

Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual

desco

1. Introducción

El Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - **desco**, es una institución no gubernamental del desarrollo que forma parte de la sociedad civil peruana, desde hace 55 años, dedicada al servicio de la promoción del desarrollo social y el fortalecimiento de las capacidades de los sectores menos favorecidos del país. Se define como una asociación civil privada con fines públicos, que se relaciona con organizaciones populares, actores sociales y políticos y organismos del Estado, para contribuir al fortalecimiento de las capacidades de la sociedad civil y la elaboración de propuestas de desarrollo.

Como parte de los principios fundacionales y el código de ética que orientan nuestras acciones, se encuentra el respeto irrestricto al ejercicio de derechos de las personas, por ello nuestra forma de accionar no se agota en la definición de instrumentos y de los procedimientos establecidos, creemos que nuestra gestión sería ineficiente si no se acompaña de una “cultura de respeto y cuidado” que debe poner el centro de su atención en la promoción de las buenas prácticas y la ética como sello de la identidad institucional. De allí la importancia de preservar la integridad de nuestro personal a todo nivel, incluida la protección frente al hostigamiento sexual que configura una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad. Esta política aplica a ser ejecutada por las socias de **desco**: Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo del Sur – descosur; Asociación Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo Andino Amazónico – descocentro y; Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo Ciudadano – descoCiudadano.

2. Objetivos

La Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual tiene como objetivos asegurar que la institución propicie y ofrezca un lugar de trabajo seguro, con calidad y libre de hostigamiento sexual como un imperativo ético y legal. Asimismo, ofrecer una herramienta de apoyo que constituya una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados en el tema de hostigamiento y acoso sexual. Garantizar a los miembros de **desco** que, de producirse denuncias de esta naturaleza, las investigaciones y las sanciones correspondientes, se aplicarán ajustándose a la normativa y el debido proceso.

3. Alcances

Se observará el cumplimiento de la política por todos los miembros de la institución independientemente de sus diferentes formas de prestar servicios en ella (personal de planta, contratados, consultores, practicantes y voluntarios), del cargo jerárquico que ocupen o de los territorios en los que desempeñen sus funciones. El incumplimiento de ésta, que derive en la vulneración de derechos por acoso u hostigamiento sexual, dará lugar a las medidas

disciplinarias correspondientes (incluida la rescisión de la modalidad contractual), incluidas las sanciones a que diera lugar la legislación vigente, en caso de presentarse hechos que ameritaran acciones judiciales ejecutadas por las autoridades competentes.

4. Sujeción a normativas

Internacionales

- a. Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém Do Pará. Artículos 1, 2, 7, 8, entre otros.
- b. Declaración y Programa de Acción de Viena - La Declaración Mundial de los Derechos Humanos.
- c. Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW. Ratificado por R.L. N° 23432-1982.
- d. Recomendación General No. 19 del Comité de la CEDAW, sobre violencia contra la mujer.
- e. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Nacionales

- a. Constitución Política del Perú (Arts. 1, 2 inciso 1; Arts. 22, 26)
- b. Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 6, inc.f)
- c. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- d. Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley No. 27942
- e. Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- f. Reglamento de la Ley No. 30364, Decreto Supremo No. 009-2016-MIMP.

5. Principios de intervención¹

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de hostigamiento sexual son los siguientes:

- a. Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- b. Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.
- c. Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

¹ Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Serie: Derechos y Ciudadanía de las Mujeres/legislación. DGM-MIMDES Lima - Perú

- d. Confidencialidad: Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.
- e. Debido proceso: Tanto el(la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.
- f. Integralidad: Especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

6. Definiciones conceptuales²

Para todos los efectos formales requeridos para identificar conductas reprobables y reñidas con los principios que la institución sostiene, que además configuren vulneración de derechos en la modalidad de hostigamiento sexual, baste señalar que **desco** suscribe y se rige por las definiciones consignadas en el D.S. 014-2019, Reglamento de la Ley 27942.

- 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 hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c. Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d. Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e. Queja o denuncia: 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 la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- f. Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g. Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h. 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.

² D.S. 014-2019-MIMP. Reglamento de la Ley N° 27942.

- i. 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.

7. Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual³

El hostigamiento sexual es un atentado contra los derechos humanos de las personas y ello supone que el Estado debe mostrar debida diligencia en su prevención y atención, incluida la responsabilidad de cuidar que desde las instituciones privadas se respeten sus derechos.

Constituye una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima o puede afectar su situación laboral. No es necesario que se acredite el rechazo expreso de la víctima ni la reiterancia en la conducta.

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de diversas conductas

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura o cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante los cuales se exige 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 (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

Lo señalado en los ítems propuestos son puntos referenciales, pudiendo existir otras manifestaciones que pudieran catalogarse como de hostigamiento o acoso sexual, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 27942 y su Reglamento.

8. Instancias de intervención

Administración / Recursos Humanos

Recibe la denuncia o queja, corre traslado de la misma, según corresponda, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, y adopta las medidas de protección correspondientes. Al término de la investigación por parte del Comité, emite la decisión sobre la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, impone la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento. Debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente Ley.

³ Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Serie: Derechos y Ciudadanía de las Mujeres/legislación. DGM-MIMDES Lima - Perú

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual⁴

- a. De la conformación:** El Comité de Intervención sobre casos de Acoso y Hostigamiento Sexual (en adelante el Comité de Intervención), está conformado de acuerdo al DL. 1410 por los siguientes representantes, respetando la paridad de género.
- 2 representantes de los trabajadores (elegidos por ellos mismos)
 - 2 representantes del consejo directivo (1 elegido del área Administración y el otro designado por la presidencia de **desco**).
- b. De la elección:** Para ser miembro del Comité de Intervención se requerirá:
- Ser trabajador de la institución.
 - Historial laboral estable en **desco**.
 - Conducta intachable, proba con capacidad de escucha, amabilidad y cortesía.
 - No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
 - No debe estar incluido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos-REDAM.
 - No tener denuncias ni haber sido sentenciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
 - De preferencia, contar con capacitaciones en temas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

El mandato de los miembros del Comité tendrá una vigencia de máximo 1 año.

- c. De las funciones:** Son propias del Comité
- Capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre normas y políticas, adoptadas por **desco**, (especial énfasis en la política institucional de género, como instrumento de sensibilización); conductas a sancionar por el hostigamiento sexual, procedimiento o reglamento para interponer una denuncia o queja, confidencialidad de la denuncia o queja, entre otros. Estas normas deben ser de conocimiento de todos los trabajadores, así como para las nuevas contrataciones laborales, a fin de promover un ambiente laboral saludable.
 - Aceptar la denuncia o queja, verbal o escrita con los medios probatorios señalados por ley.
 - Mantener la privacidad del hostigado/a.
 - Debe preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
 - Comunicar al presidente del consejo directivo de **desco** (autoridad de mayor jerarquía) y trasladar la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.
 - Realizar la investigación de acuerdo a la denuncia con un plazo de 10 días hábiles, se puede presentar testigos de ambas partes involucradas, hostigador/a y hostigado/a.
 - Determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual; se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad⁵. Adicionalmente, deberá tomarse en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizador/a dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.
 - Emitir el documento o resolución de la investigación resultado de la denuncia o queja, concluida la investigación. De ser confirmado el acoso u hostigamiento sexual, se

⁴ Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual LEY N° 27942 y su Reglamento D.S.014-2019 MIMP.

⁵ El Comité de Intervención deberá recibir una capacitación anual por personal especializado, que le permita tomar las decisiones adecuadas bajo los criterios de razonabilidad, proporcionalidad, objetividad y no arbitrariedad. Detalle en anexo Formato 5.

recomendará a la Administración de **desco** las sanciones aplicables, que dependiendo de la gravedad, pueden ser amonestación verbal o escrita, suspensión o despido.

- La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a ley.

9. Proceso de investigación y sanción

La Ley y el Reglamento establecen que, ante el conocimiento de hechos que posiblemente constituyan un caso de hostigamiento sexual, la instancia competente en **desco** iniciará un proceso interno que debe culminar con la sanción a que hubiera lugar si el caso se comprueba. El proceso consta de tres (3) etapas: protección, investigación, y decisión/sanción, como se detalla a continuación:

a. Protección

La queja o denuncia de un caso de hostigamiento sexual puede presentarla el agraviado o agraviada o una persona que sea testigo del caso; la cual puede ser presentada bajo cualquiera de estas modalidades:

- A la Oficina de Administración/Recursos Humanos
- A su jefe o jefa inmediato
- Al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual

Se recomienda que se formalice la denuncia o queja por escrito bajo cualquiera de las tres formas, **desco** iniciaría el procedimiento interno de protección e investigación.

En esta etapa lo que se busca es proteger a la víctima durante todo el desarrollo de la investigación y de sanción hacia la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, por lo tanto, se emitirán las medidas de protección que se consideren pertinentes dentro del marco de la relación laboral en un plazo máximo de tres (03)⁶ días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección dispuestas pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.
- solicitar a la Fiscalía o Policía la emisión de una orden que impida que quien hostiga se acerque a la víctima o esté próximo a tu entorno familiar.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- Orientar a la víctima que se asesore con la línea gratuita 1819 del MTP quienes brindan atención psicológica y legal.

b. Investigación

La investigación que realizará **desco** será de carácter reservada, confidencial, imparcial y eficaz cumpliendo con los siguientes pasos:

i. Presentación de la queja:

Acontecidos los hechos de hostigamiento sexual, se deberá remitir la queja o denuncia bajo cualquiera de las tres modalidades indicadas en el proceso de protección en plazo no mayor de un día hábil. Si la queja se presentó ante la Administración/Recursos Humanos, se le encarga derivar el caso al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, adjuntando, de ser así, los medios probatorios que considere

⁶ Plazo estipulado en el Artículo 18 del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942

convenientes. Así también en el caso que la institución tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, deberá iniciar el procedimiento de investigación de hostigamiento sexual de oficio.

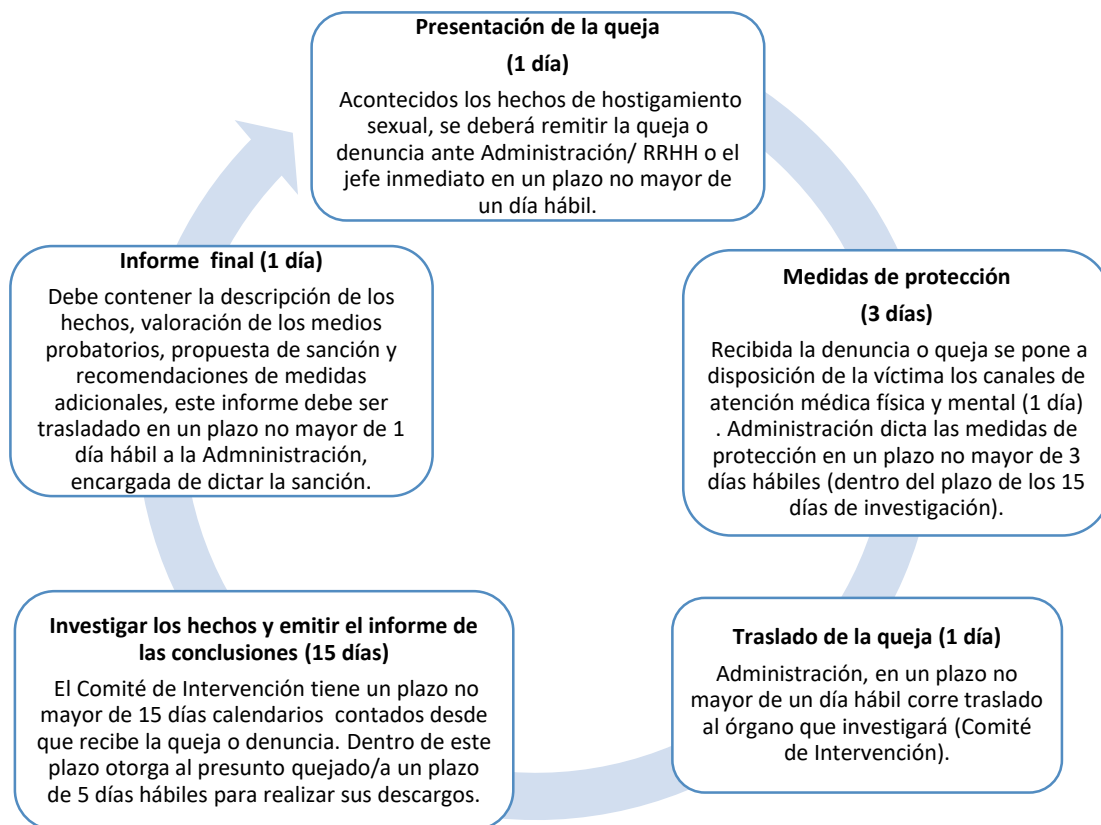
Requisitos de la queja contra hostigamiento

- Debe consignarse: nombre, cargo, función que realiza y relación laboral de la víctima con la persona denunciada.
- Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombre, cargo, relación laboral con el denunciante.
- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la queja (Declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, conversaciones whatsApp, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros; que podrán presentarse a medida que se desarrolle el proceso.

Además, se debe hacer de conocimiento a la persona denunciada en un día hábil.

- ii. **Medidas de protección:** Recibida la denuncia o queja, se pone a disposición de la víctima los canales de atención médica física y mental (1 día). Administración / Recursos Humanos dicta las medidas de protección (señaladas en el acápite anterior) en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles.
- iii. **Traslado de la queja:** Administración/RRHH en un plazo no mayor de un día hábil corre traslado al órgano que investigará (Comité de Intervención).
- iv. **Investigar los hechos y emitir el informe de las conclusiones (15 días)** El Comité de Intervención tiene un plazo no mayor de 15 días calendarios contados desde que recibe la queja o denuncia para el proceso investigador. Dentro de este plazo otorga al presunto quejado/a un plazo de 5 días hábiles para realizar sus descargos.
- v. **Informe final:** Debe contener la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción y recomendaciones de medidas adicionales, este informe debe ser trasladado en un plazo no mayor de un (1) día hábil a la Administración/Recursos Humanos, instancia encargada de dictar la sanción.

Flujo de la etapa de investigación



**** total 15 días calendario más tres días hábiles para el proceso de investigación

Cabe mencionar que en este proceso **desco** tendrá que comunicar el caso de hostigamiento sexual al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia, lo cual se podrá realizar a través de la plataforma virtual en cumplimiento a la Séptima Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Asimismo, se precisa que la renuncia, cese o término de la relación laboral del denunciante o del denunciado no impide continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta el término del mismo y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente.

c. Decisión/Sanción y otras medidas adicionales

En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual propondrá en su Informe la sanción disciplinaria que considere pertinente para el hostigador, dependiendo de la gravedad de los hechos, y recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadoradora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de

ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

Emisión de Resolución: Que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma, pudiendo configurarse las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, separación temporal o definitiva. La administración de **desco** dispone de un plazo máximo de diez (10) días⁷ calendarios desde que recibe el informe del Comité, para emitir la Resolución.

Asimismo, dentro de dicho plazo, la administración de **desco** traslada el informe del Comité al denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo de tres (3) días⁸ para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días⁹ hábiles siguientes a su emisión. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

Puede darse el caso de que el/la trabajador/a que se sienta víctima de un hostigamiento sexual presente en su lugar de trabajo una acción de cese de hostilidad, pero no se le atiende. Esto provoca una situación de mayor desamparo y desprotección para la víctima, puesto que la circunstancia de hostigamiento podría continuar o incluso agravarse, sin que el/la empleador/a cumpla con su obligación de intervenir y hacer cesar ese comportamiento. En este supuesto, la víctima de hostigamiento sexual podrá interponer directamente una demanda judicial por cese de hostilidad, conforme el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y, de considerarlo necesario, dar por concluido el contrato de trabajo.

desco, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

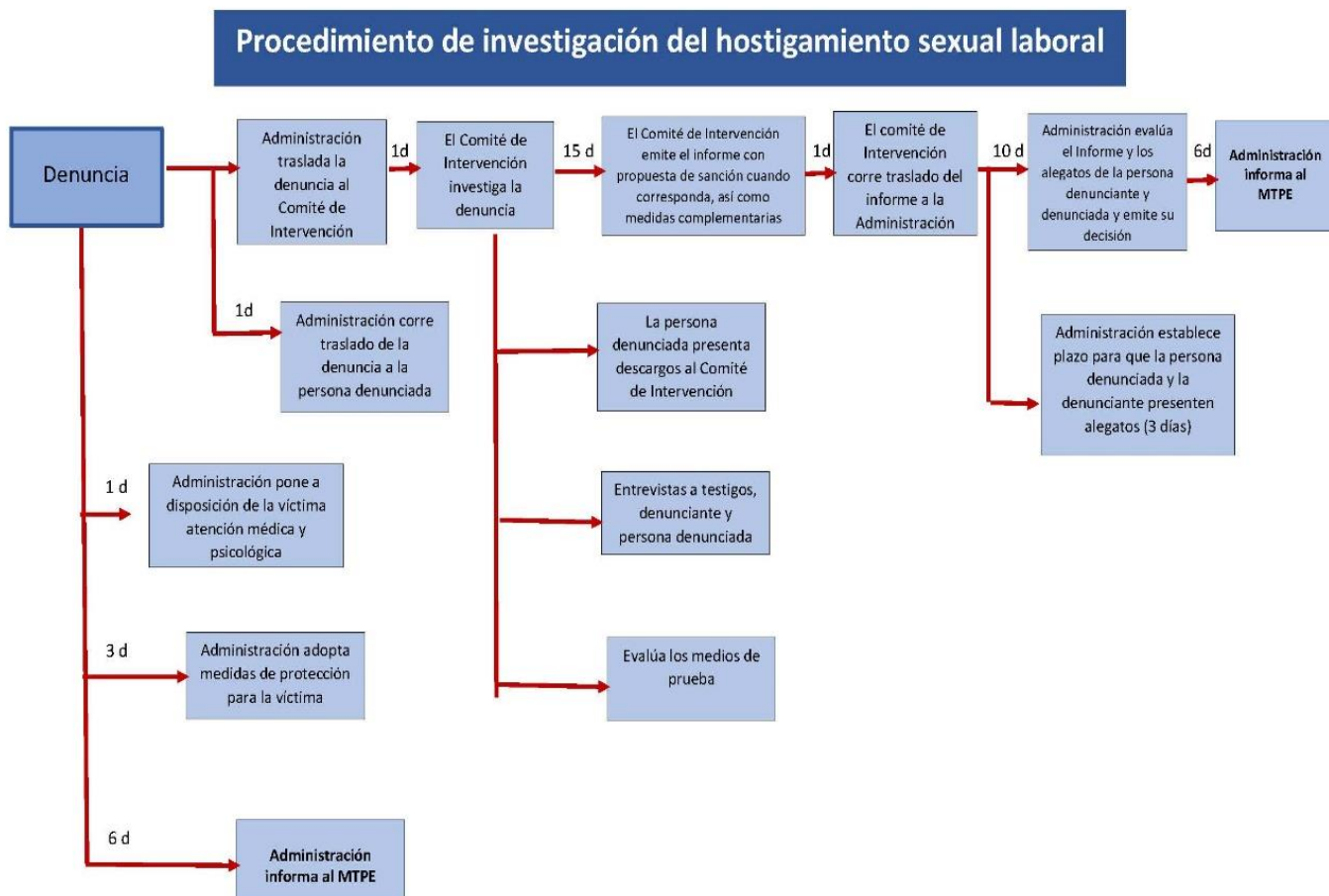
desco no aplicará como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

⁷ Artículo 20.2 del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942

⁸ Artículo 20.2 del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942: Este plazo debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes.

⁹ Artículo 29.6 del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942. Sanción y otras medidas adicionales.

**Flujograma del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral
(desde la interposición de la queja hasta las medidas de sanción)**



10. Falsa queja

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

Por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o denuncia de hostigamiento, **desco** puede resolver justificadamente el contrato de trabajo del denunciante. Asimismo, si al término de la investigación, se determina que la queja fue interpuesta de forma abusiva o con ánimo de perjudicar al denunciado, podrá aplicar las medidas disciplinarias que considere convenientes.

11. Cultura de prevención

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Un programa de prevención eficaz, incluye esta política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento. **desco** comunicará y difundirá entre todas las personas vinculadas profesionalmente con la organización el contenido de esta política, poniendo los medios necesarios para garantizar su acceso y dejar formalizado su compromiso de adhesión. Cada miembro de la institución deberá recibirla y firmar su conformidad de sujeción a la misma.

Por esta razón, todo el personal de **desco** debe conocer lo siguiente:

- Que la institución cuenta con un documento de política interna de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual.
- Información acerca de en qué consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.
- Las leyes actuales existentes en el país a las cuales adhiere la política interna para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- El código de ética y conducta interno de la institución.
- Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Los medios de comunicación internos necesarios, los formatos, así como las personas encargadas de atender los casos de hostigamiento.
- La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso.
- Las sanciones administrativas para los encargados de los casos que muestren negligencia, falta de profesionalismo, imparcialidad y favoritismo con el acosador en contra de la persona afectada.
- Que cuentan con el apoyo y asesoramiento adecuado por personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema.
- Todas las personas vinculadas al trabajo de la institución se encuentran en la obligación de informar acerca de cualquier incumplimiento o vulneración de derechos de los que toman conocimiento, a través de los canales de denuncia o queja implementados, llenando debidamente el formulario dispuesto para esos casos (diseñado para su implementación en la Política de manejo de quejas y bajo sus procedimientos administrativos).

Asimismo, deberá contemplarse un plan de capacitación/formación tanto para los trabajadores de **desco**, como para el personal especializado o los miembros del Comité.

Anexos

1. Formato o modelo de queja o denuncia
2. Formato de informe del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual
3. Formato de Decisión Final de la institución
4. Temario de capacitaciones para el personal de la organización
5. Temario de capacitaciones para personal especializado (Recursos Humanos y miembros del Comité).

Formato 1: Modelo de queja o denuncia

Señor/a: Cargo:

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una queja ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____¹ cuya relación de trabajo conmigo es la de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

¹ Coordinador/ Coordinadora, Compañero/compañera de trabajo/Jefe/ Otro (especificar)

II. Medios de prueba

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

a) [Medio de prueba 1] b) [Medio de prueba 2] c) [Medio de prueba 3]
(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros)

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

III. Medidas de protección:

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

a) b) c)

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

Localidad y fecha

Firma

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

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

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha, el/la Sr./Sra. _____ comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuestas

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

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio

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

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

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados, esto es, si en efecto o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual

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

Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la institución empleadora debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia

Formato 3: Decisión final de la institución / Resolución

Habiendo sido notificados con fecha, del informe emitido por el Comité de Intervención en torno al caso denunciado o informado por dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha, el/la Sr./Sra. _____ comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuestas

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

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio

IV. Sobre el Informe del Comité de Intervención

Con fecha [*], el Comité de Intervención 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

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

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la institución empleadora. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas conclusiones

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

Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la institución empleadora debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia

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

Temas	Metodología propuesta
Concepto y elementos del hostigamiento sexual en el trabajo	Metodología: participativa <i>Objetivo:</i> involucrar al público objetivo a partir de su propio acercamiento con el tema y la definición actual que se tiene sobre el hostigamiento sexual, a través de una construcción conjunta del concepto.
Ejemplos, manifestaciones y casos de situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo.	Metodología: exposición y/o conversación <i>Objetivo:</i> lograr que el público pueda aplicar prácticamente la definición aprendida del hostigamiento sexual a situaciones reales, haciendo énfasis en los puntos más problemáticos del mismo.
Impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral: efectos y consecuencias	Metodología: participativa <i>Objetivo:</i> sensibilizar al público objetivo sobre las consecuencias nocivas del hostigamiento sexual en las víctimas, en el ambiente laboral y para las propias instituciones empleadoras.
¿Qué hacer ante el hostigamiento sexual?: mecanismos de actuación frente a este problema	Metodología: exposición y/o conversación <i>Objetivo:</i> exponer al público objetivo las distintas herramientas con las que cuentan las víctimas o terceros para actuar frente al hostigamiento sexual. Para ello se puede observar la parte pertinente de la presente Guía.
Sección de preguntas	Metodología: diálogo y/o preguntas- respuestas <i>Objetivo:</i> resolver las dudas que pueden haber surgido durante la exposición anterior. En el caso de haber consultas sobre casos particulares a resolver, se recomienda trasladarlas hacia el final de la capacitación, a modo de consulta personal.
Reflexión final	Metodología: discurso <i>Objetivo:</i> invitar al público asistente a cuestionar los códigos sociales y los roles a través de los cuales construimos las relaciones laborales, para luego incidir en la importancia de la empatía en todos los vínculos de trabajo y el fomento de una convivencia armoniosa.

Formato 5 / Temario de capacitaciones para personal especializado (Administración y Comité de Intervención)

Además de lo propuesto en el temario para el personal en general, se sugiere incidir en los siguientes aspectos:

Temas	Metodología propuesta
Métodos de investigación de casos de violencia y tratamiento adecuado de víctimas	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: orientar al público objetivo sobre las formas en las que se puede recoger información sobre casos de violencia, sin afectar o revictimizar a las personas involucradas.</p>
Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942	<p>Metodología: exposición y/o conversación</p> <p>Objetivo: exponer al público objetivo sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942, con énfasis en el enfoque de género.</p>
Revisión y valoración de medios de prueba, aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: lograr que el público objetivo cuente con herramientas suficientes para revisar y valorar medios de prueba, teniendo en cuenta que se trata de casos especiales de hostigamiento sexual (donde las pruebas puede que sean escasas y el testimonio tenga un valor trascendental).</p>
Redacción de informes o resoluciones motivadas	<p>Metodología: participativa</p> <p>Objetivo: Brindar al público objetivo herramientas para motivar las resoluciones en los casos de hostigamiento sexual.</p>
Reflexión final	<p>Metodología: discurso</p> <p>Objetivo: invitar al público asistente a comprender la importancia de un tratamiento adecuado de los casos de violencia, teniendo en cuenta la importancia de combatir este problema dentro de las instituciones.</p>