



| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023



| | | | | | |
|------------------|------------|---------|----|-------------------|----|
| FECHA DE EMISIÓN | 15/08/2023 | VERSIÓN | 01 | NÚMERO DE PAGINAS | 20 |
|------------------|------------|---------|----|-------------------|----|

| ELABORADO POR | REVISADO POR | APROBADO POR |
|--|---|---------------------------------------|
| Wilder Llallico Huancaya Director de Administración | Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS) | Consejo Administrativo Regional (CAR) |

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

1. OBJETIVO

El presente documento tiene por objetivo establecer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual del que pueda ser víctima cualquier trabajador/colaborador del Colegio Odontológico del Perú-Región Lima (**COP-RL**), estableciendo también el Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. En dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz y rápida, así como la intervención a realizar en caso se genere una denuncia o queja de algún trabajador/colaborador y/o personal de terceros vinculados con las actividades laborales del COP-RL, todo ello con el fin de generar y mantener un ambiente laboral idóneo, respetando el debido proceso y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.

2. ALCANCE

Los lineamientos establecidos en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para todos trabajadores del **COP-RL**, incluyendo, pero sin limitarse, a los trabajadores, empleadores, funcionarios, personal de dirección, asesores y a quienes cuenten con convenios vigentes bajo cualquier modalidad en general con el **COP-RL**.

Asimismo, es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en cualquier sede del **COP-RL** a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, sin importar el régimen contractual; y a quienes se encuentren de visita en cualquier sede del **COP-RL**, dentro de lo establecido por la Legislación Aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

3. RESPONSABILIDADES.

El presente Protocolo, así como cualquier modificatoria o derogatoria de este, se aprueba mediante la firma del:


- El Consejo Administrativo Regional (CAR) como máxima autoridad administrativa del **COP-RL**.
- El Director de Administración, quien representa la máxima autoridad dentro del área de Recursos Humanos.
- El área de Recursos Humanos del **COP-RL** y/o quien la represente en la organización, es la encargada de difundir, informar, regular, implementar y supervisar el correcto cumplimiento del presente Protocolo.

4. BASE LEGAL

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley No 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.
- c) Ley No 29430, Ley que modifica artículos de la Ley No 27942.
- d) Decreto Supremo Nro. 021-2021-MIMP modifica el Reglamento de la Ley No 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- e) Resolución Ministerial No 223-2019- TR Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- f) Decreto Supremo Nro. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley Nro. 27942
- g) Reglamento Interno de Trabajo.
- h) Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

- a) **Falsa queja:** Aquella queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del denunciante/demandante.
- b) **Colaborador / Trabajador:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con el **COP-RL**, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma, debiendo incluirse en este concepto a

| | | | |
|--|---|---------|------------|
|  <p> Colegio Distritológico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el bienestar</small> </p> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |


decano, vice decano, directores, coordinadores, asesores, contratados bajo modalidades formativas laborales, entre otros.

- c) **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.
- d) **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.
- e) **Espacio laboral:** Conjunto de aspectos que conforman un ambiente de trabajo, en el cual es posible desarrollar diversas actividades laborales y sociales, puede ser presencial o virtual.
- f) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- h) **Hostigamiento sexual:** 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, pudiendo afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima. No necesita ser reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso para configurarse. La reiteración puede ser un elemento indiciario. El hostigamiento se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre las partes o si se produce dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- i) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a el **COP-RL**, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- j) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- k) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

6. INFORMACION COMPLEMENTARIA.

Se entenderán como manifestaciones de la conducta de Hostigamiento Sexual, a título enunciativo, las siguientes:

- a. Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- 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, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f. Solicitud de fotografía, audios o videos de contenido inapropiado, así como comunicaciones inapropiadas vía redes sociales.

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  Colegio Distrital del Perú Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el bienestar</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:

- a. La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b. Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d. El sometimiento o el rechazo de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador, de forma explícita o implícita, como base para la toma de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.
- e. La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

El **COP-RL** garantiza, en el desarrollo de sus actividades, la dignidad de la persona y el derecho a la igualdad de género. En este sentido, rechaza las conductas contrarias a dichos valores o principios.

7. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL


7.1.- PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

ACCIONES DE LA EMPRESA PARA PREVENIR SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN LA DE LA ORGANIZACIÓN.

- Evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o acoso dentro del ámbito del **COP-RL**.
- Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.
- Capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos (Administración) y para el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual - CIFHS (en adelante "El Comité").
- Difundir periódicamente información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento.
- Contar con un Comité de Intervención Frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción.
- Contar con un Protocolo para la Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que contenga formatos y modelos para la presentación de quejas y otras disposiciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones del **COP-RL** de acuerdo con la Ley y el Reglamento, los cuales forman parte integrante del presente documento.
- 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 las disposiciones sobre la materia
- Además de proteger a los trabajadores frente a cualquier acto de discriminación en razón a su sexo o género, los órganos encargados de la prevención, investigación y sanción de denuncias de hostigamiento sexual deberán adoptar medidas a fin de prevenir cualquier medida discriminatoria en razón a la identidad de género del personal afectado por este tipo de violencia.

7.1.1.- DIFUSIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN PARA ATENDER DENUNCIAS O QUEJAS

- Difusión periódica sobre conductas que pueden constituir actos de hostigamiento y las sanciones aplicables, las cuales se realizarán por medio de correos electrónicos, por medios impresos y/o cualquier tipo de enlace web o wasap.

| | | | |
|--|---|---------|------------|
|  Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el desarrollo</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

- Se tiene a disposición a favor de los colaboradores y partes interesadas de la organización, los formatos para presentar una denuncia o queja, pudiendo remitirla por medio de un correo electrónico, algún enlace web y / o por ejemplares físicos, el **COP-RL** ha habilitado en su página web la pestaña “**Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual Laboral**” y la opción de remitir alguna denuncia por este medio de enlace la recepción de la denuncia llegara a través de un correo electrónico institucional cifhs@col.org.pe o del correo administracion@col.org.pe a los miembros del CIFHS.
- Infografía que detalla la información básica para presentar una queja o denuncia por hostigamiento o acoso sexual, así como del procedimiento de intervención del **COP-RL**, que podrá encontrarse en forma física y/o electrónica, además en algún dispositivo electrónico, nube, wasap, disco duro, etc. para este fin.

7.2.- PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCION

7.2.1 ÓRGANOS QUE PARTICIPAN EN LA INVESTIGACIÓN

Administración: Su participación corresponde a ser el órgano que:

- Recibe la queja o denuncia para trasladarla al Comité.
- Dicta las medidas de protección que correspondan.
- Toma la decisión con relación a los hechos investigados, pudiendo determinar las sanciones que correspondan u otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo (CIFHS)

Definición: Es un órgano constituido por trabajadores cuyo fin es investigar y determinar si existió hostigamiento sexual o acoso y, en su caso, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en el **COP-RL**.


Se garantiza la existencia de un Comité paritario (hombre y mujer) de intervención frente al hostigamiento sexual (El Comité), el cual está compuesto por cuatro (4) miembros:

| 2 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES | 2 REPRESENTANTES DEL COP- RL |
|--|--|
| 2 representantes Titulares elegidos por votación en el marco de un proceso electoral participativo | 2 representantes Titulares miembros del Consejo Administrativo Regional (CAR) designado por este |
| 2 representantes suplentes elegidos por votación en el marco de un proceso electoral participativo | 2 representantes suplentes miembros del Consejo Administrativo Regional (CAR) designado por este |

El Comité podrá ejercer sus funciones con dos (2) de sus miembros, siempre que se traten de un (1) representante de los colaboradores y de uno (1) del **COP-RL**.

Funciones a realizar:

- Se encarga de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento, materializando dicha propuesta mediante un Informe Final que va dirigido a la Dirección de Administración.
- Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple y el voto dirimente lo tendrá el Presidente del Comité.

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

- El Plazo de mandato de los miembros de El Comité es de dos (02) años. Si por algún motivo no se realizara la elección, los miembros del comité se mantendrán en ejercicio hasta la elección y toma efectiva de los miembros del nuevo comité electo.

Requisitos para postular como miembro de El Comité:

- Ser trabajador del **COP-RL**, con un año de antigüedad como mínimo.
- No encontrarse como miembro del Comité Electoral.
- No deben registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- No deben haber sido sentenciados y/o denunciado por violencia contra las mujeres y/o los integrantes del grupo familiar.
- No tener algún antecedente laboral, respecto a una situación de hostigamiento sexual, en donde se le haya determinado responsabilidad o encontrarse en alguna investigación en curso como hostigador/a.

Obligaciones y deberes de los representantes de El Comité

- Asistir a las sesiones del Comité correspondientes a un proceso de investigación o a cualquier otra que sea convocada a razón de su cargo y participar activamente en las mismas.
- Participar en la Capacitación Especializada Anual que organice el **COP-RL**.
- Mantener confidencialidad en las investigaciones a tratar, no dando opinión alguna a personas que no sean parte de los órganos del proceso.
- Respetar las implicancias del debido procedimiento, respetando los derechos a defensa y prueba, tanto del denunciante como del investigado.
- Cumplir los encargos que se le delegue como parte del Comité, sea en la actuación de alguna prueba, redacción de informes, capacitación de grupos de trabajo, u otras actividades.

Causales de Vacancia

- La inasistencia injustificada a 3 sesiones consecutivas o alternadas durante el plazo de un año.
- Finalización del vínculo laboral o suspensión perfecta del vínculo laboral de modo temporal (mientras dure tal suspensión).
- Contar con sentencia o denuncia por violencia contra las mujeres y/o los integrantes del grupo familiar.
- Habérsele hallado responsabilidad en una situación de Hostigamiento o Acoso.
- Haber faltado a alguna obligación sustancial o encargo específico como miembro del Comité, lo que será determinado por los demás miembros del Comité.

7.2.2.- PROCESO DE ELECCIÓN.


Los representantes de los trabajadores ante El Comité son nombrados mediante elecciones simples que, preferentemente, podrían llevarse a cabo juntamente con la elección de los miembros del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST).

Por tanto, la junta Electoral designada para la elección de los representantes de los trabajadores del CSST también se encargará de llevar el presente proceso electoral, de no ser así se dispondrá de otra junta electoral para los fines correspondientes.

7.2.3 INICIO DE PROCEDIMIENTO.

7.2.3.1 DENUNCIA Y/O QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Las denuncias y/o quejas internas de hostigamiento o acoso sexual o violencia de género se presentarán de manera verbal o escrita ante la Dirección de Administración, o la que haga sus veces, la cual difunde y pone a disposición del público los formatos para su presentación

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

En caso la denuncia se interponga de manera verbal, el responsable del área de administración, deberá levantar un acta donde se precise la queja o denuncia que sirva como base para las investigaciones.

La denuncia podrá ser realizada por la víctima, un tercero o de oficio, cuando el **COP-RL** conozca, por cualquier medio, los hechos que presuntamente califican como hostigamiento sexual u acoso, también está obligada a poner los hechos en conocimientos del área de administración, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de conocidos los hechos, bajo responsabilidad.

Como Anexo 1 al presente protocolo se incluye el Formato para la tramitación de denuncias y/o quejas por hostigamiento sexual en el **COP-RL**.

Así mismo se dispone que al momento de recibir una denuncia de actos de hostigamiento sexual por parte de la víctima, el **COP-RL**, deberá dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la cual constan los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, así como aquellos regulados en Ley y en RIT. El acta en mención debe ser firmada por la persona denunciante a fin de dejar constancia del cumplimiento de esta obligación (Anexo 2).

La persona denunciante deberá dejar constancia por escrito en el acta de la aceptación o renuncia de los canales de atención médica y psicológica disponibles.

7.2.3.2 COMUNICACIONES.

Recibida la denuncia, el área de administración realizará las siguientes comunicaciones:

Comunicación al Comité:

La comunicación de parte del personal/encargado de administración, a El Comité será dentro de un plazo no mayor a un día (01), como máximo, quien analizará y correrá traslado al denunciado dentro del mismo plazo (01 día)

Adicionalmente y dentro del mismo plazo (01 día), administración pone a disposición del presunto hostigado/a los canales de atención médica y psicológica. Como resultado de esta atención se emite un informe que –solo si la víctima lo autoriza- es incorporado al procedimiento como medio probatorio.

En caso de 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 denunciado deberá presentar sus descargos por escrito dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la recepción de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan. Se deberá correr traslado al denunciante de los descargos presentados para que manifieste lo que considere conveniente respecto a los mismos, dentro del plazo de 15 días calendario correspondiente a la investigación.

Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

El **COP-RL** comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia o queja, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

7.2.3.3 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Luego de recibida la denuncia, la dirección de administración ordenará, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde recibida la denuncia, ordenará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger al/la denunciante, que pueden ser:

| | | | |
|--|---|---------|------------|
|  <p> Región Lima <small>Trabajando por la unidad e integración</small> </p> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

- Suspensión temporal preventiva del denunciado por hostigamiento sexual o violencia de género. Esta suspensión califica como una suspensión imperfecta, manteniéndose la obligación de pagar la remuneración del denunciado., Si se determina la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el período de suspensión.
- Rotación del denunciante, a su solicitud expresa, o del denunciado
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercarse a al presunto Hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el presunto Hostigado/a.
- Otras que se consideren pertinentes para proteger y asegurar el bienestar del presunto hostigado/a.

En ningún caso se considera una medida de protección válida, ofrecer al presunto Hostigado/a tomar vacaciones si la misma no ha sido solicitada.

La dirección de administración podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos si resultan necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7.2.3.4 INFORME DEL COMITÉ:

Una vez recibidos los descargos del denunciado, el Comité deberá completar la investigación de los hechos aludidos y analizar las pruebas presentadas (en su conjunto). Tener en cuenta que todo el procedimiento de investigación no podrá exceder de quince (15) días calendario. Todos los medios probatorios presentados por ambas partes deberán ser analizados durante el plazo de investigación, así como aquellos de oficio que se consideren pertinentes para producir certeza. Sin embargo, valoración de los mismos no puede exponer al presunto Hostigado/a a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.).

Emisión de informe:


En un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde recibida la queja o denuncia, el Comité emitirá un informe, conteniendo, como mínimo, la siguiente información:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta debidamente motivada de sanción o de archivo.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Este informe será entregado, en un plazo máximo de un (1) día hábil, a la dirección de administración.

7.2.3.5 DECISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN:

Recibido el informe del Comité, la dirección de administración trasladará al Quejado/a o Denunciado/a y al Quejoso/a o Denunciante para que en un plazo de tres (3) días calendario presenten sus alegatos, de considerarlo pertinente. Posteriormente, se encargará de emitir una decisión en diez (10) días calendario de recibido el informe, resolviendo con una decisión que declare fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual o violencia de género interpuesta. De ser fundada, determinará la sanción correspondiente para el hostigador y otras medidas, de considerarlo necesario, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. La decisión final será informada al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles de emitida la decisión.

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

7.2.3.6 CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO:

El Comité y la dirección de administración, al evaluar la configuración del Hostigamiento Sexual, deben emplear los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad, examinando los hechos tomando en cuenta que el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigadora o si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si este ocurre o no en el lugar de trabajo y que la configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos aun cuando tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas. La reiteración en la conducta de hostigamiento sexual puede ser considerada como un elemento indiciario.

7.2.3.7 SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

El encargado de aplicar las medidas disciplinarias es la dirección de administración, dependiendo de la gravedad de los hechos, la cual será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona, y en general tomando en cuenta la transgresión a principios y valores del **COP-RL**. Las resoluciones de sanción constarán en el legajo personal de quien cometa el acto.

Los tipos de sanciones a imponerse podrán ser:

- Despido (conforme el numeral i) del artículo 25 del TUO del De la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”).
- Suspensión de labores sin goce de haber.
- Amonestación verbal o escrita.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

Actuación en caso de indicio de comisión de delito

Si como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, el **COP-RL**, con conocimiento de la víctima, interpondrá una denuncia ante el Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, dentro de un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.


7.2.3.8 SITUACIONES ESPECIALES.

- **Personal de dirección / confianza**

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, director, coordinador o asesor, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° de la LPCL. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma (D.S.Nro.003-97 TR). Asimismo, el presunto trabajador hostigado tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual.

Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el **COP-RL** o el área competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por las alternativas señaladas anteriormente.

- **Personal de empresas de intermediación, tercerización o locador de servicios**

| | | | |
|--|---|---------|------------|
|  Colegio Detonológico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el bienestar</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

- Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte del **COP-RL**, la denuncia se formula ante el **COP-RL**, y en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
- **El COP-RL** llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité, el cual emite el informe de investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe conforme la ley y el reglamento.
- Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte del **COP-RL**, se interpone la queja o denuncia ante el **COP-RL**, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación de acuerdo a lo previsto en el presente protocolo, garantizando que la presunta víctima pueda denunciar los actos de hostigamiento.
- Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan al **COP-RL**, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante el **COP-RL**. En este último caso, el **COP-RL** trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.


El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con el **COP-RL**. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con el **COP-RL**.

7.2.3.9 FALSA DENUNCIA:


El **COP-RL**, se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, de conformidad con las normas, directivas, reglamentos u otras políticas que resulten aplicables, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado de adoptar las medidas legales convenientes.

El **COP-RL**, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

8. ANEXOS

| | | | |
|--|---|---------|------------|
|  Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el desarrollo</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

ANEXO 1

| | | |
|--|---|-------------------------------|
|  Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el desarrollo</small> | Formato Para Queja o Denuncia Por Hostigamiento Sexual Laboral (HSL) | Código: HSL – 001-23COLM |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 2 |

Señor/a:

Cargo:

Empresa:

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


I. Descripción de los hechos


Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios: (Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos,

¹ Jefe/ Jefa, Compañero/compañera de trabajo Proveedor/proveedora, cliente/clienta Otro (especificar)

| | | | |
|--|---|---------|------------|
|  Colegio Diplomático del Perú Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el progreso</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  Colegio Diplomático del Perú Región Lima | Formato Para Queja o Denuncia Por Hostigamiento Sexual Laboral (HSL) | Código: HSL – 001-23COLM |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 1 |

pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros)

- a) Medio de Prueba 1:
- b) Medio de Prueba 2:
- c) Medio de Prueba 3:

() 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.*

I. 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/DENUNCIA** 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.

LUGAR:
FECHA:

FIRMA

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

ANEXO 2

| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  | Formato de Acta de Lectura de los derechos de la persona denunciante por HSL | Código: HSL – 001-23COLM |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 1 |


ACTA DE LECTURA DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE – PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL


Conste por el presente documento, el Acta de lectura de los derechos de la persona denunciante en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que suscriben: Colegio Odontológico del Perú-Región Lima, con RUC N° 20153139271 y domicilio en Calle Carlos Tenaud 255, Miraflores, debidamente representada por el señor Wilder Hans Llallico Huancaya, en calidad de Director de Administración, a quien en adelante se le denominará "EL COP-RL", y la trabajadora xxx, identificado con DNI No. xxxxx, con domicilio en xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, distrito de____, provincia y departamento de _____, a quien en adelante se le denominará "EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADORA".

EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADORA, quien actualmente tiene el cargo de [*] con fecha [*] interpuso una denuncia de hostigamiento sexual a través de [*]. Habiéndose recibido la denuncia, en cumplimiento a lo regulado por el Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual aprobado por DS N° 014-2019-MIMP que establece la lectura de los derechos de la persona denunciante de un posible acto de hostigamiento sexual, EL COP-RL da lectura, con carácter enunciativo, de los siguientes derechos:

- Derecho al debido proceso: exige que el desarrollo del proceso se realice respetando las condiciones legales establecidas. Asimismo, implica que el resultado se ajuste a los estándares de una decisión justa, es decir, no arbitraria, desproporcionada o irrazonable.
- Derecho de defensa: consiste en la posibilidad de presentar y exigir la actuación de medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.
- Derecho a una decisión motivada: se refiere al derecho a obtener una decisión final con sustento legal y/o probatorio. Es una exigencia al órgano decisor de arribar a una decisión debidamente sustentada en hechos y derecho.
- Derecho a la confidencialidad: consiste en la protección y reserva de aquella información (medios probatorios, registros, documentos, certificados, declaraciones, etc.) que pueda afectar su intimidad y privacidad. Este derecho resulta exigible a todos los órganos o personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, incluyendo, sin que sea limitativo, a las partes, testigos, terceros involucrados, miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, equipo de la Gerencia de Gestión Humana, o la que haga sus veces, quienes intervienen en el proceso.
- Derecho a la no revictimización: recae en la parte denunciante o potencialmente afectada por los actos de hostigamiento sexual y exige que no se la coloque en escenarios / condiciones que reproduzcan la situación denunciada. Con carácter especial, en la etapa de investigación, debiendo evitarse careos o interrogatorios frente a la persona denunciada.
- Derecho a la integralidad: especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual debiéndose analizarse desde un plano social, psicológico y de género

En este mismo sentido, EL COP-RL pone a disposición de EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADORA los siguientes canales de atención física y psicológica:

| | | | |
|--|---|---------|------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la unidad odontológica</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

| | | |
|--|---|----------------------------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima | Formato de Acta de Lectura de los derechos de la persona denunciante por HSL | Código: HSL – 001- 23COLM |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 1 |

- 1: Atención médica
- 2: Atención psicológica
- 3: Psicoterapia de apoyo

En consecuencia, habiéndose cumplido con la lectura legalmente exigida, se suscribe la presente Acta en señal de conformidad y aceptación del contenido impartido en la misma.

Se **REQUIERE** confirme la necesidad de asistencia médica, física, mental o psicológica procediendo a registrarlo de forma escrita (Marcar X) o de manera virtual mediante firma

Si requiero

No requiero


Miraflores, __ de _____ de 202 __.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA


DNI

EL TRABAJADOR/ LA TRABAJADOR

DNI

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  Colegio Geotecnológico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el progreso</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

ANEXO 3

| | | |
|--|--|-------------------------------|
|  Colegio Geotecnológico del Perú Región Lima | Formato Para Informe del CIFHS COP-RL | Código: FI- CIFHS |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 3 |

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 Frente al Hostigamiento Sexual, 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 respuesta

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

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  Colegio Geográfico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el progreso</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

| | | |
|--|--|-------------------------------|
|  Colegio Geográfico del Perú Región Lima | Formato Para Informe del CIFHS COP-RL | Código: FI- CIFHS |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 3 |

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.


i. 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

Teniendo en cuenta las conclusiones a que ha arribado el Comité, recomienda lo siguiente:

Detalle las recomendaciones o propuestas de sanción o archivamiento

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el bienestar</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

| | | |
|---|--|-------------------------------|
|  Región Lima <small>Trabajando por la unidad y el bienestar</small> | Formato Para Informe del CIFHS COP-RL | Código: FI- CIFHS |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 3 |

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

Firma
Miembro del Comité 1


Firma
Miembro del Comité 2

Firma
Miembro del Comité 3

Firma
Miembro del Comité 4

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la salud odontológica</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

ANEXO 4

| | | |
|--|---|-------------------------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima | Formato: Decisión Final COP-RL | Código: FDF- DA-CIFHS |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 3 |

Habiendo sido notificados con fecha [*], del Informe emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra., dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos 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 respuesta

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

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la salud odontológica</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

| | | |
|--|---|-------------------------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima | Formato: Decisión Final COP-RL | Código: FDF- DA-CIFHS |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 3 |

I. 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:


| |
|---|
| <i>Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.</i> |
| |

II. Sobre el Informe del Comité

Con fecha [*], el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

| |
|---|
| <i>Resumen del Informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones</i> |
| |

| | | | |
|---|---|---------|------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima <small>Trabajando por la salud odontológica</small> | SGSST | Código | SGSST-2023 |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL DEL COP-REGIÓN LIMA 2023 | Versión | 01 |
| | | Páginas | 20 |
| | | Fecha | 15-08-2023 |

| | | |
|--|---|-------------------------------|
|  Colegio Odontológico del Perú Región Lima | Formato: Decisión Final COP-RL | Código: FDF- DA-CIFHS |
| | | Fecha de Aprobación: 14/08/23 |
| | | Versión: 01 |
| | | Páginas: 3 |

I. 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, se adoptarán las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia

Firma Director de Administración COP-RL