

**ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
(MODELO)**

A. LA PERSONA DENUNCIANTE de actos de hostigamiento sexual

- a. Nombres y apellidos _____
- b. Documento de identidad _____
- c. Domicilio _____
- d. Teléfono _____
- e. Correo electrónico _____
- f. Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña _____
- g. Dirección, oficina o área _____

B. LA EMPRESA

- a. Razón social/denominación _____
- b. RUC No. _____

Por la presente “Acta de derechos de la persona denunciante de actos de hostigamiento sexual”, **LA EMPRESA** informa a **LA PERSONA DENUNCIANTE**:

Que, de acuerdo con lo regulado en el numeral 1 del artículo 16 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, **LA EMPRESA** enterada de la denuncia recibida el ____ de ____ de _____ que califican a **LA PERSONA DENUNCIANTE** como víctima de presunto acto de hostigamiento sexual, inmediatamente procede a comunicarle mediante el presente documento de los derechos que le asisten en el procedimiento de investigación y sanción del acto de hostigamiento sexual conforme al Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP así como según la Ley 30364 y su Reglamento; los mismos que citamos a continuación:

1. **Respeto al debido proceso:** Tiene derecho a un procedimiento de investigación del acto de hostigamiento sexual a cargo del Comité de Intervención del Acto de Hostigamiento Sexual y/o Delegado, que sea reservado, confidencial, imparcial, célere y eficaz; conforme al artículo 13 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP, el mismo que buscará garantizar su seguridad, luego, investigar adecuadamente los hechos denunciados para imponer, siempre que corresponda, una sanción efectiva a la(s) persona(s) que participa(ron) de tal(es) hecho(s). La sanción será impuesta por el responsable de recursos humanos en base al informe del Comité de Intervención del Acto de Hostigamiento Sexual y/o Delegado.



Destacamos que el procedimiento de investigación y sanción se guía bajo enfoques regulados en el artículo 5 Decreto Supremo 014-2019-MIMP¹, dentro de los cuales rige el enfoque centrado en la víctima que le garantiza que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de Usted, como **LA PERSONA DENUNCIANTE** (víctima).

Se acompaña a la presente acta la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la compañía a fin de que **LA PERSONA DENUNCIANTE** pueda contar a la mano con la información sobre las características en general del procedimiento investigación y sanción del hostigamiento sexual (etapas, plazos, otros).

2. **Medidas de protección:** Tiene derecho a cualquiera de las medidas de protección en el marco de la relación laboral, siguientes:
 - a. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
 - b. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
 - c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
 - d. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella
 - e. Atención médica, física y mental o psicológica

¹ A continuación los enfoques que guían el procedimiento de investigación y sanción del acto de hostigamiento sexual:

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

b) Enfoque de interculturalidad: Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

c) Enfoque de derechos humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

d) Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

e) Enfoque intergeneracional: Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

f) Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

g) Enfoque de discapacidad: Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.



f. Otras medidas de protección
(especificar) _____

La(s) medida(s) será(n) dispuesta(s) por el responsable de recursos humanos, dentro de los tres hábiles desde iniciado el procedimiento (conocidos los hechos) hasta que se tome la decisión final y, pueden ser variadas según la necesidad del caso.

3. **Información sobre canales de atención médica y psicológica:** Tiene derecho a atención médica y psicológica y a ser derivada dentro del primer día hábil de haber tomado conocimiento del caso. Por ello, la empresa le brinda los siguientes canales:

Atención médica: _____ (Indicar el detalle)

Atención psicológica: _____ (Indicar el detalle)

(indicarlo en anexo de ser necesario)

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, sólo será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si **LA PERSONA DENUNCIANTE** lo autoriza expresamente; según el artículo 17 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP.

Habiendo tomado conocimiento de los canales de atención médica y psicológica que me brinda **LA EMPRESA**; yo, **LA PERSONA DENUNCIANTE**, escribo en letras la alternativa que he elegido a continuación. **OPCIÓN ELEGIDA:** _____

Opciones:

Opción 1: Aceptación de atención médica y psicológica

Opción 2: Aceptación solo de atención médica y renuncia de atención psicológica

Opción 3: Aceptación sólo de atención psicológica y renuncia de atención médica

Opción 4: Renuncia de la atención médica y psicológica

4. **Garantía del derecho de defensa:** Durante la investigación, tiene derecho a presentar los medios de prueba y descargos que considere pertinentes, independientemente de aquellos que hubiese presentado en la denuncia (de ser el caso). Todos los medios probatorios se documentarán por escrito u otro medio al que podrá tener acceso; conforme lo dispone el artículo 16 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP.

LA EMPRESA se abstendrá de realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio de defensa.



De este modo, **LA PERSONA DENUNCIANTE** podrá presentar durante la investigación, la declaración de testigos, grabaciones de audio y video, fotografías, mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes de redes sociales, pericias psicológicas, psiquiátricas y forenses, informes y certificados médicos; y, cualquier otro medio que permita comprobar de manera idónea los hechos denunciados.

Asimismo, **LA PERSONA DENUNCIANTE** tiene derecho a conocer y efectuar sus descargos frente a los descargos del denunciado, así como tiene derecho a conocer y efectuar sus alegatos frente al Informe del Comité o Delegado.

5. **Garantía de confidencialidad y no revictimización:** Tiene derecho a que toda comunicación sea por canales formales y sólo con las personas responsables y participantes del proceso de investigación y sanción (RRHH y, Comité de Intervención/delegado). De este modo, conforme al Art. 16 del DS 014-2019-MIMP, durante el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, se reserva su identidad frente a personas ajenas al procedimiento.

Además, conforme al Art. 15 del DS 014-2019-MIMP, tiene derecho a que no la expongan: a la declaración reiterativa, a careos o, cuestionamientos a su conducta o su vida personal, a confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as. Así, pues, tiene derecho a que no le soliciten detalles o información que no es relevante para el caso y a que no se ejerza cualquier conducta que suponga revivir los hechos o crear nuevos espacios de violencia para **LA PERSONA DENUNCIANTE**.

6. **Decisión final:** Tiene derecho a que la Oficina de Recursos Humanos le comunique la decisión final, la cual puede acoger la propuesta del informe del Comité/Delegado o plantear una diferente, siempre que justifique los motivos.

Por lo antes expuesto, yo, **LA PERSONA DENUNCIANTE** declaro de forma libre y voluntaria que he sido informada respecto a todo lo señalado en la presente acta y he tomado conocimiento de mis derechos durante el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y, firmo e imprimo mi huella digital, confirmando ello.

Sin otro particular,

Firma _____ Huella digital _____

Nombres y Apellidos _____

