



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL¹

Lima, septiembre 2026

¹ Este protocolo ha sido elaborado teniendo como referencia el “Modelo de reglamento institucional para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual” diseñado por la abogada Beatriz Ramírez Huaroto en el marco del proyecto de formación en prevención de la violencia y protección a personas en situación de vulnerabilidad desarrollado por el Instituto de Protección al Menor y Personas Vulnerables de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

CONTENIDO

CAPÍTULO 1: PARTE GENERAL	3
CAPÍTULO 2. MEDIDAS INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN	6
CAPÍTULO 3: REGLAS DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS	7
CAPÍTULO 4: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	8
CAPÍTULO 5: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	12
CAPÍTULO 6: ÓRGANOS DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS	14
CAPÍTULO 7: SANCIONES APLICABLES	18
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL	20
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA	20

CAPÍTULO 1

PARTE GENERAL

Artículo 1. Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual.

1.1. 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.

1.2. 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 naturaleza².

1.3. 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 otro³. Los estereotipos son preconcepciones de atributos o características poseídas o papeles que se asumen que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente⁴. Algunos estereotipos incluyen valorar a las mujeres como posesión, como encargadas prioritariamente del cuidado del hogar o de otras personas, como objetos sexuales, como personas que deben ser recatadas, como personas que responden a un estilo tradicional de feminidad, como personas que deben ser sumisas o estar en función de la voluntad de otro⁵. La connotación sexista es imputable no solo cuando se constata discriminación directa por razón del sexo, sino también discriminación indirecta, entendida esta como un impacto desproporcionado de la conducta en las mujeres de un determinado grupo, aunque haya varones afectados⁶.

² Conforme al literal a) del artículo 3 del reglamento de la Ley 27942, Ley prevención y sanción del hostigamiento sexual.

³ Conforme al literal b) del artículo 3 del reglamento de la Ley 27942, Ley prevención y sanción del hostigamiento sexual.

⁴ Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 401.

⁵ Listado referencial considerado en la Recurso de Nulidad 453-2019 de la Sala Penal Permanente, fundamento noveno, y que tiene como fuente DÍAZ CASTILLO, Ingrid; RODRÍGUEZ VÁSQUEZ, Julio, VALEGA CHIPOCO, Cristina (2019). Feminicidio. Interpretaciones de un delito de violencia basado en género. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019, pp. 32-33.

⁶ Comité CEDAW, Observación general 19 sobre la violencia contra la mujer, 1992, párr. 6. Entre otras, Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 394-395, 402.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la definición de la presente norma.

Artículo 2. Principios y enfoques.

Tanto las medidas preventivas, como la atención de denuncias de hostigamiento sexual se guían por los siguientes principios:

- Principio de dignidad y defensa de la persona: toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe 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 situación de la persona hostigada.
- Principio de gozar de un ambiente salubre 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.
- Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual, lo que supone evitar cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.
- Principio de respeto de la integridad personal: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y el bienestar de las víctimas involucradas.
- Principio de intervención inmediata y oportuna: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe intervenir en forma oportuna, disponiendo la emisión e inmediata ejecución de las medidas de prevención generales de actos de hostigamiento sexual,

así como de las medidas de protección de las víctimas en los procedimientos con la finalidad de responder efectivamente.

- Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas involucradas en los procedimientos de hostigamiento sexual como partes o como testigos tiene carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. Una vez resuelta la denuncia pueden hacerse públicos sus resultados manteniendo la protección de los datos personales de las víctimas cuyo consentimiento expreso es necesario.
- 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 en el marco de la regulación vigente, lo 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.
- Principio de impulso de oficio: Las instituciones 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.
- Principio de informalismo: Las instituciones y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la aplicable de forma más favorable a la admisión y decisión final de la denuncia, sin afectar los derechos e intereses de los/las denunciantes 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.
- Principio de celeridad: Todas las personas involucradas en la prevención y los procedimientos de hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo de este o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- Principio de no revictimización: Todas las personas involucradas en la prevención y los procedimientos de denuncia de casos de hostigamiento sexual deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar el incremento del daño sufrido por la víctima como consecuencia de acciones u omisiones inadecuadas.

CAPÍTULO 2

MEDIDAS INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN

Artículo 3. Medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual.

El Instituto y la comisión encargada realiza las siguientes acciones como medidas de prevención:

- 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/as locadores/as de servicios con el Instituto.
- 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.
- Generar espacios de formación para los/as trabajadores/as, personal contratado por locación de servicios, beneficiarios/as de los proyectos formativos y de desarrollo de la Institución sobre la problemática del hostigamiento sexual y sobre las normas de la materia.
- Difundir información que permita identificar aquellas conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual.
- Ofrecer información sobre las instancias de atención de denuncias que permiten enfrentar los casos de hostigamiento sexual en la Institución.
- Difundir y asegurar la publicidad del reglamento y las instancias de atención en la página web institucional.
- Difundir entre asociados/as, directivos, trabajadores/as, personal contratado por locación de servicios, voluntarios/as, colaboradores/as y beneficiarios/as de los proyectos; así como instituciones u organizaciones con las que se realiza convenios, el presente reglamento.

CAPÍTULO 3

REGLAS DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS

Artículo 4. Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

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

4.1. Investigación preliminar.

4.2. Procedimiento Administrativo Disciplinario:

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

Artículo 5. Prescripción.

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

Artículo 6. Caducidad.

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

Artículo 7. Acumulación.

7.1. 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

7.2. 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 instructor.

Artículo 8. Reserva y confidencialidad de la investigación.

La denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

Artículo 9. Derecho de 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.

CAPÍTULO 4 INVESTIGACIÓN PRELIMINAR DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10. Inicio de la investigación preliminar.

La fase de investigación preliminar se encuentra a cargo de la Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida, en coordinación con la Dirección Administrativa y se sujeta a las siguientes reglas:

- a. La presunta víctima o una tercera persona que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una denuncia, de forma verbal o escrita, ante el órgano especializado y/o instructor, cualquiera sea la condición o cargo del/la denunciado/a. Cualquier área o persona de la Institución que reciba noticia de una denuncia debe ponerse en contacto inmediatamente con el órgano instructor, y comunicar al menos

por correo electrónico los hechos de los que haya tomado conocimiento.

- b. El Instituto está obligado 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.
- c. Dentro del primer (1) día calendario de recibida una denuncia o de iniciada la investigación preliminar de oficio, el órgano instructor programa una entrevista preliminar con la/s presunta/s víctima/s para obtener información complementaria sobre los hechos y profundizar la evaluación del riesgo para la emisión de las medidas de protección. En esa entrevista se explica el trámite del procedimiento, se brinda información sobre los derechos que asisten a la parte denunciante en ese marco y se absuelven sus dudas. Asimismo, el órgano instructor pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral.
- d. El Instituto comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

Artículo 11. Atención médica y psicológica.

La Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida en coordinación con la Dirección Administrativa, deriva para atención médica, en cuanto se requiera, y brinda atención psicológica a través de su personal o servicios que contraten para dicho fin. En caso de que el Instituto no pueda ofrecer servicios privados psicológicos, deriva a los servicios públicos de salud y el órgano instructor realiza el 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.

Artículo 12. Medidas de protección.

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida una denuncia, la Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida decide sobre las medidas de protección a otorgar a la presunta víctima que correspondan a su situación de riesgo. Coordina su oficialización con la Dirección Administrativa del Instituto.

En el Instituto se consideran 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.

En caso de que la parte denunciada sea locador/a de servicios, se le aplica la suspensión de su contrato y el impedimento de ingreso a las instalaciones o reuniones del Instituto.

En caso de que la parte denunciada no tenga una relación contractual onerosa con el Instituto, se le separa temporalmente de las actividades en las que esté participando hasta tener los resultados de la investigación.

Como parte de las medidas de protección pueden aplicarse diferentes disposiciones para la/s víctima/s, siempre que haya sido solicitada por ella y cuenten con su consentimiento expreso. Esto incluye la rotación o cambio de lugar de trabajo u otras medidas para protegerla y asegurar su bienestar.

Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que sean variadas a petición de parte o de oficio con resolución motivada basada en una evaluación de riesgo actualizada y se prolongan hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 13. Descargos de la queja o denuncia.

la Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida corren traslado de la denuncia a la persona denunciada para que presente sus respectivos descargos iniciales en el plazo de dos (2) días calendarios a partir de la recepción del requerimiento. Se informa que se trata de la etapa de investigación preliminar, previa al inicio de un procedimiento disciplinario.

Artículo 14. Cierre de la investigación preliminar.

Con o sin los descargos de la parte denunciada, la Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida evalúan los hechos denunciados y, conforme a las actuaciones de la investigación preliminar, resuelve de forma inapelable el archivo de la denuncia o el inicio de procedimiento disciplinario. Si procede al archivo, debe motivar su decisión por escrito; si decide el inicio del procedimiento entonces procede con la elaboración del informe inicial de instrucción conforme los artículos siguientes.

Artículo 15. Plazo de la investigación preliminar.

La decisión final de cierre de investigación preliminar debe adoptarse en un plazo de siete (7) días calendario de recibida una 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. Son casos de especial complejidad en esta etapa aquellos, entre otros, en los que la parte denunciante no coincide con la/s presunta/s víctima/s y se requiere mayor tiempo para identificar y/o contactar ubicar a esta/s última/s, casos de investigación de oficio en los que no se cuenta con mayor información de la parte denunciada como hostigadora o de la parte afectada por el presunto hostigamiento sexual, casos que involucran diversas víctimas o diversas personas denunciadas como agresoras.

Artículo 16. Actuación en casos de indicios de delito.

Cuando, durante o como resultado del procedimiento de investigación preliminar, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida coordinan que el Instituto dirija la comunicación al Programa Nacional Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, u otras instituciones competentes, para poner en conocimiento tales

hechos, con conocimiento de la presunta víctima.

El Consejo Directivo designa a la Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida realizar el seguimiento institucional periódico de la atención que reciban las víctimas en el sistema de justicia.

CAPÍTULO 5

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 17. Inicio de Etapa de Instrucción.

La Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida emiten un Informe Inicial de Instrucción que da inicio al procedimiento disciplinario contra la persona investigada, el que debe contener:

- a. Los hechos que se imputan a la persona investigada;
- b. El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
- c. Las sanciones que se pueden imponer;
- d. La identificación del órgano competente para resolver;
- f. La base normativa aplicable a todo lo anterior.

El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos por escrito y acompañe todos los medios probatorios pertinentes para su defensa en un plazo de cinco (5) días calendario desde el día siguiente de la notificación. También se notifica el informe a la parte denunciante para conocimiento y para que remita las observaciones que considere pertinentes.

Los descargos de la parte investigada, si es que son presentados, se notifican a la parte denunciante para su conocimiento.

Artículo 18. Diligencias.

La Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida realizarán de oficio todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar la existencia de responsabilidad susceptible

de sanción. Eso incluye revisar todos los medios de prueba ofrecidos que se consideren pertinentes, así como citar a entrevistas a las partes denunciante y denunciada, y a las personas testigos.

Artículo 19. Cierre de etapa de instrucción.

La Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida emiten el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor 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, de corresponder.

Una vez emitido, este informe es remitido a la Dirección Administrativa de la Institución que resolverá en primera instancia, en forma inmediata.

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.

Artículo 20. Etapa resolutive.

La Dirección Administrativa notifica el Informe Final de Instrucción a ambas partes, otorgándoles un plazo de tres (3) días calendario desde el día siguiente de la notificación para presentar por escrito los alegatos que consideren pertinentes.

Dentro de los cinco (5) días de calendario siguientes al vencimiento del plazo para presentación de alegatos, la Dirección Administrativa convoca a una audiencia presencial o virtual en la que ambas partes, denunciada y denunciante, pueden si lo desean hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ellas. El fin de esta audiencia es que las partes procedan a exponer oralmente sus posiciones frente al Informe Final de Instrucción, aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos, y realizar la deliberación final del caso. La parte denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza, aunque no sea abogada/o. En la audiencia puede solicitarse a la Dirección General y al responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida sustenten algunos aspectos de su Informe Final como parte de la deliberación de la Dirección Administrativa.

En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de programada y/o realizada la audiencia, y

con o sin los alegatos o la concurrencia a la misma de la parte investigada o denunciante, la Dirección Administrativa emite la resolución final de primera instancia. La resolución debe ser notificada a ambas partes, denunciante y denunciada, en el día que se emite.

Artículo 21. Etapa de Impugnación.

La resolución de la Dirección Administrativa puede ser impugnada por la parte sancionada o la parte denunciante mediante el recurso de apelación que se presenta ante el Consejo Directivo en un plazo máximo de cinco (5) días calendario contados desde el día siguiente de la notificación de la resolución final.

El recurso de apelación presentado por una parte es notificado a la otra parte para conocimiento como máximo al día calendario siguiente de su recepción por parte del Consejo Directivo.

Dentro de los cinco (5) días de calendario siguientes de presentada la apelación, el Consejo Directivo convoca a una audiencia presencial o virtual en la que ambas partes, denunciada y denunciante, pueden si lo desean hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ellas. El fin de esta audiencia es exponer oralmente sus argumentos de apelación y realizar la deliberación de la impugnación del caso.

El Consejo Directivo resolverá la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario de programada o realizada la audiencia.

En los procedimientos institucionales no está previsto el recurso de reconsideración.

La decisión final del procedimiento sancionatorio es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

CAPÍTULO 6 ÓRGANOS DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS

Artículo 22. Autoridades competentes.

Son autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual las

siguientes:

- a. El órgano instructor: Dirección General y Responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida.
- b. El órgano que resolverá en primera instancia: Dirección Administrativa
- c. El órgano que resolverá en segunda instancia: Consejo Directivo

Toda la persona que integre los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual no debe registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no debe haber sido sentenciada y/o denunciada a nivel policial por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Es obligación del Instituto garantizar la capacitación inicial de quienes sean seleccionadas/os para integrar los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como su capacitación periódica y proveer de la asistencia técnica permanente y asesorías externas que requieran para ejercer su función en temas de derecho sancionador y/o disciplinario, con perspectiva de género y derechos humanos.

Todas las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual aparecerán identificadas en la página web institucional para conocimiento general.

Artículo 23. Órgano instructor.

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción. Realiza las siguientes actuaciones:

- a. Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y las varía durante el procedimiento a pedido de parte o de oficio conforme a la presente norma; asimismo, coordina su formalización con las instancias correspondientes del Instituto.
- b. Deriva a la atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la parte denunciante.
- c. Conduce las diligencias propias de la etapa de instrucción
- d. Emite el Informe final de la investigación preliminar, disponiendo de forma motivada el archivo de la denuncia.
- e. Emite el Informe Inicial de Instrucción, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada.

- f. Emite el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados.
- g. Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

La Dirección General y el Responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida son designados mediante resolución del Consejo Directivo, por el plazo mínimo de un año.

Artículo 24. Órgano que resolverá en primera instancia.

La Dirección Administrativa que resolverá en primera instancia es designada mediante resolución de Consejo Directivo, por el plazo mínimo de un año.

Artículo 25. Órgano que resolverá en segunda instancia.

El Consejo Directivo que resolverá en segunda instancia es designado mediante resolución del mismo por el plazo mínimo de un año.

Artículo 26. Impedimentos.

Cualquiera de los/as integrantes que forman parte de los órganos disciplinarios a los que se refiere la presente normativa, deberá abstenerse de resolver o intervenir en los siguientes casos:

- a. Si es cónyuge o conviviente, o pariente de cualquiera de los investigados/as dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- b. Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.
- c. Si personalmente, o bien su cónyuge o conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés en el asunto de que se trate o la decisión le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.
- d. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores.
- e. Si tiene amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de los investigados/as en el procedimiento.
- f. Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los investigados/as o terceros interesados en el asunto.
- g. Si se presentan motivos que perturben su función como integrante del órgano que resolverá.
- h. Si es denunciado/a.

En todos estos casos, por garantía de imparcialidad, el/la integrante que considere que existe un conflicto de intereses solicitará su abstención al colegiado que integra.

Artículo 27. Abstención de integrantes órganos de primera y segunda instancia

Los integrantes que forman parte de los órganos disciplinarios se deben abstener de participar en los procedimientos si se encuentran en alguna de las causales de impedimento previstas en el artículo anterior.

La abstención por impedimento será presentada ante la/el titular de la institución, que resolverá si la abstención procede o no mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso de proceder la abstención, citarán al suplente respectivo.

El plazo para resolver la presentación de la abstención es de hasta cinco (5) días calendario. La presentación de la abstención no suspende el procedimiento disciplinario.

Artículo 28. Abstención de integrantes del órgano instructor y sancionador.

Los integrantes que forman parte de los órganos disciplinarios se deben abstener de participar en los procedimientos si se encuentran en alguna de las causales de impedimento previstas en el artículo anterior.

La abstención por impedimento será presentada ante la/el titular de la institución, que resolverá si la abstención procede o no mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada. Si la abstención procede, el Instituto nombrará a otra persona como suplente.

El plazo para resolver la presentación de la abstención es de hasta cinco (5) días calendario. La presentación de la abstención no suspende el procedimiento disciplinario.

Artículo 29. Recusación de integrantes de primera y segunda instancia

Son causales de recusación de integrantes de la Dirección Administrativa y del Consejo Directivo los impedimentos previstos en la presente norma.

La recusación de integrantes de las comisiones será solicitada ante la/el titular de la institución, que resolverá en decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso proceda, se citará al suplente respectivo.

El plazo para resolver la solicitud de recusación es de hasta cinco (5) días calendario. La solicitud de recusación no suspende el procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO 7

SANCIONES APLICABLES

Artículo 30. Sanciones.

30.1. El hostigamiento es una falta grave en el ámbito laboral y debe ser considerada así para cualquier persona que cometa dichos actos.

30.2. Si la parte denunciada es un/a trabajador/a, será sancionada conforme a la legislación laboral pertinente con suspensión o despido.

30.3. Si la parte denunciada es una persona locadora de servicios, se resolverá el contrato por causal imputable a la persona locadora. Ninguna dependencia del Instituto volverá a contratar los servicios de dicha persona.

30.4. Si la parte denunciada no tiene vinculación contractual onerosa con el Instituto, sea el caso de colaboradores y/o voluntarios/os, asociadas/os, personal de consorcios de organizaciones con los que se hace convenio o población beneficiaria, en caso de encontrársele culpable, será separada de las funciones que desarrolla, perderá los beneficios de los programas a cargo de la institución y se le expulsará sin reingreso de las actividades institucionales.

Artículo 31. Gradualidad de la sanción.

31.1. Para la determinación de la sanción se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Perjuicio ocasionado a quien/es denuncia/n.
- b. Comportamiento luego de la comisión de la falta imputada y durante el procedimiento.
- c. Antecedentes de la persona investigada.
- d. Si la falta ha sido cometida con otras personas.
- e. Impacto discriminatorio de la falta cometida.
- f. Tipo de relación entre las partes para determinada disparidad de edad, roles u otras circunstancias que influyan en la condición de vulnerabilidad de quien ha sido la persona/s afectada/s por el hostigamiento sexual.
- g. Aprovechamiento de condición de superioridad o de circunstancias especiales propias de su posición para la realización de la falta.
- h. Incumplimiento de medidas de protección.
- i. Quiebre del deber de confidencialidad.

31.2. La decisión debe responder a criterios de racionalidad y, por tanto, no ser arbitraria, lo que supone que:

- a. Debe contar con una justificación lógica entre normas aplicables, hechos, circunstancias y pruebas del caso; y
- b. Debe justificarse que la sanción adoptada es la más adecuada en atención a los bienes vulnerados y la de menor afectación posible a los derechos de las personas implicadas dentro de las circunstancias.

Artículo 32. Reglas generales sobre ejecución de las sanciones.

32.1. Las resoluciones que impongan sanciones serán ejecutables una vez el acto haya adquirido condición de firme.

32.2. En el ámbito laboral, para suspensión o despido, se empieza el procedimiento laboral para tal fin de manera inmediata.

32.3. Si la parte denunciada es una persona locadora de servicios, la Dirección de Administrativa de la institución pondrá fin al contrato por causal imputable a la persona locadora.

32.4. Si la parte denunciada no tiene vinculación contractual onerosa con la institución, el área responsable procederá a la ejecución de la sanción prevista.

Artículo 33. Continuación del procedimiento disciplinario ya iniciado.

Si iniciado el procedimiento disciplinario, la parte denunciada renuncia, finaliza su vínculo contractual con el Instituto o deja de pertenecer a este por otra razón, se continúa con el procedimiento aun en su ausencia citándole adicionalmente a los correos personales que registró ante el Instituto.

Artículo 34. Medidas de protección previas a proceso disciplinario.

Si antes o durante la investigación preliminar o como resultado de las actuaciones de esta etapa la parte denunciada renuncia, finaliza su vínculo contractual con el Instituto o deja de pertenecer al Instituto, se procede a la emisión de las medidas de protección pertinentes si no se hubieran dado aún.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Comunicaciones oficiales.

Es responsabilidad y obligación de todo el personal del Instituto revisar sus correos electrónicos institucionales. Para el caso de personas que no tengan vínculo laboral es responsabilidad la revisión de los correos electrónicos brindados a la institución. Todas las comunicaciones oficiales del Instituto se harán por este medio.

En los procedimientos de investigación preliminar y disciplinarios, las notificaciones se entienden como válidas al momento que son entregadas a las cuentas de correo electrónico de la Institución, salvo en el periodo de cierre institucional decretado por la Institución y que se anuncia por los canales institucionales.

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 e instalación de la Dirección General y el responsable del proyecto Agroecología para una Buena Vida, así como de la Dirección Administrativa y el Consejo Directivo que, respectivamente, resolverán en primera y segunda instancia y se adoptan todas las medidas que sean necesarias para la implementación de la norma.