

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

**Instituto Teleducativo Los Tallanes INTELTA – Radio Cutivalú**

**Agosto - 2023**

## **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- OBJETIVO**

El presente protocolo tiene como objetivo establecer los protocolos de atención, investigación y sanción en caso se denuncie o tome conocimiento de una conducta que podría calificar como Hostigamiento Sexual en todos los establecimientos, locales, oficinas, dependencias y/o cualquier otro espacio físico, o no, en donde los colaboradores, personal bajo modalidades formativas laborales, Directores, socios, clientes y/o personal tercero que preste servicios para CUTIVALÚ interactúen entre sí, creando un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento y la violencia de género y estableciendo pautas para identificar, prevenir y sancionar estos actos.

### **Artículo 2.- FINALIDAD**

Es finalidad de este Protocolo prevenir, evitar y sancionar las acciones que puedan ser consideradas como Hostigamiento Sexual (según se define más adelante), con la finalidad principal de promover una cultura de respeto entre todos nuestros colaboradores, que genere un ambiente sano y seguro, y que proteja y preserve su dignidad y su salud física y mental, así como que promueva su desarrollo y desempeño profesional, libre de cualquier tipo de Hostigamiento Sexual.

### **Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente documento aplica a todos los trabajadores, personal bajo modalidades formativas laborales, Directores, Socios, clientes y personal tercero que preste servicios para CUTIVALÚ cuales quiera fuera la modalidad contractual.

Este procedimiento podrá aplicarse en contra de las conductas que podrían calificar como Hostigamiento Sexual en todos los establecimientos, locales, oficinas, dependencias y/o cualquier otro espacio físico, o no, en donde los colaboradores, personal bajo modalidades formativas laborales, Directores, socios, clientes y/o personal tercero que preste servicios para CUTIVALÚ interactúen entre sí, ya sean llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajería instantánea de red, correos electrónicos, redes sociales, entre otros, ya sea dentro o fuera del horario de trabajo. El procedimiento comprende desde la recepción de la queja o denuncia hasta el dictamen de las medidas de sanción, preventivas, correctivas y/o cualquier otra adicional destinada a soslayar casos de hostigamiento sexual.

#### **Artículo 4.- BASE LEGAL**

El presente documento ha sido elaborado tomando en consideración las disposiciones contenidas en las siguientes normas:

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias (Ley N° 29430 y Decreto Legislativo N° 1410)
- Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### **ARTÍCULO 5.- DEFINICIONES**

Para la aplicación del presente documento, se utilizará el Glosario de Términos previsto en el artículo 3 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual contempla – entre otras – 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 hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c) El hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
- d) Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

- e) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, 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.
- g) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **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.
- j) **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.

## **ARTÍCULO 6.- PRINCIPIOS Y ENFOQUES**

En la aplicación del presente documento se deberán tener en consideración los siguientes principios:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la

prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

- d) Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g) Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los

derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

- j) Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) Principio de interés superior del niño:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- l) Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Asimismo, al presente documento se deberán tener en consideración los siguientes enfoques básicos:

- a) Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad .

- b) Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- c) Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
- f) Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

## **ARTÍCULO 7.- MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 5 del presente Protocolo.

## **ARTÍCULO 8.- OBLIGACIONES DE CUTIVALÚ**

Para garantizar un ambiente laboral libre de Hostigamiento Sexual, así como para cumplir con los objetivos y principios del presente documento, CUTIVALÚ es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual:

- a) Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de Hostigamiento Sexual o riesgos de que éstas sucedan dentro del ámbito de sus actividades. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación incluirán preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del Hostigamiento Sexual; garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados y entrevistados.
- b) Realizar una (1) capacitación en materia de Hostigamiento Sexual al inicio de la relación profesional, laboral, formativa o contractual con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el Hostigamiento Sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. Esta capacitación no implicará la desnaturalización del

vínculo de carácter civil que mantengan los prestadores de servicios con CUTIVALÚ.

- c) Realizar una (1) capacitación anual especializada para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) y los demás involucrados en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, con el objetivo de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento de investigación, así como la aplicación de los enfoques previstos en el apartado 6 de la presente política.
- d) Difundir periódicamente, a través de los medios que se consideren apropiados, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de Hostigamiento Sexual y las sanciones aplicables.
- e) Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de Hostigamiento Sexual.
- f) Poner a disposición de los colaboradores de CUTIVALÚ los formatos para la presentación de la queja o denuncia sobre Hostigamiento Sexual, así como la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
- g) Garantizar a los denunciantes medidas idóneas para la protección de sus derechos y evitar represalias, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
- h) Constituir un Comité de Intervención frente al Acoso Sexual, el cual investigará y propondrá recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual. El CIHS tiene como finalidad garantizar, entre otros, la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual. El CIHS estará compuesto por cuatro (4) miembros titulares y cuatro (4) miembros suplentes: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador -un representante del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces y otro que CUTIVALÚ designe-, garantizando en ambos casos la paridad de género. Los acuerdos del CIHS se adoptarán por mayoría simple, siendo que el voto dirimente corresponde al representante del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- i) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE") si se ha recibido una queja o se ha iniciado de oficio una investigación por Hostigamiento Sexual, e informar acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta

víctima, en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles de recibida. Asimismo, se informará al MTPE su decisión respecto a la denuncia dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

- j) Establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja o denuncia en caso sea víctima de Hostigamiento Sexual.
- k) Investigar, proponer y dictar las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
- l) Poner en conocimiento de los trabajadores el procedimiento establecido por CUTIVALÚ para la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
- m) Cuando durante o como resultado del procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, se adviertan indicios de la comisión de delitos, CUTIVALÚ pondrá a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

## **ARTÍCULO 9.- OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES**

Todos y cada uno de los colaboradores/as de CUTIVALÚ deberán asumir las siguientes responsabilidades:

- a) Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, personal tercerizado, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- b) Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan calificar como Hostigamiento Sexual.
- c) Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y al existir indicios de un Hostigamiento Sexual formular una denuncia ante el CIHS.

## **Capítulo II**

### **PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## **ARTÍCULO 10.- Finalidad del procedimiento**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

El procedimiento interno de investigación que activa CUTIVALÚ en respuesta a una denuncia sobre Hostigamiento Sexual se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la víctima y del denunciante.

Los órganos que intervienen en el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual son los siguientes:

- El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (el "Comité") el cual es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
- La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, que será la encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, imponer las sanciones y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.

La comunicación entre los órganos encargados de investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual, el presunto hostigado y presunto hostigador, y el denunciante (en caso no se trate del propio hostigado) se dará únicamente a través de canales escritos, dejando constancia de cada etapa y comunicación realizada en el desarrollo del procedimiento.

## **ARTÍCULO 11.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, sin embargo, preferentemente se emplearán los formatos que para dicho efecto facilite CUTIVALÚ.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la

presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación

El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que todas las partes puedan tener acceso y deberá realizarse a través de los canales formales de comunicación establecidos.

Sin perjuicio del inicio del presente procedimiento, la presunta víctima podrá acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos.

## **ARTÍCULO 12.- DEBER DE PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA**

Los órganos intervinientes deben garantizar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física, mental y/o psicológica, con los que cuente, de no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir.

Los órganos intervinientes deben dictar medidas de protección para la víctima, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata, de igual forma, podrán dictarse determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima 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.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la 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, puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Asimismo, debe protegerse a la presunta víctima de 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. Evitando cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento. Excepcionalmente, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que ésta sea solicitada de manera expresa y por escrito por la víctima.

### **ARTÍCULO 13.- ETAPA DE INVESTIGACIÓN**

Cuando la queja o denuncia es realizada ante la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, este órgano deberá poner en conocimiento del Comité y del/de la quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil. El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde la fecha en que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo máximo de tres (3) días hábiles para formular sus descargos de forma escrita.

En ese sentido, con la finalidad de respetar el debido procedimiento de ambas partes, el/la quejado/a o denunciado/a debe conocer los

hechos imputados, tener la posibilidad de presentar sus descargos y los medios probatorios que considere convenientes, en el plazo establecido.

Culminado el proceso de investigación, el Comité deberá emitir un informe con las conclusiones a las que se arribó, el cual deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- 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.

#### **Artículo 14.- MEDIOS PORBATORIOS**

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

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

#### **Artículo 15.- ETAPA DE SANCIÓN**

Emitido el informe del Comité, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, con la finalidad de imponer la sanción correspondiente.

Para ello la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces debe emitir su decisión, en un plazo no mayor a siete (7) días calendario, contados desde el día en que fue recibido el informe. Dentro de dicho plazo el citado órgano traslada el informe del CIHS a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a, otorgándoles un plazo máximo de tres (3) días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Una vez culminado este plazo la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces deberá emitir una decisión final, la cual debe contener la sanción contra el/la Hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual. En caso se confirme la existencia

de un acto de Hostigamiento Sexual, las sanciones a imponer podrán consistir en:

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

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

- El carácter sistemático de la conducta hostilizadora;
- La concurrencia de diversas manifestaciones de acoso sexual;
- La intensidad de cada uno de los actos de Hostigamiento Sexual;
- El nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada;
- Si los actos de hostilidad dan como resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la personal; y,
- Se considera agravante la concurrencia de dos (2) o más actos de Hostigamiento Sexual

La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual no puede ser impugnada.

#### **ARTÍCULO 16.- FALSA QUEJA**

En caso de que, el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces llegue a la conclusión de que hubo una denuncia maliciosa por parte de la presunta víctima, y que dicha denuncia contenía hechos que no ocurrieron en la realidad o contenían declaraciones que faltaron a la verdad, podrán interponer las sanciones mencionadas en el artículo anterior a la presunta víctima.

Adicionalmente, en caso el juez declare infundada la queja o demanda de hostigamiento por resolución firme y queda acreditada la mala fe del quejoso o demandante, la persona a quien se le imputan los hechos tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

En ese caso, CUTIVALÚ puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el colaborador quejoso o imponer otras sanciones, respetando los procedimientos de ley.