El Comité de Intervención frente a la Explotación y Abuso Sexual**, recibe la notificación del reclamante y prevé la evaluación de riesgo sobre la información.
2. Reúne la información necesaria.
3. Se asegura de que la información se mantenga confidencial.
4. Resguarda la seguridad de la persona afectada.
5. Revisa toda la información recibida y que recopilaron.
6. Decide si la queja fue hecha de buena fe o no fue hecha de buena fe.
7. Si considera que fue hecha de buena fe, declara que es ADMISIBLE.
8. Si considera que no fue hecha de buena fe, declara que NO ES ADMISIBLE.
9. Si la denuncia NO ES ADMISIBLE, se cierra el proceso y se elimina toda documentación.
10. Si la denuncia es ADMISIBLE, el Comité eleva su informe a la Dirección Ejecutiva.
11. La Dirección Ejecutiva, informa al Consejo Directivo.
12. El Comité presenta el informe a la instancia del Estado responsable de recibir esa denuncia: DEMUNA, CEM, COMISARÍA DE LA MUJER.
13. El Comité encarga a uno/a de sus integrantes que haga el seguimiento al caso, tanto acompañando a la persona afectada, como consultando el avance en la instancia estatal correspondiente.
14. El Comité mantiene informada a la Dirección Ejecutiva de los avances del proceso, y de cómo se encuentra la persona afectada.
15. Si el Comité y/o la Dirección Ejecutiva considera que la persona afectada requiere apoyo psicológico o de otro tipo se la deriva al establecimiento de salud adecuado o a alguna institución privada o de la sociedad civil que tratan estos casos.
16. El Comité informa a la Dirección Ejecutiva y esta al Consejo Directivo de la conclusión del proceso o del entrapamiento del mismo. En este último caso, el Comité se reunirá para tomar nuevas decisiones.