



PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Marzo 2024



...niróba. Pó-
...roasniuti, které podle
...ed (na němž si prý velmi za-
...oto císaře afektivně a působily na je-
...a preceňování sebe sama.
...o všechno ovšem ani zdaleka plně nevysvětluje tuto
...pediurnou krutou a stále nepřelud záhadnou postavu

Introducción:

Nuestro país tiene los mayores grados de violencia de género, en los últimos años las cifras han aumentado considerablemente, 89% de las mujeres manifiestan que alguna vez en su vida han sufrido de algún tipo de violencia, en la calle, la casa, el trabajo, espacios que supuestamente deberían ser seguros. Durante la pandemia se ha evidenciado los grados de violencia que terminaron más de las veces en feminicidio y constatamos que las mujeres Vivian con sus agresores, violadores, acosadores. El Ministerio de la Mujer, tuvo que verse en la necesidad de doblegar sus esfuerzos para atender la violencia de genero durante la pandemia. Los informes de Naciones Unidas en América latina constatan que Perú y Colombia son los dos países de mayores grados de violencia, son los que encabezan las listas de mayor nivel de agresión. Ahora bien, en el 2020, los EIU (equipos Itinerantes de Urgencia) atendieron 18.439 casos, de los cuales 51 han sido por violencia económica, 2.693 por violencia sexual, 7.277 por violencia psicológica y 8.418 por violencia física. Si tenemos en cuenta que su alcance ha sido limitado, las cifras de mujeres y niñas que sufren de violencia en sus hogares son sumamente preocupante¹.

Otra situación y que es la que nos convoca, durante los últimos años las relaciones de poder que se ejercen en los centro laborales han generado un índice bastante alto sobre acoso laboral y acoso sexual como lo evidencia las cifras que arroja ELSA² para el Perú, también dan cuenta que parte de esa actitud de silencio frente al problema implica que las víctimas de acoso opten por simplemente evitar al acosador (75%), no comentar con nadie lo sucedido (42%) o pedir un cambio del lugar de trabajo (22%). Las razones por las que las víctimas no realizan una denuncia pasan porque no quieren ser vistas como una persona problemática, no estar seguras sobre si se trataba de una situación de acoso o sentir vergüenza. Asimismo, respecto a la actitud de las personas que han sido testigos de una situación de acoso sexual laboral, la principal razón por la que no se realiza la denuncia respectiva es porque la situación no es considerada de gravedad o de mala intención, se invisibiliza el problema. No obstante, en el Perú, en el contexto de la encuesta, se señaló que más de la cuarta parte de las personas encuestadas fue testigo de una situación de acoso sexual laboral. La muestra, tomada por la herramienta digital ELSA, se remitió a los últimos 24 meses e incluyó a 75 organizaciones del Perú (39), Colombia (22), Bolivia (12), Chile (1) y Panamá (1), de diversos sectores tales como banca y seguros (32%), público (13%), servicios (12%), industria (8%).³

Desde este panorama podemos decir que las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generan situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres y la comunidad LGTBIQ. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresiones de la violencia de género muy extendida en los espacios laborales. La jerarquía instalada en las instituciones naturaliza este tipo de comportamientos, especialmente porque las mujeres

¹ Plan Internacional

² **ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso)**, es una herramienta que permitirá hacer un diagnóstico sobre los problemas de acoso sexual –a partir de una autoevaluación que Genderlab viene aplicando a todo el personal de la institución– para luego realizar intervenciones que ayuden a reducir los indicadores de tolerancia, prevalencia, confianza y mitos en ...

³ Tomado del boletín del Ministerio de Trabajo,

están en los cargos subordinados, y por lo general se cuenta con jefaturas masculinas quienes generan relaciones asimétricas y de poder. Romper con estos estereotipos aún es muy difícil debido a la poca conciencia de la importancia de la denuncia y la defensa de los derechos individuales en los centros laborales.

Si bien el Ministerio de trabajo exige contar con herramientas como protocolos, comités de resolución de los problemas. Consideramos que también es necesario realizar acciones para cambiar imaginarios colectivos. De como contribuimos a tener espacios seguros para mujeres y comunidad LGTBIQ de como rompemos con el silencio y la complicidad sobre la violencia de género. De igual manera generar espacios seguros también permite tener mejores relaciones afectivas y de compañerismo y construcción de sociedades más igualitarias. Por otro lado, es necesario contar con otras herramientas institucionales como el Plan estratégico, política de género, etc., para romper con estructuras patriarcales que impiden tener sociedades más igualitarias

el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en su rol de defensa de los ciudadanos y ciudadanas exige que en todas las instituciones privadas y del Estado cuenten con un protocolo que garantice la defensa de los derechos de las personas que trabajan en un centro laboral.

El presente protocolo, responde a esta exigencia y se basa en los principios y marco normativo que plantea la ley de hostigamiento laboral y su reglamento, el desarrollo del protocolo comprende desde a quiénes se aplican las normas, cuándo se aplican las normas, cómo se aplican las normas, que medidas disciplinarias se cuentan, como se conforma el comité de acompañamiento de los casos de violencia laboral, quienes lo conforman, cuál es su rol, tiempo de duración, además, estamos considerando el glosario de los diferentes conceptos relacionados con la violencia de género.

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 del hostigamiento sexual deben garantizar 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 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 contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- 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, niña y adolescente: 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

- l) 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.
- m) 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.
- n) El principio de intervención mínima del derecho penal, también conocido como principio de ultima ratio, es un criterio jurídico básico que indica que el derecho penal solo debe utilizarse cuando no haya más remedio, es decir, cuando no exista otro modo de protección menos invasivo

Disposiciones Generales:

Art. 1. Objeto:

Promover una Cultura de Paz institucional que propicie el respeto entre las personas que son integrantes de los equipos de trabajo, voluntarios y voluntarias y sujetos de derechos con los que trabajan desde los diferentes espacios generados por MOCICC.

Promover acciones preventivas para evitar violencia de género, propiciando espacios seguros, de confianza entre todos y todas, todes. Siendo estas normas aplicables para el consejo directivo, Asociados/as/es, trabajadores/as, consultores/as, colaboradores/as y voluntarios/as/es.

Aplicar adecuadamente el protocolo en defensa de las/os /es afectados por actos de violencia de género. Estableciendo pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente la violencia de género en el lugar de trabajo.

Art. 2. Sujetos:

- a) Se aplica a todas las personas que laboran en la institución de MOCICC, sin considerar el cargo, todos/as/es personas deberán someterse a la aplicación del Protocolo contra la violencia de género.
- b) Se aplica a los voluntarios/as que participan en cualquier actividad organizada y promovida por MOCICC.
- c) Se aplica con los y las participantes como sujetos de derecho en la implementación de los proyectos que ejecuta MOCICC.

Art. 3. Conceptos aplicables al protocolo

- a) 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. La Connotación sexual

- incluye 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) Connotación sexista incluye 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. La connotación sexista es imputable no solo cuando se constata discriminación directa por razón del sexo, sino también discriminación.
 - c) La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.
 - d) El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo institucional; o si este ocurre o no en los ambientes de trabajo o similares. El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la definición de la presente norma.
 - e) Se considera Hostigamiento la conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.
 - f) Persona en situación de vulnerabilidad: Menores de edad, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, migrantes internos y externos, indígenas, amazónicos, afrodescendientes y personas de la comunidad LGTBIQ+
 - g) Identidad de Género: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
 - h) Discriminación: Trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social. Según la constitución, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole; entendiéndose identidad de género y orientación sexual.
 - i) Nombre social: el que utiliza una persona debido a su expresión de género y que difiere de su nombre legal (DNI).

Art. 4. Temporalidad y Vigencia del protocolo

El protocolo tiene como vigencia desde el inicio de cualquier contacto con MOCICC, ya sea desde el contrato, convenio o relación de beneficiario/a/e o colaborador/ra/re.

Investigación y sanciones

Art. 5. Responsabilidades:

- a) De acuerdo como establece el Artículo 7.- De la Responsabilidad del Empleador Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones:
Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
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.
- b) El equipo de Administración y logística deberá solicitar a cada postulante para trabajador, consultor o colaborador, antecedentes penales, policiales y judiciales, siendo estos de motivos de descalificación los delitos de género.
- c) El equipo de Administración y logística, deberá investigar en el Registro de Deudores Alimentarios y Morosos (REDAM), si cuenta con procesos de pensión y asistencia alimenticia; siendo este de motivo de descalificación.
- d) Los equipos encargados de los diferentes proyectos deberán incluir a los beneficiarios/as/es un taller de sensibilización sobre violencia de género y cómo denunciarla.
- e) El equipo de Administración y logística, de contratar a una persona trans cuyo nombre legal no ha sido cambiado formalmente, tendrá la obligación de propiciar todas las facilidades para que su nombre social sea respetado.
- f) El equipo de Administración y logística, de contratar a una persona trans, deberá mantener en reserva la identidad de género de manera obligatoria, salvo que la personas desee visibilizarla.
- g) Si una persona trans es parte de los beneficiarios de los proyectos; los equipos deberán propiciar un ambiente de respeto a su identidad de género y respeto a su nombre social.
- h) Los equipos encargados de los proyectos deberán propiciar un ambiente libre de violencia de género para las personas beneficiarias.

Art. 6. Conductas:

- a) La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo institucional; o si este ocurre o no en los ambientes de trabajo o similares. El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la definición de la presente norma.

- b) Discriminación: Según la constitución, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole; entendiéndose identidad de género y orientación sexual.
- c) Se considera trato discriminatorio y acoso; cuando divulgan la identidad de género, nombre legal u orientación sexual de una persona sin su consentimiento. Así como el uso no autorizado del nombre legal de una persona trans.
- d) De incurrir en cualquier delito de género, deberá ser

Art. 7. Medios probatorios:

ueden ser testigos, imágenes, audios, visuales conversaciones personales por medios informales como redes sociales o medios institucionales.

Art.8 Acompañante en casos de violencia y comités:

- a) El comité es conformado por una persona elegida por la junta de asociados en asamblea general o extraordinaria.
Siendo preferente, una persona de género femenino. Dicha persona deberá tener las características para acompañar los casos de violencia siendo una persona con características de empatía y conocimiento de temas en violencia de género.
La asamblea elegirá a dos personas, una para resolver en etapa resolutive y otra persona para resolver en etapa impugnatoria, teniendo como características, sean personas empáticas y con conocimiento de temas en violencia de género.
- b) La acompañante en los casos deberá:
 1. Informar sobre el protocolo y ofrecer acompañamiento a la persona denunciante. Siendo cuidadosa de no incurrir en la revictimización y tener obligatoriamente un trato empático con la persona denunciante.
 2. Levantar un acta de acompañamiento.
 3. Deberá tener todos los elementos para poder llevar a cabo la atención de caso
 4. Convocará a las partes por separado. Está prohibido el careo o enfrentamiento de las partes.
 5. De ser necesario: podrá tener cita con trabajadores/ voluntarios/as de MOCICC para recoger mayores elementos probatorios.
 6. Preparara un documento indicando la situación del caso y colocando las medidas disciplinarias.
 7. Se debe notificar al Ministerio de trabajo con respecto a cómo fue el proceso del caso para conocimiento.
 8. Se deberá notificar a las autoridades pertinentes en caso de ser un caso de que la acción se encuentre tipificada en el código penal.

Art. 9. Investigación y procedimiento

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

9.1 Investigación preliminar.

9.2 Procedimiento Administrativo Disciplinario:

- a. Etapa de Instrucción.

- b. Etapa resolutive.
- c. Etapa de Impugnación.

Art. 10. Prescripción y Caducidad

La potestad de la Institución para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los cuarenta y ocho (48) meses contados desde que fue cometida la falta.

Para el conteo del plazo de prescripción se deben considerar:

- a. En caso la infracción es cometida de manera instantánea, el plazo prescriptorio corre desde el primer día.
- b. En caso la infracción es cometida de manera continuada, el plazo prescriptorio corre desde el momento que se realiza la última conducta constitutiva de la falta.

Sin perjuicio de los plazos previstos en la presente normativa, el plazo máximo para resolver un procedimiento disciplinario sobre hostigamiento sexual en la institución será de doce meses contados desde la fecha de imputación de cargos.

Art. 11. Acumulación

Se procede a la acumulación de los procedimientos en los siguientes casos:

- a. Cuando se imputa a una persona la comisión de varias faltas,
- b. Cuando varias personas aparezcan como autoras o partícipes de los mismos hechos sancionables,
- c. Cuando varias personas vinculadas por una misma voluntad infractora hayan cometido diversos hechos sancionables en tiempo y lugar diferentes.
- d. Cuando el hecho denunciado ha sido cometido para facilitar otro o para asegurar su impunidad
- e. Cuando se trate de imputaciones recíprocas

Para acumular es requisito lo siguiente:

- a. Las faltas son de competencia del mismo órgano sancionador,
- b. Las faltas se tramitan con el mismo procedimiento
- c. Las faltas no son contrarias o incompatibles entre sí

La acumulación es fundamentada en decisión inimpugnable por el órgano especializado y/o instructor.

Art. 10. Derecho a acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la parte denunciante de acudir a otras instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

Art. 11. Etapa de investigación:

1. La persona denunciante podrá acudir a su jefe inmediato o a la persona elegida por la asamblea para acompañar los casos de violencia, pudiendo interponer una denuncia, de forma verbal o escrita. Cualquier área o persona de la institución que reciba la noticia podrá ponerse en contacto con la persona acompañante de violencia
2. La Institución está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.
3. De ser una persona externa, el comité deberá comunicarse con la persona denunciante externa y ofrecer una escucha activa y acompañamiento libre de estigma y con empatía, dando a conocer el presente protocolo.
4. La comunicación de la denuncia podrá ser verbal, escrita y/o vía electrónico.
5. Si en caso una persona del comité estaría involucrada en el hecho de violencia deberá ser escrito en el correo para que la asamblea extraordinaria pueda designar de manera oportuna a otra persona.
6. El proceso será contado desde el día de la comunicación del hecho de violencia.
7. Dentro de los 6 días hábiles de recepción de la denuncia, se deberá comunicar al Ministerio de trabajo y promoción del Empleo.
8. Las instituciones derivan para atención médica, en cuanto se requiera, y brindan atención psicológica a través de su personal o servicios que contraten para dicho fin. Si no pueden ofrecer servicios privados psicológicos, la institución deriva a los servicios públicos de salud en coordinación con los servicios sociales de la institución o quien ejerza dicha función para seguimiento. 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.
9. La investigación preliminar debe adoptarse en el plazo de siete (7) días calendario de recibida la denuncia. De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, la investigación preliminar puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación en el pronunciamiento final de esta etapa.

Art. 12. Medidas de protección:

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida una denuncia, la acompañante decide sobre las medidas de protección a otorgar a la presunta víctima que correspondan a su situación de riesgo. Coordina su oficialización con las instancias correspondientes de la institución.

MOCICC considera las siguientes medidas de protección que no tienen carácter sancionatorio, sino de resguardo de la seguridad y la integridad:

- a. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de cargos o cualquier posición de poder.
- b. Suspensión del/de la presunto/a hostigador/a de reuniones o actividades sincrónicas o presenciales con la/s presunta/s víctima/s y otras personas.
- c. Impedimento de acercamiento y/o comunicación del/de la presunto/a hostigador/a con la víctima o a su entorno amical.
- d. Prohibición al/ a la presunto/a hostigador/a de utilizar y/o publicar fotografías, datos personales o cualquier otra información de la víctima sin su consentimiento expreso.
- e. Rotación o cambio de lugar de trabajo del/de la presunto/a hostigador/a.
- f. Otras medidas aplicables al/ a la presunto/a hostigador/a que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- g. De ser locador/a de servicios, MOCICC impediría el ingreso de la persona a las instalaciones o reuniones que implique estar con la denunciante.
- h. Para el caso de voluntarios o personas beneficiar, se puede tomar cualquiera de las anteriores medidas expuestas o
- h. Para el caso de voluntarios o personas beneficiar, se puede tomar cualquiera de las anteriores medidas expuestas u la suspensión de la participación en actividades institucionales.

Art. 13. Procedimiento disciplinario para casos de hostigamiento sexual:

- 13.1. La acompañante emite un informe inicial de instrucción que da inicio al procedimiento disciplinario contra la persona investigada
 - a. Hechos de imputación
 - b. Tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan
 - c. Sanciones para imponer.
 - d. Identificación del procedimiento para la apelación.
 - e. Base normativa aplicable a todo lo anterior.
- 13.2. La persona investigada podrá presentar sus descargos con los medios probatorios pertinentes para su defensa en el plazo de cinco (5) días calendario, siguientes de la notificación.
- 13.3. En un plazo no menor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario con o sin los descargos. Debe contener los resultados de la investigación realizada y la propuesta de sanción. Una vez emitido el informe se resolverá de forma inmediata.
- 13.4. De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación en el informe final. Son casos de especial complejidad en esta etapa aquellos, entre otros, que involucran diversas víctimas, diversas personas denunciadas como hostigadoras y/o diversos testimoniales ofrecidos o medios de prueba.

Art. 14. Notificación

Las notificaciones deberán realizarse por el correo institucional, teniendo como obligación la comunicación de su recepción. De no tener comunicación de su recepción se realizará mediante memorándum.

Si, la persona acusada no responde a las comunicaciones, se aplicará el silencio positivo.

Art. 15. Sanciones

Las sanciones serán dictadas por el comité de acompañamiento en casos de violencia, las cuales según la gravedad deberán considerar las siguientes medidas.

- a) El hostigamiento se considera una falta grave en el ámbito laboral, cuya sanción pertinente con suspensión o despido.
- b) De ser suspendida, la persona deberá firmar un compromiso contra la violencia, de incumplir se procederá al despido
- c) Suspensión de sus funciones de 1 mes a 6 meses
- d) Término del contrato de trabajo.
- e) Si la parte denunciada es una persona locadora de servicios, se resolverá el contrato por causal imputable a la persona locadora. Ninguna dependencia de la Institución no volverá a contratar los servicios de dicha persona
- f) Las personas voluntarias/os o beneficiarios/as de incurrir en los comportamientos sancionables se procederá a la suspensión de la participación en actividades institucionales por el periodo de tiempo que considere la comisión, con ello la pérdida de beneficios de los programas a cargo de la institución. De ser reiterativa, la expulsión sin reingreso de las actividades institucionales.

Medidas institucionales de prevención

Es responsabilidad de la institución implementar las siguientes medidas:

- a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los/las locadores/as de servicios con la entidad.
- b) Una (1) capacitación anual especializada para las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques de género y derechos humanos.
- c) Generar espacios de formación sobre la problemática del hostigamiento sexual, discriminación, diversidad sexual, violencia de género y sobre las normas de la materia.
- d) Gestionar estrategias periódicas para sensibilizar sobre el hostigamiento sexual en el ámbito institucional como, por ejemplo, campañas de difusión por listas de correo institucionales, redes sociales y otras.
- e) Fortalecer espacios que favorezcan las interacciones saludables al interior de la institución como, por ejemplo, promover nuevas masculinidades para relaciones

democráticas, y el desarrollo de prácticas sociales de rechazo ante casos de hostigamiento sexual para el favorecimiento de la denuncia.

f) Brindar información sobre los canales de atención de denuncias que permiten enfrentar los casos de violencia de género y respeto a la comunidad LGTBIQ+.

g) Difundir y asegurar su publicidad en la página web institucional.

h) Realizar encuestas anuales para obtener evidencia sobre las situaciones de violencia que se realizan en la institución, el conocimiento de los canales institucionales de denuncia y otros aspectos relacionados, con la finalidad de aportar y mejorar las acciones institucionales de prevención y atención

Disposición complementaria transitoria

Única. – Plazo de implementación En el plazo de treinta (30) días calendario desde la aprobación de la presente norma se procede al nombramiento de la acompañante, así como del órgano que resolverá en primera instancia y el Órgano que resolverá en segunda instancia, y se adoptan todas las medidas que sean necesarias para la implementación de la norma.