

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

1. OBJETIVO. -

Establecer los lineamientos de la prevención, atención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual en la Universidad San Ignacio de Loyola S.R.L. (en adelante USIL S.R.L.)

2. ALCANCE. -

Comprende a todos los colaboradores administrativos de la USIL S.R.L. la cual incluye a la Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Post Grado, Instituto De Emprendedores y Colegio San Ignacio de Recalde.

Del mismo modo, será de aplicación para las personas bajo modalidades formativas, locadores de servicios y trabajadores de empresas de tercerización o intermediación que brindan servicios a USIL S.R.L.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS. -

3.1. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.

3.2. Ley N°28983, Ley de Igualdad de oportunidad de hombres y mujeres.

3.3. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.

3.4. Resolución Ministerial 115-2020-MIMP, mediante el cual aprueban “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo.

3.5. Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, Aprueba los nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria

4. RESPONSABLES. -

4.1. Vicepresidencia de Talento y Cultura.

4.2. Gerencia Legal.

4.3. Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo.

4.4. Gerencia de Administración.

4.5. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

5. DEFINICIÓN. -

5.1. **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; 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.

5.2. **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.

5.3. **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.

5.4. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

5.5. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

5.6. **Presunto Hostigador/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

5.7. **Queja o denuncia:** Es la acción mediante la cual, una persona pone en conocimiento de la Subgerencia de Talento y Cultura, en forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

5.8. **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

5.9. **Medios probatorios:** Instrumentos que sirven para demostrar la certeza de los hechos en un procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual.

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

5.10. Medidas de protección: Medidas que se dictan a favor de la víctima por la Sub-Gerencia de Talento y Cultura Administrativo, se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

6. DISPOSICIONES GENERALES.-

6.1. Las etapas de protección, investigación y decisión/sanción, tienen carácter reservado y confidencial. En ese orden de ideas, las autoridades responsables adoptarán en cada caso las medidas pertinentes para mantener la confidencialidad y evitar la divulgación a terceros de los hechos e identidad de los presuntos involucrados.

6.2. No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.

6.3. El hostigamiento sexual se da 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 formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

6.4. El procedimiento se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando USIL conoce, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

USIL, las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deberán 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.

6.5. La presentación de la queja o denuncia deberá darse ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo de manera verbal o escrita.

Asimismo, ésta será formalizada a través del formulario **“F-191 Formato de Queja”**, documento que podrá ser descargado de INTRASIL, INFOSIL o que será proporcionado al quejoso o denunciante por la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa referido en el presente punto. Los datos personales obrantes en el formato para presentar queja o denuncia, se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Si la queja o denuncia se presenta de forma verbal, la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa llenará el formato. Por ello, es necesario que la presunta víctima por actos de hostigamiento sexual o quien denuncia, se exprese en forma clara, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa. En caso de que la presunta víctima o quien denuncia presente alguna duda respecto a las preguntas planteadas, deberá solicitar una mayor explicación sobre cualquier interrogante que tuviera, con relación al contenido del formato o respecto a una pregunta formulada.

Si la queja o denuncia se presenta de forma escrita, se debe realizar el llenado del formato correspondiente, con información fidedigna, amplia y con letra clara y legible.

La queja o denuncia en cuestión podrá ser acompañada de los medios probatorios que se consideren pertinentes.

6.6. En caso la persona que presenta la queja o denuncia sea el presunto hostigado, al momento de la presentación de la misma, la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo procederá a dar lectura al **“Acta de derechos de la persona denunciante”**, documento que deberá ser suscrito por la presunta víctima.

El **“Acta de derechos de la persona denunciante”** deberá tener el siguiente contenido:

a) Derechos que asisten a la presunta víctima.

b) Puesta a disposición de los canales de atención médica, física y mental o psicológica.

La aceptación o renuncia de los servicios puestos a disposición de la presunta víctima, deberá constar conjuntamente con la firma o firma electrónica y huella en el documento.

6.7. La información que brinda la presunta víctima o el tercero denunciante (de ser el caso) de los actos de hostigamiento sexual, respecto a la sección sobre **“datos de la persona contra quien se formula la denuncia”** en el **“F-191 Formato de Queja”**, debe ser especialmente completa y detallada, de lo contrario, la falta de información sobre el presunto hostigador, podría devenir en el archivamiento de la denuncia.

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

- 6.8.** La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa será la responsable de conocer el caso y derivar de inmediato el documento presentado y sus anexos al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- 6.9.** La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa / Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / Vicepresidencia de Talento y Cultura cuando advierta indicios de delito, independientemente de la etapa del procedimiento, gestionara con la Gerencia Legal la interposición de la denuncia respectiva en el Ministerio Público, PNP u otras instituciones competentes en un máximo de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
- 6.10.** El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.
- 6.11.** Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:
- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b) Suspensión imperfecta temporal del/de la presunto/a hostigador/a (de confirmarse la configuración del acto de hostigamiento sexual, la remuneración pagada al presunto hostigar será descontada).
 - c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa dictará las medidas de protección a favor de la presunta víctima dentro de los tres (3) días hábiles desde la interposición de la queja o denuncia. De la misma manera las medidas de protección podrán ser de aplicación para los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias, para garantizar su colaboración con la investigación.
- 6.12.** Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales adicionales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- 6.13.** El Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos.
- 6.14.** No se puede exponer a la víctima a situaciones de revictimización a través de:
- a) Declaración reiterada de los hechos.
 - b) Careos o cuestionamientos a su conducta o vida personal.
 - c) Confrontaciones con el hostigador.
 - d) Otros.
- 6.15.** Al considerar los medios probatorios se debe tomar en cuenta:
- a) La declaración de la víctima.
 - b) La retractación de la víctima considerando el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social de la víctima y del denunciado.
 - c) Los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia.
- 6.16.** El informe con las conclusiones de la investigación emitido por el Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual debe contener, como mínimo, lo siguiente:
- a) Descripción de los hechos.
 - b) Descargos y respuestas.
 - c) Valoración de medios probatorios.
 - d) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
 - e) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- 6.17.** Si la queja o denuncia presentada se declarase infundada y queda evidenciada la mala fe del presunto hostigado, la persona a la que se involucraba como presunto hostigador tiene expedito su derecho a interponer las acciones que la normativa le faculte.

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS. –

7.1. De las Conductas de Hostigamiento

Las conductas de hostigamiento sexual pueden manifestarse por medio de:

- 7.1.1. Promesa implícita o explícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 7.1.2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atenta o agravia la dignidad.
- 7.1.3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulte insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 7.1.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 7.1.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

7.2. De las Medidas de Prevención de Actos de Hostigamiento Sexual

La Vicepresidencia de Talento y Cultura realizara evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento, para lo que desarrollará preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual. Se garantizará el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

Asimismo, la referida Vicepresidencia organizará las siguientes medidas para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- 7.2.1. Una (1) capacitación en materia de hostigamiento al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- 7.2.2. Una (1) capacitación anual especializada para el área de Talento y Cultura, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en 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 previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 7.2.3. Difusión de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su respectivo Reglamento; lineamientos que se puedan emitir por la autoridad correspondiente, así como de documentos normativos internos, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- 7.2.4. Informará y difundirá de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, pondrá a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

7.3. Del Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual

7.3.1. El Comité estará compuesto por cuatro (4) miembros, con sus respectivos suplentes, garantizando la participación de:

- Dos (2) representantes de USIL S.R.L.:
 - Vicepresidencia de Talento y Cultura.
 - Contraloría Corporativa.

- Dos (2) representantes de los trabajadores.

En ambos casos (representantes de USIL y trabajadores), se debe garantizar la paridad de género exigida por la normativa vigente. La conformación del Comité deberá constar en el libro de actas.

7.3.2. De los requisitos a cumplir para la representación de los trabajadores:

- Ser trabajador sujeto a fiscalización o de confianza (sea sujeto o no a fiscalización, en este último caso)

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

- Tener un mínimo de dieciocho (18) años de edad.
- No tener antecedentes policiales, penales y/o judiciales
- No haber sido sentenciado y/o denunciados por violencia contra la mujer y/o integrantes del grupo familiar.

7.3.3. La Gerencia Legal será el órgano encargado de asesorar al Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual.

7.3.4. La Vicepresidencia de Talento y Cultura publicará la nominación de los candidatos de representantes de los trabajadores tres (03) días hábiles antes de la realización del proceso de elección.

7.3.5. La elección y nombramiento de los representantes titulares y suplentes de los trabajadores será mediante votación abierta a la lista de candidatos nominados.

7.3.6. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deberá generar un libro de actas, que deberán contener:

- El acto de constitución e instalación.
- Toda reunión o acuerdo.

El acta de constitución e instalación deberá contener la siguiente información mínima:

- Nombre del empleador.
- Nombres y cargos de los miembros titulares y suplentes.
- Lugar, fecha y hora de instalación.
- Otros de importancia.

7.3.7. La vigencia de la conformación del Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual es de dos (2) años y el tiempo de participación de los representantes elegidos está sujeto al vínculo laboral que tenga el/la representante.

7.3.8. En caso los/las representantes no culminen con el periodo establecido deben ser reemplazados por sus respectivos suplentes y, de no contar con estos últimos se debe elegir al reemplazante bajo los mismos mecanismos establecidos.

7.3.9. De existir conflictos de intereses frente a los casos de hostigamiento sexual, el representante debe inhibirse de participar, debiendo ser reemplazado por uno de los suplentes.

7.3.10. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Vicepresidencia de Talento y Cultura.

7.4. De los casos que involucren trabajadores de empresas de tercerización o intermediación de servicios

7.4.1. Casos en los que la presunta víctima es de USIL S.R.L. y el presunto hostigador es trabajador de una empresa de intermediación o tercerización.-

- La queja se interpone ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa.
- La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa coordina con la Gerencia de Administración para que en el plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la queja, se informe a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas que considere pertinentes.
- El resto del procedimiento se sigue con normalidad, según lo establecido en el numeral 8, hasta el término de la etapa de investigación.
- Cuando el informe final que emita el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, debe ser remitido a la empresa de intermediación o tercerización, para que realice la etapa de sanción correspondiente.

7.4.2. Casos en los que la presunta víctima es trabajador de una empresa de intermediación o tercerización, y el presunto hostigador es de USIL S.R.L.-

- La queja se interpone ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa.
- La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa coordina con la Gerencia de Administración para que en el plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la queja, se informe a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas que considere pertinentes.
- El resto del procedimiento se sigue con normalidad, igual a lo establecido en el punto 8, tanto respecto a la etapa de investigación, como de sanción.

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
	CÓDIGO: PC-VTC-001	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

7.4.3. Casos en los que la presunta víctima y el presunto hostigador son trabajadores de una empresa de intermediación o tercerización. -

- USIL S.R.L. tiene participación, siempre y cuando el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a favor de USIL S.R.L.
- La presunta víctima puede interponer la queja ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa de USIL S.R.L. o ante la empresa de intermediación / tercerización.
- Cuando la queja sea interpuesta ante USIL S.R.L., la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa de USIL S.R.L. coordinará con la Gerencia de Administración para trasladar la queja a la empresa de intermediación / tercerización a la que pertenece el presunto hostigador, en el plazo máximo de un (1) día hábil desde la recepción de la queja.
- La realización del procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización respectiva; sin perjuicio de las coordinaciones que pudieran darse con Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa de USIL S.R.L.

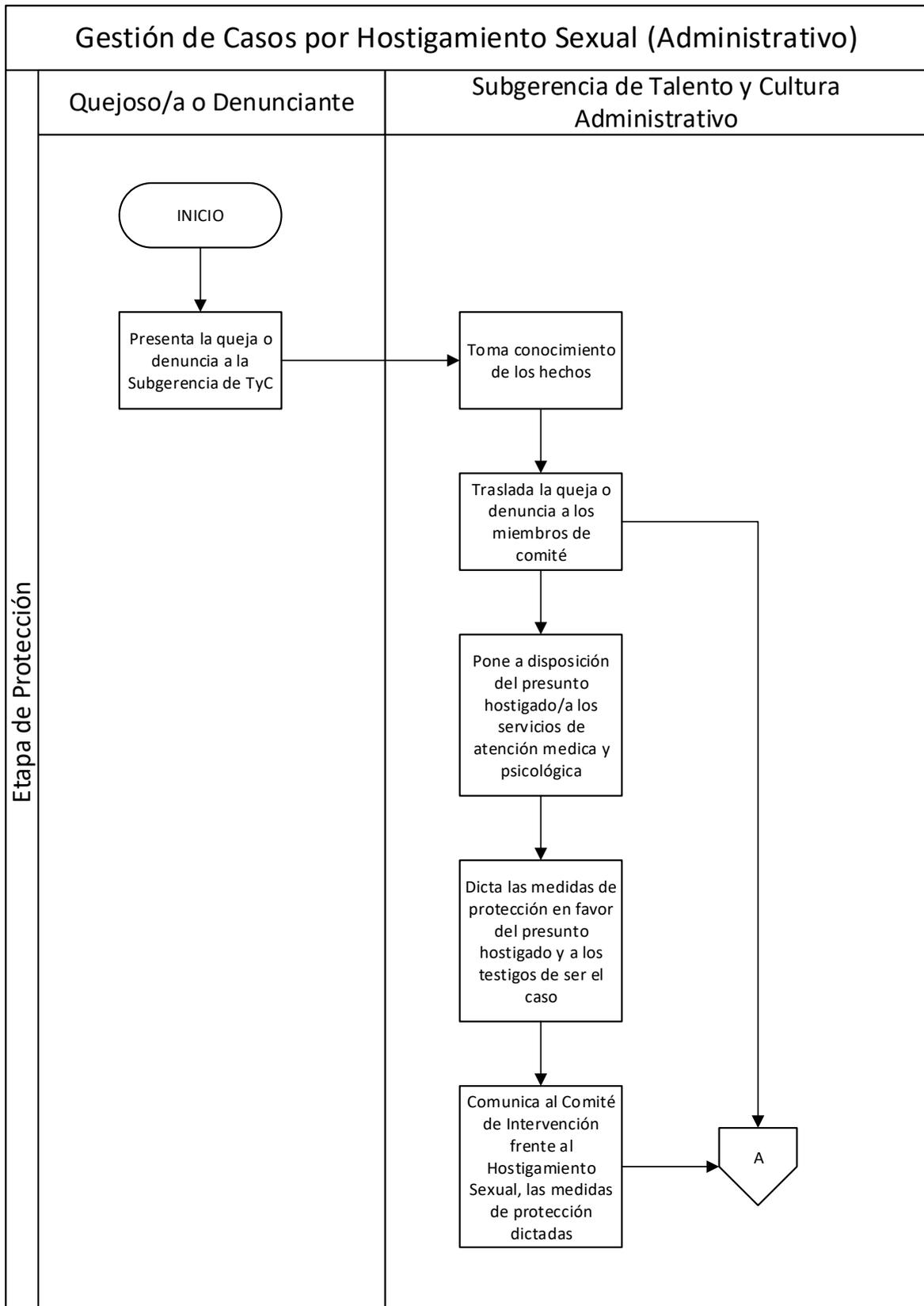
8. PROCEDIMIENTO. -

	N°	Actividad	Responsable	Formato	Plazo máximo total por etapa
Etapas de protección	8.1.	Presentar la queja o denuncia a la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa. Ver disposiciones 6.5., 6.6 y 6.7.	Quejoso/a o Denunciante	F-191	3 días hábiles desde la recepción de la queja.
	8.2.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tomar conocimiento de los hechos. ✓ Trasladar la queja o denuncia a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual ✓ Pone a disposición de el/la presunto/a hostigado/a los servicios de atención médica y psicológica que USIL S.R.L. considere. Plazo máximo: Un (1) día hábil contados desde la recepción de la queja.	Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa	F-191	
	8.3.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dictar la medida de protección que corresponda en favor del presunto hostigado (la rotación de la presunta víctima procede solo cuando ésta lo solicita). La medida de protección dictada tendrá vigencia hasta el término del procedimiento. ✓ Dictar la medida de protección que corresponda en favor de los testigos, de ser el caso (Ver disposiciones 6.11. y 6.12.). ✓ Comunicar al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, las medidas de protección dictadas. Plazo máximo: tres (3) días hábiles contados desde la recepción de la queja.		--	
	8.4.	Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recepción de la queja o denuncia o el inicio de la investigación de oficio por hostigamiento sexual. ✓ Medidas de protección otorgadas a la presunta víctima. Plazo máximo: seis (6) días hábiles contados desde la recepción de la queja en la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa.		--	

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
		PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06
CÓDIGO: PC-VTC-001		

Etapa de investigación	8.5.	Analizar las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual. Ver disposición 6.13.		F-191	15 días calendario desde que el Comité recibe la queja
	8.6.	Iniciar la Investigación de la queja o denuncia: ✓ Notificar al presunto hostigador sobre la queja y anexos, y de ser el caso las medidas de protección dispuestas. ✓ Otorga al presunto hostigador un plazo de cinco (5) días calendarios para emitir sus descargos.	Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	--	
	8.7.	Realizar el descargo de la queja o denuncia por hostigamiento sexual. Plazo máximo de presentación: cinco (5) días calendarios contados desde la notificación efectuada por el Comité.	Presunto Hostigador	--	
	8.8.	Recibir los descargos de la denuncia o queja.		--	
	8.9.	Luego del análisis y deliberación correspondiente: ✓ Elaborar un informe con las conclusiones y sustento de la investigación (F-192). ✓ Enviar informe a la Vicepresidencia de Talento y Cultura con la propuesta de sanción o de archivamiento, según corresponda, adjuntando una copia de todo el expediente (Ver disposición 6.16.). Plazo máximo de envío del informe: un (1) día hábil contados desde la emisión del informe.	Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	F-192	
Etapa de decisión / sanción	8.10.	Una vez recibido el Informe remitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual: ✓ Evaluar la queja o denuncia y valorar las pruebas remitidas otorgándole un plazo máximo de cinco (5) días calendario al quejado y el presunto hostigado para que puedan presentar sus descargos o alegatos. ✓ Transcurrido el plazo otorgado al quejado y presunto hostigado para la emisión de descargos o sin ellos, emitir un informe y resolución o decisión final, contemplando la sanción a aplicar y las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, de ser el caso.	Vicepresidencia de Talento y Cultura	F-193	10 días calendario desde que recibe el informe del Comité
Etapa de Comunicación	8.11	Comunicar la decisión final al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo precisando, de ser el caso, la sanción y medidas a implementar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.	Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo	--	6 días hábiles siguientes a la emisión de la decisión final

Anexo N° 01: Gestión de Casos por Hostigamiento Sexual





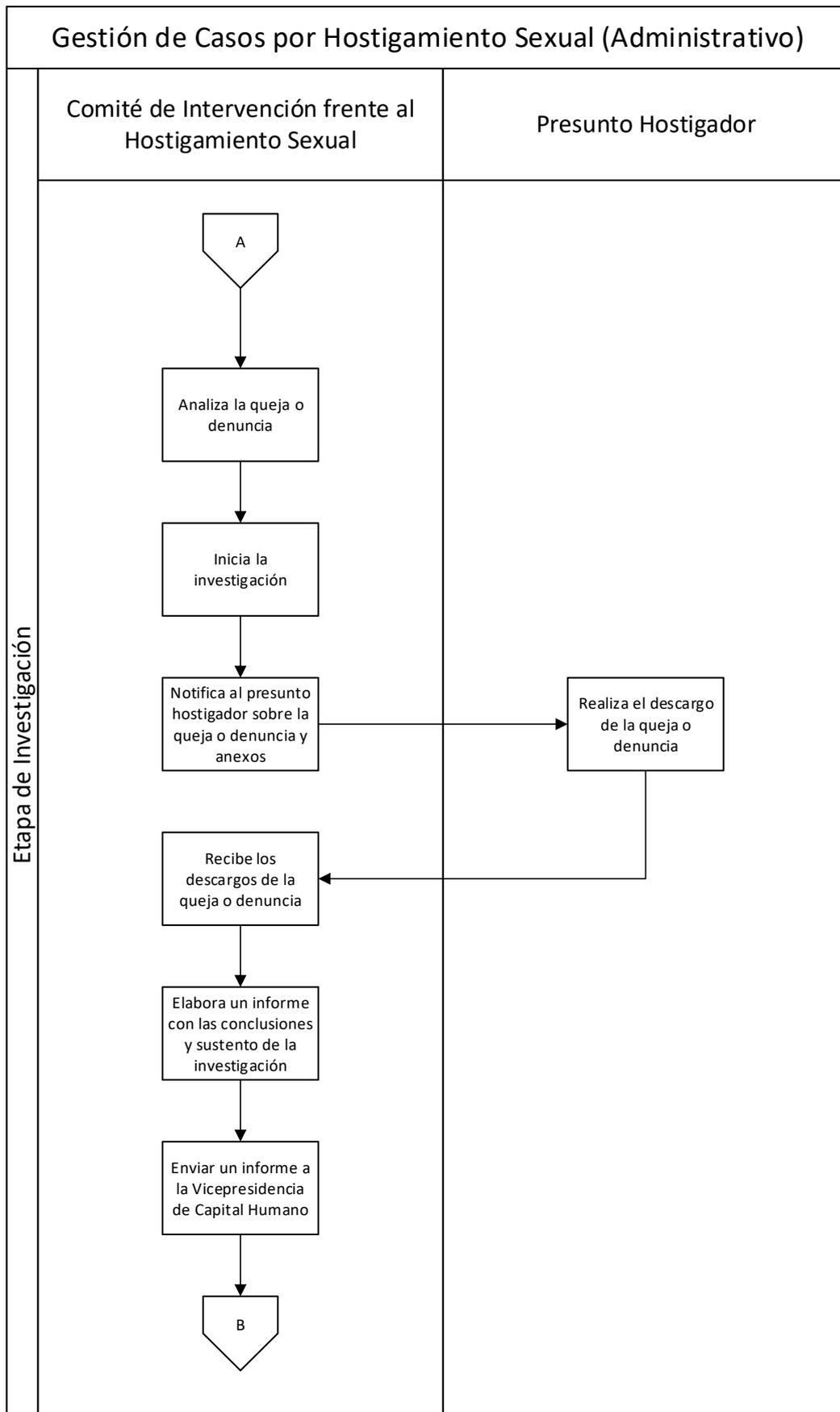
GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)

VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA

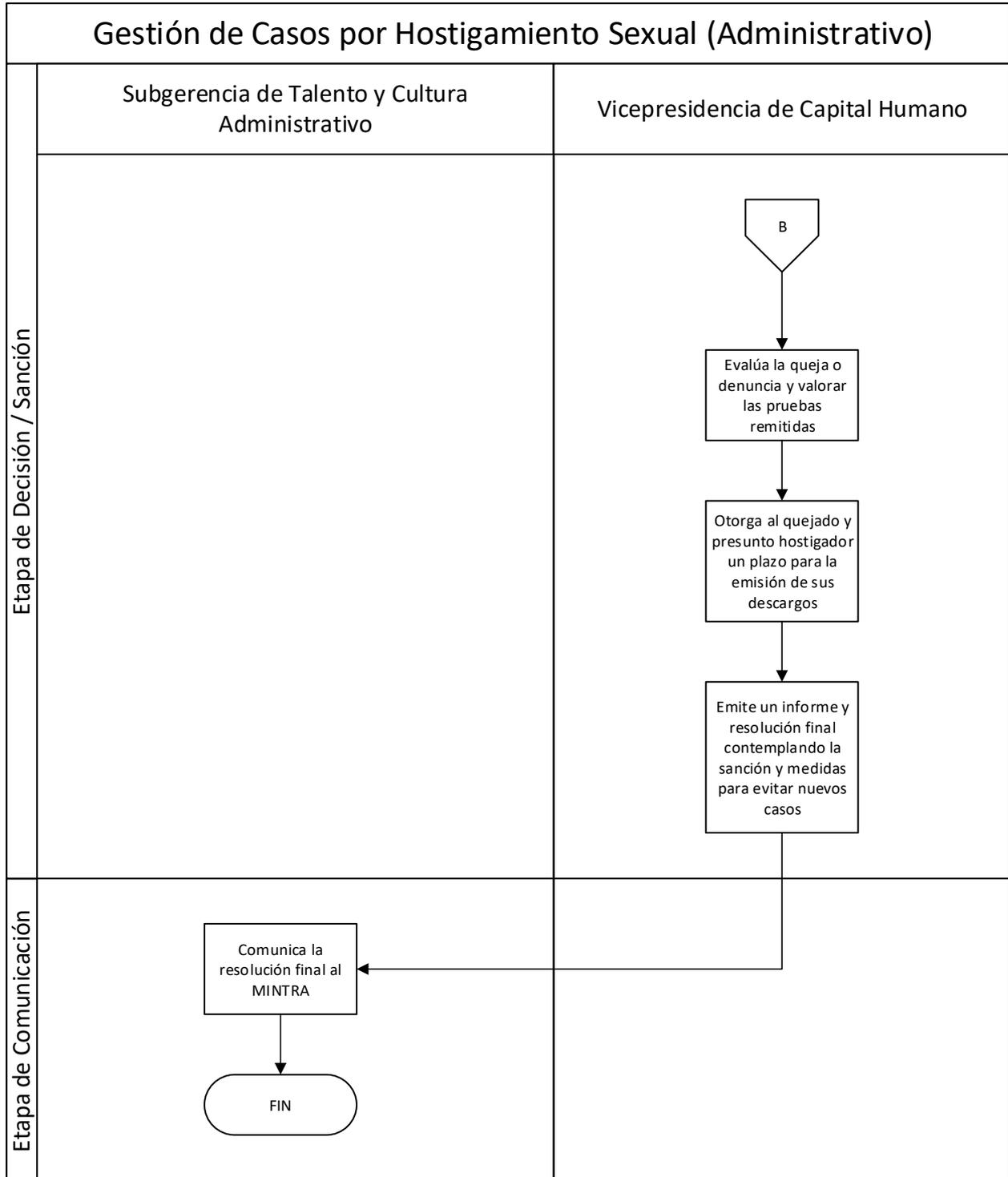
CÓDIGO: PC-VTC-001

USO PÚBLICO

PROCEDIMIENTO
FECHA: Abril 2023
VERSIÓN: V.06



	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06



	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001		PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

CUADRO DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

 <p align="center">Julio Galvez Jefatura de Procesos (Elaborado)</p>	 <p align="center">Pamela Nuñez Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo (Elaborado)</p>	 <p align="center">Ana Luisa Alfaro Jefatura de Asuntos Propiedad Intelectual, Consumidor y Educativos (Revisado)</p>
<p align="center">Mariela Sanchez Vicepresidencia de Talento y Cultura (Aprobado)</p>		