




CEP "EL CARMELO"

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

2024

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

INDICE

PRESENTACIÓN	3
---------------------	----------

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. PRINCIPIOS APLICABLES	5
5. DEFINICIONES	7
6. ORGANOS INTEVINIENTES	8
7. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	9


CAPITULO II

DEFINICIÓN, MANIFESTACIONES Y ACCIONES A SEGUIRSE ANTE PRESUNTOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. DEFINICIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	10
2. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	11
3. PROTECCIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA	12
4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	14
5. DERECHOS REGULADOS POR LA LEY 30364	19

DISPOSICIONES FINALES	20
------------------------------	-----------

ANEXOS	21
---------------	-----------

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

PRESENTACIÓN

La Institución reconoce la importancia y trascendencia del valor del respeto al otro como principio básico para su desarrollo y de la sana convivencia y el intercambio armonioso y recíproco entre los trabajadores y las trabajadoras; y que el hostigamiento sexual, en cualesquiera de sus manifestaciones, es un acto de violencia que infringe la dignidad del ser humano.


La Institución se encuentra comprometida a fomentar y establecer medidas para prevenir, investigar y sancionar cualquier acto de hostigamiento sexual del que pudiera ser víctima su personal.

Por ello, y de conformidad con lo establecido 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 su modificatoria el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, se pone a disposición de la Representante de la Promotoría y del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, el Protocolo de Atención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual Laboral, el cual contiene el procedimiento interno de investigación, los plazos legales establecidos para cada etapa, los formatos y modelos correspondientes, así como el flujograma del procedimiento de atención, investigación y sanción.

Se debe revisar y utilizar adecuadamente el presente Protocolo, cuando corresponda, con la máxima seriedad y responsabilidad.

.....

DIRECCIÓN

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

CAPITULO I CONSIDERACIONES GENERALES

1. OBJETIVO


Establecer las responsabilidades y acciones de cumplimiento obligatorio que permitan la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral en la Institución con el propósito de promover espacios libres de este tipo de violencia, garantizando el bienestar y protección del personal.

2. ALCANCE

El presente instrumento es aplicado por la Representante de la Promotoría y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral a todos los trabajadores de la Institución y a los practicantes, de ser el caso, dentro y fuera de los espacios físicos de la Institución y de los horarios laborales.

3. MARCO NORMATIVO

N°	BASE LEGAL	REFERENCIA APLICABLE
1	Constitución Política del Perú	<p>El numeral 1 del artículo 2 establece: Toda persona tiene derecho a (...) la integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar.</p> <p>El tercer párrafo del artículo 23 establece: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p>
2	Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.	<p>Tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función nivel remunerativo o análogo.</p>
3	Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.	<p>Esta norma modificó la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.</p>


	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

4	Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942.	Desarrolla las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
5	Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.	Establece entre otros los mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, así como reparación del daño causado y precisa derechos laborales del trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la citada Ley
6	D.S. 009-2016-MIMP modificado mediante D.S. N° 004-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364.	Establece disposiciones específicas en cuanto a las inasistencias y tardanzas de trabajador/a víctima de este tipo de violencia.
7	Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”	Documento que orienta a los/as empleadores/as, los/as trabajadores/as y sus organizaciones en la aplicación de medidas destinadas a prevenir, erradicar y sancionar los actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

4. PRINCIPIOS APLICABLES


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

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** En la Institución se actúa teniendo en cuenta que la persona 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.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño laboral.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** En la Institución se garantiza 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

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

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:** En la Institución se garantiza el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** En la Institución se interviene 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 presuntas víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información respecto a una queja o procedimiento de investigación de hostigamiento sexual es reservada y confidencial; por lo que, nadie puede brindar o difundir información al respecto.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en el procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, 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:** En la Institución se garantiza el impulso de oficio del procedimiento y 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:** En la Institución se interpreta las normas contenidas en la Ley 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja por hostigamiento sexual; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as y quejados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros.
- j) **Principio de celeridad:** En la Institución se garantiza que se evitaren actuaciones que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos establecidos.
- k) **Principio de no revictimización:** En la Institución se garantiza la adopción de todas las medidas necesarias para evitar que la presunta víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

5. DEFINICIONES

A efectos del presente Protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

- a) **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.
- b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los varones tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c) **Demanda judicial:** Acción mediante la cual una persona natural o jurídica solicita a la Autoridad Judicial el reconocimiento y protección de sus derechos, a través del desarrollo de un proceso judicial.
- d) **Denuncia penal:** Acción mediante la cual una persona natural o jurídica informa a la Policía Nacional del Perú y/o el Ministerio Público (Fiscalía) de la presunta comisión de uno o más hechos delictivos.
- e) **Despido nulo:** Tipo de despido que afecta principalmente algún derecho reconocido de forma explícita en la legislación laboral y que tiene como consecuencia la posibilidad de que la persona trabajadora afectada solicite la reposición y/o la indemnización.
- f) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- h) **Medidas de protección dentro de la Ley N° 30364:** Mecanismos dictados por la Autoridad Judicial competente, en el marco del proceso especial de tutela de la Ley N° 30364, para garantizar la seguridad e integridad de la víctima. Estas medidas se dictan conforme a lo previsto en el Capítulo II de la referida Ley.
- i) **Medios de prueba:** Elementos a través de los cuales se puede acreditar la existencia o realización de determinados hechos. Pueden ser testimonios, documentos, declaraciones, grabaciones, correos electrónicos, informes psicológicos o médicos, entre otros.
- j) **Queja:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Institución, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- k) **Quejado/a:** Persona contra la que se presenta la queja por hostigamiento sexual.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

- l) **Quejoso/a:** Persona que presenta la queja por hostigamiento sexual.
- m) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- n) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- o) **Revictimización:** Actitudes o acciones que puedan generar un malestar o sufrimiento adicional en la víctima. Por ejemplo, maltratos, cuestionamientos, menosprecio del caso, discriminación, obstaculización burocrática, denegación del servicio por falta de documentos, entre otros.

6. ÓRGANOS INTEVINIENTES

6.1. LA REPRESENTANTE DE LA PROMOTORÍA

Es la encargada de recibir las quejas por hostigamiento sexual laboral, derivar a la presunta víctima a los servicios médicos y psicológicos, adoptar las medidas de protección para la presunta víctima, emitir decisión y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

6.2. EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Es el encargado de desarrollar la investigación por un presunto caso de hostigamiento sexual laboral, así como de proponer las medidas de sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Está compuesto con paridad de género por los siguientes:

Representantes de los/as trabajadores/as:

- 2 miembros titulares

Representantes del Centro Educativo:


- 2 miembros titulares (1 representante de Recursos Humanos o quien haga sus veces y 1 representante que designe la Dirección)

Los miembros suplentes solo ejercen el cargo en reemplazo de un miembro titular.

Sus acuerdos y decisiones se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde a la representante de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Sin perjuicio de las funciones específicas que tiene cada Órgano conforme a los lineamientos señalados en los numerales 3 y 4 del Capítulo II del presente Protocolo, la Representante de la Promotoría y el Comité, deben observar los siguientes en el ejercicio de sus funciones:

- a) Deben cumplir con sus obligaciones, ya sea que la investigación inicie a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la Institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Institución, no exime de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---


- b) Tienen por finalidad proteger a la presunta víctima durante todo el desarrollo del procedimiento de investigación, garantizando que toda acción se desarrolle de manera reservada, confidencial, imparcial, rápida y eficaz.
- c) Deben proteger a la presunta víctima de situaciones de revictimización; es decir, actos que puedan afectar su integridad, autoestima o salud mental, ya que los actos de hostigamiento sexual conlleva una particular estigmatización que puede generar humillación o vergüenza, por lo que se encuentra prohibido pedir la declaración reiterativa de los hechos, la realización de careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros, que se encuentran en los lineamientos para la entrevista de la presunta víctima.
- d) Se debe documentar por escrito las actuaciones que se realicen en el cumplimiento de sus funciones.
- e) Si durante el procedimiento o como resultado de éste, el/la quejado/a renuncia, deja de pertenecer a la Institución o finaliza su vínculo contractual, se continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para la Institución.

7. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

La Dirección comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de presentada la queja o de tomado conocimiento de los presuntos hechos de hostigamiento sexual que ha recibido una queja en la materia antes citada y ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.

De igual modo, la Dirección, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles siguientes a la emisión de la decisión final del procedimiento de investigación informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo esta decisión, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Estas comunicaciones se realizan mediante la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo denominada "*Plataforma del registro de casos de hostigamiento sexual laboral*" (<https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/HostigamientoSexual/>). En el supuesto que no se pueda acceder a esta plataforma, por problemas técnicos de esta, en los plazos antes señalados se presenta en físico en la mesa de partes del citado Ministerio mediante escrito dirigido a la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

CAPITULO II

DEFINICIÓN, MANIFESTACIONES Y ACCIONES A SEGUIRSE ANTE PRESUNTOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. DEFINICIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige que puede crear un ambiente intimidatorio hostil o humillante, que puede afectar la actividad o situación de la víctima. **No requiere la reiterancia o el rechazo expreso para su configuración.**

¿Qué implica esta definición?


- a) **El hostigamiento sexual es una forma de violencia:** Ser víctima de hostigamiento sexual es una afectación a la integridad de las personas; en el espacio laboral, tiene consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el desempeño de la persona que ha sido agredida. Además, el hostigamiento sexual laboral se considera como violencia de género, porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los varones y las mujeres. **Tanto mujeres como varones pueden ser víctimas de hostigamiento sexual.**

- b) **Se configura a través de las siguientes conductas:**
 - Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
 - Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los varones tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Encajan en esta definición frases como: *Este trabajo no es para mujeres; mejor dedícate a cocinar; calladita te ves más bonita; que histérica, seguro estás en tus días; eres varón no te arregles tanto que ya pareces mujer, etc*

- c) **No es una conducta bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige:** El hostigamiento sexual laboral no es una conducta provocada por la víctima. A pesar de la cultura y las formas de expresión que hemos aprendido, es importante que pensemos en el consentimiento que las personas otorgan.

- d) **Puede suceder a partir del primer acto:** La violencia no se mide por la cantidad de veces que ha sido ejercida, sino por la conducta en sí misma.

- e) **No requiere de un rechazo explícito para su configuración:** No se requiere demostrar que existió un rechazo explícito, debido a que las víctimas de hostigamiento sexual laboral pueden tener miedo de ser maltratadas, despedidas, estigmatizadas, recibir tratos hostiles, recibir menos carga de trabajo arbitrariamente, que no se renueve el contrato de trabajo, ser presionadas para renunciar, etc.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

En atención a ello, se toma en consideración el rechazo implícito como retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio, actos que significan que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento.

Si tiene dudas sobre ello, es mejor que no proceda con esa conducta o le pregunte directamente si puede hacerlo. También es importante tener en cuenta que el consentimiento no es permanente: puede darse y retirarse en cualquier momento y esto se debe respetar. Esforzarse por respetar el consentimiento (o no consentimiento) significa respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar psicológico de las otras personas.

¿Qué recomendamos? Repensar tus relaciones laborales y actuar con empatía para que exista una convivencia respetuosa y cómoda en el trabajo.


- f) El hostigamiento sexual laboral puede presentarse independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares de la Institución.

2. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

El hostigamiento sexual laboral puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales o cualquier otra conducta de naturaleza sexual.
- 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 antes señaladas.
- f) Comentarios de connotación sexista.
- g) Otras conductas que encajen en el concepto sobre hostigamiento sexual, tales como presión continua para sostener citas, escritos o mensajes con contenido sexual o sexistas, comentarios en doble sentido, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de las personas, bromas obscenas, preguntas sobre la vida sexual, chistes con contenido sexual o sexista, silbidos, piropos, miradas lascivas, llamadas telefónicas de contenido sexual, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

Estas conductas pueden ser físicas, gestuales, verbales, audiovisuales, mediante mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos o cualquier plataforma o forma de comunicación.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

3. PROTECCIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA

3.1. INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA

La queja es la acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. La queja la puede presentar la presunta víctima o una persona testigo que conozca el caso.

La queja es presentada de la manera establecida en la Política de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual Laboral.

En la interposición de la queja se toma en consideración los siguientes supuestos:

- a) Si la queja es interpuesta ante una instancia distinta de la Representante de la Promotoría, como el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral o alguien del personal que tiene un cargo de mayor responsabilidad o si alguno de estos se entera de un caso posible de hostigamiento sexual por cualquier otra vía, tienen el plazo máximo de un (1) día hábil para trasladarla a la Representante de la Promotoría.
- b) En caso de que el/la hostigador/a sea personal directivo, personal de confianza, la presunta víctima que puede optar por acudir a la vía judicial optando 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 a la Representante de la Promotoría por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.


3.2. REQUISITOS DE LA QUEJA

La queja debe contener como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Identificación del/la presunto/a hostigado/a: nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el/la presunto/a hostigador/a.
- b) Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombre, cargo.
- c) Correo electrónico en el cual se notifica a la presunta víctima.
- d) Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual laboral y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- e) Medios probatorios que acrediten la queja. (Declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros, pericias psicológicas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros y cualquier otro medio probatorio idóneo).
- f) Medidas de protección para la presunta víctima y los testigos.
- g) Firma de la presunta víctima.

En caso de que se presente por escrito una queja que no cumpla con la información mínima, se brinda la orientación respectiva a fin de que, mediante el modelo de queja de la Institución, se complemente con la información necesaria: si después de la orientación se concluye que no existen medios probatorios, la queja debe ser igualmente tramitada, sin excepciones.

En caso de que se presente la queja de manera verbal, la Representante de la Promotoría debe documentar la queja, siendo este Órgano el encargado de ayudar a llenar el formato de queja que se adjunta al presente. Por ello es necesario que la presunta víctima o quien da a conocer estos hechos se exprese en forma clara, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por la Representante de la Promotoría. En caso de que la

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

persona que presenta la queja tenga dudas sobre las preguntas planteadas debe solicitar una mayor explicación sobre cualquier interrogante que tuviera.

Luego en el mismo día en que se presenta la queja, la Representante de la Promotoría solo en presencia de la presunta víctima debe dar lectura al Acta de derechos de la persona denunciante en presunto caso de hostigamiento sexual laboral y luego la presunta víctima debe firmar por duplicado la citada Acta.

Acto seguido, la presunta víctima debe suscribir por duplicado el acta de consentimiento para la derivación al servicio médico y psicológico.

La presunta víctima tiene el derecho antes o después de iniciado el procedimiento de investigación a cargo de la Institución, de interponer las acciones penales o civiles, a las que tiene derecho.

3.3. ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

En caso de que la presunta víctima haya aceptado la derivación al servicio médico y psicológico, la Representante de la Promotoría en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica de los servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica y/o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

3.4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Representante de la Promotoría dicta y ejecuta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde que se presentó la queja o se tomó conocimiento por cualquier otro medio de los hechos. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de la presunta víctima y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección a favor de la presunta víctima pueden ser:


- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- 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 presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

La medida de protección de suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a se configura como una suspensión imperfecta, en atención a ello se debe pagar la remuneración correspondiente en forma oportuna. En caso, se configure el hostigamiento sexual la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión puede ser descontada de su haber en la forma acordada por las partes.

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

A pedido de la presunta víctima, 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 presunta víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la 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, la Representante de la Promotoría puede

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

establecer medidas temporales a favor de la presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

La Representante de la Promotoría 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 y a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

Tomar en consideración la Comunicación señalada en el numeral 7 del Capítulo I del presente Protocolo.

4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

4.1. FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento tiene por finalidad proteger a la presunta víctima durante el desarrollo de este y determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual laboral y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz.

Además, si la Institución conoce o cuenta con algún indicio de lo que está sucediendo, está en la obligación de iniciar el procedimiento interno a pesar de no haber existido una queja previa. Durante el procedimiento se aplica los principios establecidos en el numeral 4 del Capítulo I del presente Protocolo.

4.2. MECÁNICA OPERATIVA

4.2.1 TRASLADO DE LA QUEJA


En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o tomado conocimiento de los hechos, la Representante de la Promotoría corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral para el inicio de la investigación.

4.2.2. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendarios, contados desde que recibe la queja o toma conocimiento de los hechos para realizar la investigación, la cual culmina con el Informe.

A. Las etapas del procedimiento de investigación son las siguientes:

- En el plazo no mayor de un (01) día hábil de haber recibido la queja, se sostiene una entrevista con la presunta víctima, a fin de indagar respecto a los hechos materia de queja y formular la imputación al/la presunto/a hostigador/a.
- En un plazo no mayor a un (01) día hábil después de producida la entrevista con la presunta víctima, se notifica al/la presunto/a hostigador/a los hechos materia de queja (imputación y pruebas), y se le otorga tres (03) días hábiles, contados desde el día siguiente de su recepción para que éste formule sus descargos y presente las pruebas que estime pertinentes.
- En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibidos los descargos del presunto/a hostigador/a, se corre traslado inmediatamente a la presunta víctima para que absuelva lo conveniente a su derecho, otorgándosele el plazo de un (01) día hábil, contados desde el día siguiente de su recepción.
- En el plazo máximo de un (01) día hábil después de que la presunta víctima haya presentado la absolución de los hechos señalados por el/la presunto/a hostigador/a,

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---


o aun sin estos, se sostiene una entrevista con el/la presunto/a hostigador/a con el fin de indagar respecto a los hechos y emitir el Informe correspondiente.

El Comité tiene quince (15) días calendarios contados desde la recepción de la queja o tomado conocimiento de los hechos para realizar la investigación y emitir informe.

El Comité durante la investigación ejecuta las acciones que correspondan para el esclarecimiento de los hechos.

B. Se debe cumplir con los siguientes lineamientos durante la investigación:

- a) Llevar a cabo las actuaciones que considere pertinentes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité puede reunirse con las partes y posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas de la Institución, entre otros medios que considere necesarios.
- b) Actuar todos los medios probatorios presentados por las partes, así como los que, de oficio, el Comité considere relevantes y tengan por finalidad generar elementos de convicción sobre los hechos expuestos por las partes intervinientes en el caso.
- c) Todas las personas que, por sus funciones, tengan conocimiento del contenido de las quejas por hostigamiento sexual laboral están obligadas a mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso. Esto aplica tanto al contenido de fondo de los casos, como a las medidas de protección otorgadas, en especial, los nombres de las partes y testigos varios.
- d) Se encarga de recibir los medios probatorios presentados por las partes y se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa.
- e) Se tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios probatorios o limite el ejercicio del derecho de defensa.
- f) Debe evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión del hostigamiento sexual.
- g) Debe tener en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.
- h) Debe comunicarse con las partes solo a través de los canales formalmente establecidos para ello (teléfono y/o correo electrónico).
- i) Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- j) Debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigador/a y del/de la quejoso/a frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.
- k) La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.
- l) Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo a favor de la presunta víctima.
- m) La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Institución, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
- n) Si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la quejado/a, deja de pertenecer a la Institución o finaliza su vínculo contractual, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

- o) Utilizar los lineamientos de entrevista a la presunta víctima de hostigamiento sexual y quejado/a.

C. Tratamiento de las pruebas:

Pueden recabarse una versatilidad de pruebas como la declaración de la presunta víctima (la cual puede estar contenida en cualquier documento como el informe psicológico, la pericia psicológica, la entrevista única, el acta de declaración, el informe, entre otros), declaración de testigos, grabaciones de audio y video, fotografías, mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes de redes sociales, pericias psicológicas, psiquiátricas y forenses, informes y certificados médicos; y, cualquier otro medio que se encuentre relacionado y pueda comprobar los hechos materia de queja.

Al momento de realizar la valoración de las pruebas se tienen en cuenta los siguientes criterios:


- Cantidad de medios probatorios, lo cual está referido al número de pruebas recopiladas;
- Variedad de los medios probatorios, referida a los distintos tipos de medios recogidos, como testimonios, peritajes, actas;
- Pertinencia, referida a la necesaria correspondencia entre el medio probatorio y el hecho que se quiere probar; y,
- Fiabilidad o credibilidad del medio probatorio.

La sola declaración de la presunta víctima puede para la presunción de inocencia de el/la presunto/a hostigador/a, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

En tal sentido, debe tenerse presente que la declaración de la presunta víctima es suficiente para concluir en la responsabilidad de el/la presunto/a hostigador/a, pero se debe analizar respecto a la declaración de la presunta víctima como única prueba en la imputación de actos de hostigamiento sexual, lo siguiente:

a) Que la declaración de la presunta víctima no adolezca de incredibilidad subjetiva. - Se debe examinar las posibles motivaciones, que éstas no sean turbias: venganza, odio, revanchismo, deseo de obtener beneficios de cualquier tipo, incluso judiciales. Por ejemplo, puede acarrear que la declaración pierda su valor probatorio el hecho de que el/la presunto/a hostigador/a haya tenido una relación sentimental con la presunta víctima que hubiera finalizado con problemas conocidos públicamente (por ejemplo, publicaciones en Facebook sobre los problemas sentimentales de ambos trabajadores); o que entre los trabajadores haya existido previamente un litigio civil por ejemplo de alimentos en los que el/la presunto/a hostigador/a obtuvo una sentencia favorable generando con ella un resentimiento en quien interpuso la queja. O, por indicar otro ejemplo, que haya existido un concurso de ascenso al interior de la Institución en el que ganó un trabajador y el otro, que esperaba el ascenso desde hace buen tiempo, lo acusa de haberlo hostigado sexualmente desde hace varios meses (antes y durante el concurso de ascenso). Estos ejemplos, sin embargo, no deben por sí solos generar la incredibilidad subjetiva del testimonio, pero deben ser valorados a efectos de poder concluir si debilitan o no dicha declaración.

b) Que la declaración de la presunta víctima sea verosímil. - La declaración de la presunta víctima debe ser coherente, sólida, y que se encuentra acompañada de ciertas corroboraciones. Esta verosimilitud es más exigible en casos en los que la comisión del acto de hostigamiento sexual es clandestina, esto es, en la que no hay pruebas materiales del hecho ocurrido. Por ejemplo, una trabajadora denuncia que un compañero de trabajo le dijo una frase de contenido sexista, pero sólo la escucho ella y no hubo testigo alguno, lo

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

cual se produjo en el centro de trabajo a las 06:00 p.m. cuando ya no había más trabajadores en la Institución; sin embargo, el/la presunto/a hostigador/a demuestra que a esa hora se encontraba en el cine (y lo logra demostrar), restando, con ello, de toda verosimilitud a la queja.

Es importante precisar que el hostigamiento sexual suele cometerse de forma clandestina, sin la presencia de testigos y en ocasiones sin dejar rastros o vestigios materiales, lo que naturalmente dificulta contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. Por esa razón, es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente para determinar la responsabilidad. Un ejemplo sería una pericia psicológica que evidencie que la víctima padece de síntomas compatibles con episodios de hostigamiento sexual. También, el testimonio de quienes puedan haber observado que el/lapresunto/a hostigador/a haya empleado términos de corte sexual hacia la presunta víctima, o le haya hecho proposiciones reiteradas para citas o actos de similar naturaleza.

c) Que la declaración de la presunta víctima sea persistente durante la investigación del acto de hostigamiento sexual.- Respecto a este presupuesto de la declaración de la presunta víctima, se exige que esta sea continua y no entre en contradicciones durante la investigación.

Así, por ejemplo, podría perder su persistencia una declaración de una trabajadora que, por escrito, informó de haber sido víctima de declaraciones sexuales de un compañero de trabajo, pero, cuando se acercó a dar sus declaraciones, indicó que todo fue un error o varió los hechos de su declaración. Sobre este elemento, debe indicarse que no existe normativa que impida o prohíba que el trabajador presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual declare más de una vez, pero se debe cuidar de no infringir la prohibición de revictimización.

No obstante, debe tenerse en cuenta que la retractación de la presunta víctima no necesariamente debe generar que su declaración pierda valor probatorio. La validez de la retractación está en función de las resultas tanto de una evaluación de carácter interna como externa.

En cuanto a la primera, se trata de indagar:


- La solidez o debilidad de la declaración incriminatoria.
- La coherencia interna y exhaustividad del nuevo relato y su capacidad corroborativa; y,
- La razonabilidad de la justificación de haber brindado una versión falsa, verificando la proporcionalidad entre el fin buscado -venganza u odio- y la acción de presentar la queja falsamente.

Respecto de la perspectiva externa, se ha de examinar:

- Los probados contactos que haya tenido el/la presunto/a hostigador/a con la presunta víctima o de su objetiva posibilidad, que permitan inferir que la presunta víctima ha sido manipulada o influenciada para cambiar su verdadera versión; y,
- La intensidad de las consecuencias negativas generadas con la queja en el plano económico, afectivo y familiar.

A estos efectos, el propio relato de la presunta víctima se erige en la herramienta más sólida para advertir estos indicadores.

D. Contenido del informe: Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al miembro del Comité que es Representante de Recursos Humanos o quien haga sus veces. Al término de cada sesión se levanta la respectiva acta que es asentada en el correspondiente expediente.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

Dentro del plazo de quince (15) días calendarios antes indicados, se debe emitir el informe con las conclusiones de la investigación, este informe debe contener, como mínimo:

- 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 sexual laboral (identificar factores de riesgo y proponer medidas para prevenirlos).

4.2.3. ENTREGA DE INFORME A INSTANCIA COMPETENTE

El informe debe ser puesto en conocimiento a la Representante de la Promotoría en un plazo máximo de un (01) día hábil de emitido el informe.

4.2.4. EMISIÓN DE DECISIÓN FINAL

En el plazo de diez (10) días calendario de recibido el Informe la Representante de la Promotoría emite su decisión final, la cual puede acoger la propuesta del Comité o plantear una diferente, siempre que justifique los motivos.

Dentro de este plazo la Representante de la Promotoría en el tiempo máximo de un (01) día hábil traslada el informe del Comité a las partes del procedimiento para que, puedan presentar sus alegatos otorgando un plazo no mayor de 03 (tres) días hábiles, contados desde el día siguiente de su recepción.

4.2.4.1 Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual laboral se debe decidir de acuerdo con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, tales como:

- a) El carácter sistemático de la conducta.
- b) La intensidad de cada uno de los actos de hostigamiento sexual.
- c) El nivel de afectación psicológica u orgánica de la víctima.
- d) Si el rechazo implícito o explícito han generado un ambiente hostil.
- e) Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

4.2.4.2. Sanciones


En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependen de la gravedad, y pueden ser:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión.
- c. Despido.

No se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

Si, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, se debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público.

El documento que contiene la decisión debe ser refrendado por la Dirección para conocimiento y ejecute las acciones señaladas en el numeral 7 del Capítulo I del presente Protocolo; de igual modo es remitido a las partes del procedimiento.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

5. DERECHOS REGULADOS POR LA LEY 30364

5.1. COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE TUTELA

La Institución coopera con el desarrollo de un proceso penal en:

- a) Comunicar a la policía o fiscalía de posibles hechos delictivos conocidos a través de una queja de hostigamiento sexual;
- b) Cumplir con los mandatos judiciales derivados del proceso de tutela (por ejemplo, suspensión del vínculo laboral, rotación, orden de no acercamiento, etc.).


5.2. DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS

La Dirección otorga las facilidades para que las presuntas víctimas puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual laboral.

En consecuencia, el/la trabajador/a tiene derecho a la justificación de las inasistencias y tardanzas derivadas de dichos actos de violencia; estas inasistencias no pueden exceder de cinco (5) días laborables en un período de treinta (30) días calendario o más de 15 (quince) días laborables en un período de ciento ochenta (180) días calendario.

Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público, citaciones, constancias de diligencias o de atención en centros de salud, entre otros. Asimismo, tomar en consideración lo siguiente:

- a) Las inasistencias o tardanzas son destinadas a atender asuntos de naturaleza legal, médica o social derivados de los hechos de violencia. La inasistencia se justifica dentro del término del tercer día de culminada la ausencia.
- b) Las inasistencias se consideran justificadas hasta el número ya indicado en párrafos anteriores y deben ser informadas a la Dirección con un día de antelación y adjuntando una copia simple de la denuncia realizada ante una dependencia policial o el Ministerio Público, de las citaciones o constancias de las demás diligencias que del proceso de investigación o el proceso judicial se deriven o de atención en centros de salud derivados del caso u otros medios probatorios pertinentes.
- c) La justificación de las tardanzas requiere, además un documento o declaración jurada que acredite el motivo.
- d) La información de la inasistencia o tardanza y la entrega de los documentos sustentatorios puede hacerse, además de físicamente, por cualquier medio digital que garantice su recepción por parte de la Dirección.
- e) Cuando las características de los hechos de violencia impidan la comunicación previa de la inasistencia o tardanza, la víctima debe subsanar los requerimientos antes señalados, cuando retorne a su centro de labores.
- f) La trabajadora o el trabajador tienen hasta ciento ochenta (180) días para compensar las horas no laboradas, excepto cuando la tardanza o inasistencia es por motivos de salud como consecuencia de los actos de violencia o para acudir a citaciones policiales, judiciales u otras, vinculadas con la denuncia de los referidos actos de violencia.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Formatos

Utilizar los formatos del presente Protocolo.

Segunda. - Capacitación

La Representante de la Promotoría y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral deben recibir como mínimo una capacitación anual especializada.

Tercera. - La falsa queja


Cuando la queja es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la quejoso/a, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el/la supuesto/a hostigado/a queda obligado/a a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

Cuarta. - Efectos de la falsa queja

La Institución por el mérito de sentencia firme que declare infundada la denuncia de hostigamiento sexual puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

Quinta. - Procedimiento ante dudas

Ante dudas sobre la aplicación del presente Protocolo, las instancias responsables deben consultar y aplicar las definiciones, criterios y directrices que emanen de la base legal enumerada en el numeral 3 del Capítulo I del presente Protocolo; si se considera necesario consultar a las autoridades pertinentes de los Ministerios del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

ANEXO 1: FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS QUEJAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Hna:


Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, adjuntando 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 laboral

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	
Correo electrónico en el cual deseo que me notifiquen			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja

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:	
	Cliente:	Otro:	

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

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

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

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

V. Medios probatorios ⁽¹⁾ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual materia de queja

VI. Medidas de protección para la presunta 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 presunta víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

(*) 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, 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.

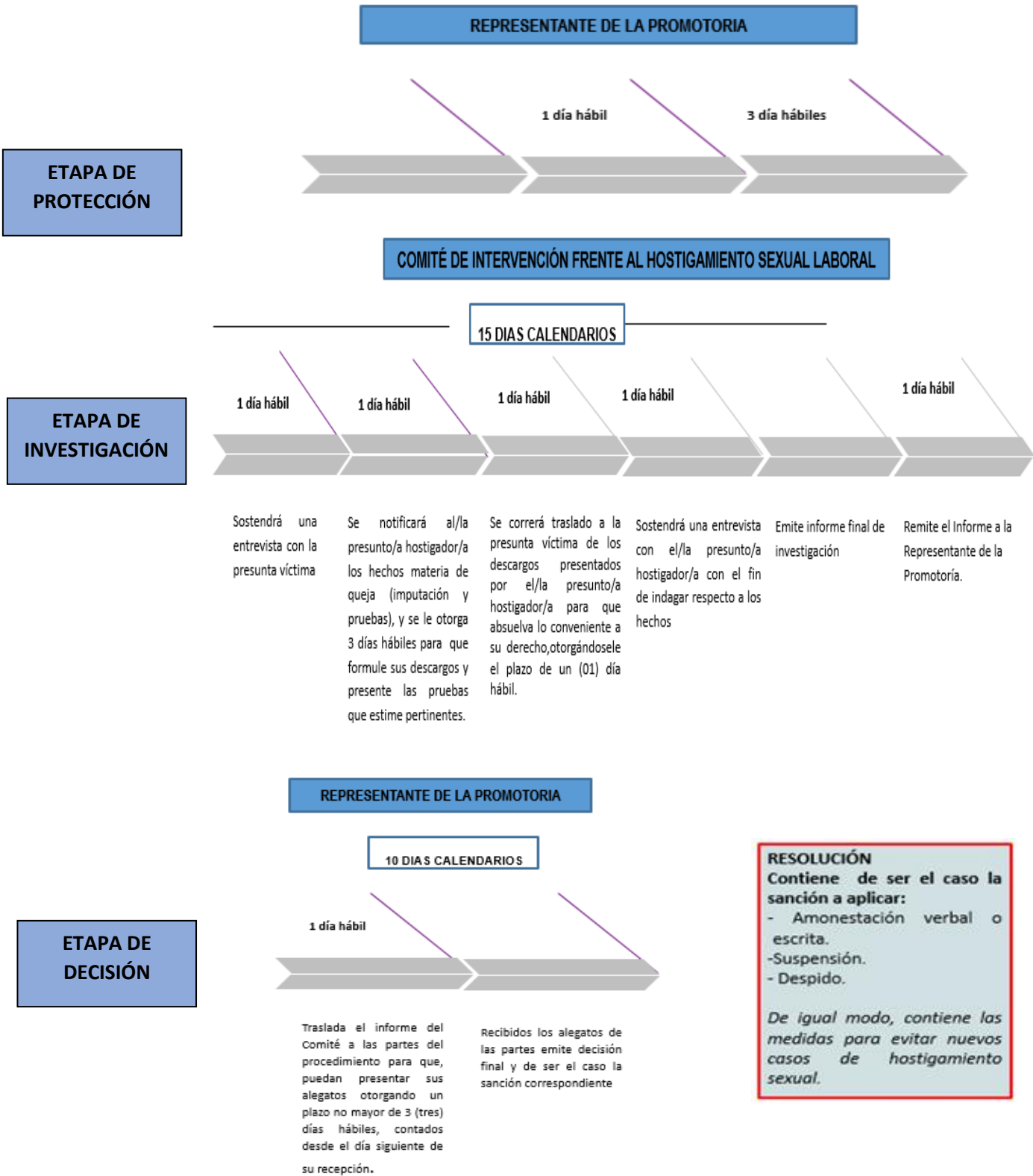
Sin otro particular,


Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

(1) - 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

**ANEXO 2: FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN
DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**



	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

ANEXO 3

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE EN PRESUNTO CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Yo, _____, identificado (a) con D.N.I. () C.E. () N° _____, en la queja presentada por hostigamiento sexual laboral, dejo constancia en la presente Acta que he sido informado (a) de los derechos que me asisten como presunta víctima de Hostigamiento Sexual Laboral en la etapa de protección, de investigación y sanción y de los derechos laborales que me asisten en caso de asistir a centros de salud para atención médica o psicológica, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivados de actos de hostigamiento sexual laboral, todos los cuales también han sido leídos en el acto y que se detallan a continuación:

1. Etapa de protección: A cargo de la Representante de la Promotoría

- a. **Atención médica y psicológica:** Al término de la lectura de la presente Acta, tengo derecho a suscribir por duplicado el acta de consentimiento para la derivación al servicio médico y psicológico y de aceptar la derivación a estos servicios, la Representante de la Promotoría en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja, pone a mi disposición los canales de atención médica y psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, me derivara a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir.

El informe que se emite como resultado de la atención psicológica que reciba en caso de aceptar esta atención es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si yo lo autorizo.

- b. **Medida de protección:** La Representante de la Promotoría dicta y ejecuta las medidas de protección que busquen proteger y asegurar mi bienestar en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde que se presentó la queja.

En ningún caso se considera una medida de protección válida otorgarme vacaciones si no lo he solicitado. A mi solicitud o de oficio, 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 mi persona.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la Representante de la Promotoría puede establecer medidas temporales a mi favor con la finalidad de garantizar mi bienestar.


2. Etapa de investigación: A cargo del Comité

Se comunicará con mi persona solo a través de: _____ (correo electrónico y numero de celular).

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o toma conocimiento de los hechos, para realizar la investigación.

Las etapas del procedimiento de investigación son las siguientes:

- a) En el plazo no mayor de un (01) día hábil de haber recibido la queja, se sostiene una entrevista con la presunta víctima a fin de indagar respecto a los hechos materia de queja y formular la imputación al/la presunto/a hostigador/a.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

- b) En un plazo no mayor a un (01) día hábil después de producida la entrevista con la presunta víctima, se notifica al/la presunto/a hostigador/a los hechos materia de queja (imputación y pruebas), y se le otorga tres (03) días hábiles, contados desde el día siguiente de su recepción para que éste formule sus descargos y presente las pruebas que estime pertinentes.
- c) En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibidos los descargos del presunto/a hostigador/a se corre traslado inmediatamente a la presunta víctima para que absuelva lo conveniente a su derecho, otorgándosele el plazo de un (01) día hábil, contados desde el día siguiente de su recepción.
- d) En el plazo máximo de un (01) día hábil después de que la presunta víctima haya presentado la absolución de los hechos señalados por el/la presunto/a hostigador/a, o aun sin estos se sostiene una entrevista con el/la presunto/a hostigador/a con el fin de indagar respecto a los hechos y emitir el Informe correspondiente.

El Comité puede llevar a cabo todas las actuaciones que estime pertinentes, a fin de esclarecer todos los hechos. Durante la investigación el Comité vela por los siguientes derechos a mi favor:

- a. Recibe todos los medios probatorios que presente.
- b. Deben guardar la debida reserva de mi identidad frente a personas ajenas al procedimiento.
- c. La actuación de los medios probatorios no puede exponerme a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a mi conducta o mi vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.
- d. Es nulo el despido o la no renovación de mi contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja o denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo.
- e. Si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la presunto/a hostigador/a deja de pertenecer a la Institución o finaliza su vínculo contractual, se continua con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

3. Etapa de Decisión: A cargo de la Representante de la Promotoría

Una vez recibido el informe del Comité, la Representante de la Promotoría me traslada en el plazo máximo de un (01) día hábil el informe del Comité para presentar mis alegatos en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles, contados desde el día siguiente a la recepción de este Informe.


En todo caso la Representante de la Promotoría dentro del plazo de diez (10) días calendario de recibido el Informe del Comité emite su decisión final, la cual debe ser motivada; de igual modo, esta decisión me será remitida.

4. Otros derechos laborales dentro y fuera del procedimiento:

La Dirección de ser el caso me otorgará las facilidades para que pueda asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual laboral.

En consecuencia, tengo derecho a los siguientes:

- a. A la justificación de las inasistencias y tardanzas derivadas de dichos actos de violencia; estas inasistencias no pueden exceder de 5 (cinco) días laborables en un periodo de 30 (treinta) días calendario o más de 15 (quince) días laborables en un periodo de 180 (ciento ochenta) días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público, citaciones, constancias de diligencias o de atención en centros de salud, entre otros. Las inasistencias o tardanzas son destinadas a atender

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
--	---	---

asuntos de naturaleza legal, médica o social derivados de los hechos de violencia. La inasistencia se justifica dentro del término del tercer día de culminada la ausencia.

- b. Las inasistencias se consideran justificadas hasta el número ya indicado en párrafos anteriores y deben ser informadas a la Dirección con un día de antelación y adjuntando una copia simple de la denuncia realizada ante una dependencia policial o el Ministerio Público, de las citaciones o constancias de las demás diligencias que del proceso de investigación o el proceso judicial se deriven o de atención en centros de salud derivados del caso u otros medios probatorios pertinentes.
- c. La justificación de las tardanzas requiere, además un documento o declaración jurada que acredite el motivo.
- d. La información de la inasistencia o tardanza y la entrega de los documentos sustentatorios puede hacerse, además de físicamente, por cualquier medio digital que garantice su recepción por parte de la Dirección.
- e. Cuando las características de los hechos de violencia impidan la comunicación previa de la inasistencia o tardanza, debo subsanar los requerimientos antes señalados, cuando retorne a mis labores.
- f. Tengo previa coordinación con la Dirección hasta ciento ochenta (180) días para compensar las horas no laboradas, excepto cuando la tardanza o inasistencia es por motivos de salud como consecuencia de los actos de violencia o para acudir a citaciones policiales, judiciales u otras, vinculadas con la denuncia de los referidos actos de violencia.

Lugar y fecha: -----

Nombre:

D.N.I o C.E

ANEXO 4

ACTA DE CONSENTIMIENTO PARA LA DERIVACIÓN AL SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO


Yo, -----, identificado (a) con D.N.I. ()
C.E. () N° -----, en la queja presentada por hostigamiento sexual laboral, dejo
constancia en la presente Acta que he sido informado (a) que de acuerdo a las disposiciones
establecidas en el Protocolo de atención y sanción en casos del Hostigamiento Sexual Laboral, debo
recibir atención médica y psicológica.

En atención a lo indicado, manifiesto que es mi decisión () ACEPTAR () RENUNCIAR la
atención médica () y psicológica () ofrecida por la Representante de la Promotoría.

Lugar y fecha: -----

Nombre:

D.N.I o C.E

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 5

COMUNICADO N° _____

De : _____

Representante de la Promotoría

Para : _____

Presidente del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral

Asunto : Se remite la queja por presunto caso de hostigamiento sexual laboral

Fecha : _____


.....

Previo saludo, por medio del presente, en mi calidad de encargada de la etapa de protección y sanción ante presuntos casos de hostigamiento sexual laboral y al amparo de lo establecido en el D.S. 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, se remite una queja por presunto caso de hostigamiento sexual laboral, presentada por el/la trabajador/a _____, para que inicien con el procedimiento de investigación que se encuentra a cargo del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral de la Institución, que usted preside.

Por último, se indica que de acuerdo con la normativa sobre hostigamiento sexual, el procedimiento debe sujetarse al principio de confidencialidad; por lo que, se **DISPONE que guarde estricta reserva y confidencialidad de esta queja y de todo lo que se actúe en el procedimiento de investigación; quedando prohibido de brindar o difundir información al respecto a terceros ajenos al Comité.**

Atentamente,

(Representante de la Promotoría)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 6

COMUNICADO N° -----

De : -----

Representante de la Promotoría

Para : -----

(Colocar el nombre del presunto hostigador/a)

Asunto : Se comunica que se ha dictado medida de protección ante presunto caso de hostigamiento sexual laboral

Fecha : -----


.....
.....

Previo saludo, por medio del presente, en mi calidad de encargada de la etapa de protección y sanción ante presuntos casos de hostigamiento sexual laboral y al amparo de lo establecido en el artículo 18 del D.S. 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, se comunica que con la finalidad de proteger y asegurar el bienestar de el/la trabajador/a ----- presunta víctima de hostigamiento sexual laboral y no tengan contacto hasta la emisión de la decisión final, se ha dispuesto desde la fecha como medida de protección a favor de la presunta víctima, los siguientes:

- -----
- -----

Atentamente,

(Representante de la Promotoría)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 7

COMUNICADO N° -----

De : -----

Representante de la Promotoría

Para : -----

(presunta víctima)

Asunto : Se comunica que se ha dictado medida de protección ante presunto caso de hostigamiento sexual laboral

Fecha :


.....

Previo saludo, por medio del presente, en mi calidad de encargada de la etapa de protección y sanción ante presuntos casos de hostigamiento sexual laboral y al amparo de lo establecido en el artículo 18 del *D.S. 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral*, se comunica que con la finalidad de proteger y asegurar su bienestar como presunta víctima de hostigamiento sexual laboral y no tengan contacto hasta la emisión de la decisión final, se ha dispuesto desde la fecha como medida de protección a su favor, los siguientes:

- -----
- -----

Atentamente,

(Representante de la Promotoría)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 8

COMUNICADO N° -----

De : -----

Presidente del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral

Para : -----

(presunto hostigador/a)

Asunto : Se comunica la interposición de queja por presunto caso de hostigamiento sexual laboral

Fecha : -----

.....


Previo saludo, por medio del presente, en mi calidad de presidente del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral y al amparo de lo establecido en el D.S. 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, se comunica que el/la trabajador/a ----- ha interpuesto una queja en su contra por presunto caso de hostigamiento sexual laboral, iniciándose así el procedimiento de investigación a cargo del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral de la Institución.

En tal sentido, **se adjunta la queja correspondiente para que en el plazo de tres (03) días hábiles contados desde el día siguiente de la recepción de este comunicado, presente los descargos a esta queja y medios probatorios de ser el caso. Los descargos deben ser presentados al Sr. -----, miembro del Comité y al correo: -----.**

Por último, se indica que de acuerdo con la normativa sobre hostigamiento sexual el procedimiento debe sujetarse al principio de confidencialidad; por lo que, se **DISPONE que guarde estricta reserva y confidencialidad de esta queja y de todo lo que se actúe en el procedimiento de investigación; quedando prohibido de brindar o difundir información al respecto a terceros ajenos al Comité; de igual modo, se encuentra prohibido de comunicarse con la presunta víctima. En caso de incumplimiento de estas disposiciones, se impondrán las medidas disciplinarias correspondientes.**

Atentamente,

(Presidente del Comité)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 9

LINEAMIENTOS DE ENTREVISTA CON PRESUNTAS VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. Ambiente para la entrevista

La entrevista en cualquier instancia debe realizarse en un espacio que permita la privacidad de la presunta víctima y donde se garantice la confidencialidad y no se presenten interrupciones.

2. Parámetros de conducta para los entrevistadores


- Explicar el propósito de la entrevista.
- Informar que se toman notas durante la entrevista y pedir consentimiento para grabar.
- Explicar el procedimiento de la investigación.
- Explicar sus derechos y que toda información del caso proporcionada se mantiene bajo estricta confidencialidad.
- Establecer una relación personalizada y respetuosa con la presunta víctima.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la presunta víctima.
- Comunicar que en todo momento el procedimiento es llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

3. Conductas de revictimización a evitar bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones respecto a lo sucedido, no puede juzgar la situación.
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.
- Negar o minimizar la situación narrada por la presunta víctima.
- Cuestionar el relato de la persona o su vida personal.
- Solicitar información de índole personal, familiar, social, y/o sexual.
- Solicitar detalles o información que no es relevante para el caso.
- Cuestionar los actos, declaraciones, o vida personal de la presunta víctima.
- Sugerir a la presunta víctima que entendió mal lo que el /la presunto/a agresor/a dijo o hizo con expresiones: entendiste mal, no puede ser, etc.
- Someter a careos o enfrentamientos con la presunta víctima.
- Solicitar que narre más de una vez los hechos.
- Realizar de forma reiterada las mismas o similares preguntas.
- Si una situación ha durado meses o años antes que se presente la queja no juzgue ni sea impaciente.
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia en el ámbito penal.

4. Preguntas para realizar durante la entrevista como parte de la investigación

Las siguientes preguntas ayudan a obtener la información necesaria de la persona afectada:

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho materia de investigación había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.


5. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entrega a la persona entrevistada su declaración y se le da un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la presunta víctima esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicita que la firme.

6. Cierre de la entrevista

- Agradecimiento a la presunta víctima por su tiempo y por su colaboración en la investigación.
- Recordatorio a la presunta víctima que todo se maneja con estricta confidencialidad, y que se da el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la presunta víctima.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 10: LINEAMIENTOS DE ENTREVISTA CON EL/LA PRESUNTO/A HOSTIGADOR/A

1. Ambiente para la entrevista

La entrevista en cualquier instancia debe realizarse en un espacio que permita la privacidad de el/la presunto/a hostigador/a y donde se garantice la confidencialidad y no se presenten interrupciones.

2. El/la presunto/a hostigador/a tiene derecho a:

Tener por escrito todos los detalles de la queja y la identidad de quien lo hace.

3. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Explicar el propósito de la entrevista.
- Informar que se toman notas durante la entrevista y pedir consentimiento para grabar.
- Explicar el procedimiento de la investigación.
- Explicar sus derechos y que toda información del caso proporcionada se mantiene bajo estricta confidencialidad.
- Exponer los hechos como fueron declarados por la presunta víctima.
- Dar la oportunidad de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejando admitir o negar las acusaciones.
- Repasar los hechos materia de queja de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de estos hechos.
- Indicar que se encuentra prohibido que hable o se enfrente con la presunta víctima, ni cualquier otra persona implicada sobre las investigaciones, comunicando que no se toleran tentativas de venganzas, ya que son sancionados.

4. Preguntas clave de la entrevista

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
- ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este trabajador (a) con respecto a los(as) demás?


5. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entrega a la persona entrevistada su declaración y se le da un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicita que la firme.

6. Cierre de la entrevista

- Agradecimiento a por su tiempo y por su colaboración en la investigación.
- Recordatorio que todo se maneja con estricta confidencialidad, y que se da el seguimiento apropiado al caso.

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

**ANEXO 12: ACTA DE SESIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

ACTA DE SESIÓN

Lugar y fecha: -----

Caso: presunto hostigamiento sexual laboral

Presunta víctima:

Presunto hostigador/a:

Siendo las ----- del día ----- se encuentran reunidos los siguientes miembros del
Comité:


El motivo de la sesión como parte del procedimiento de investigación del presunto caso de
hostigamiento sexual laboral, es el siguiente:

(Presidente del Comité)

(Miembro del Comité)

(Miembro del Comité)

(Miembro del Comité)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 13: FORMATO DE INFORME DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

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


I.- Descripción de los hechos materia de queja

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 puesto a conocimiento por la presunta víctima, un/a tercero/a. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima)

II. Descargos

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

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

(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. Conclusión:

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

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

(Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos materia de investigación, esto es, si en efecto o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual. Propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales)

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

(Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que el responsable de la etapa de decisión debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la queja)


Lugar y fecha:

(Presidente del Comité)

(Miembro del Comité)

(Miembro del Comité)

(Miembro del Comité)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

ANEXO 14: FORMATO DE DECISIÓN FINAL

Habiendo sido notificados con fecha [*], del Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral en torno al caso materia de investigación 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 materia de investigación


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 materia de investigación, puesto a conocimiento por la víctima, un/a tercero/a. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.)

II.- Descargos y respuesta

Ante los hechos puestos a conocimiento, 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)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

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 Laboral 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 el responsable de la etapa de decisión. 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.)

	<p align="center">PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PASHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	---

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 queja).

Lugar y fecha:

(Representante de la Promotoría)