



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

INDICE

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE.....	3
3. BASE LEGAL.....	3
4. PRINCIPIOS	3
5. DEFINICIONES.....	4
5.3 Hostigamiento:	5
5.4. Hostigamiento Sexual:.....	5
5.4.1 Manifestaciones de hostigamiento sexual:.....	5
6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	7
6.1 PROTOCOLO DE ACCIÓN	9
6.2 SANCIONES.....	9
7. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	10
7.1 PROCEDIMIENTO DE CESE DE HOSTILIDAD:.....	10
7.2 ETAPAS Y PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
7.3 PROTOCOLO DE ACCIÓN	14
8. INSTITUCIONES Y CANALES DE APOYO:	15
8.1 Internos	15
8.2 Externos.....	15
ANEXOS	17
Anexo 1: Acta de derechos de la persona denunciante (en caso de que la víctima es la que formula la denuncia por actos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo)	17
ANEXO 2: FORMATO DE SOLICITUD DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	18
ANEXO 3: Modelo de informe.....	19
ANEXO 4: Guía para atención de casos de Hostigamiento sexual	20
CUADRO DE CAMBIOS.....	24

1. OBJETIVO

El presente documento busca adoptar medidas para prevenir y sancionar la violencia en todas sus formas: acoso, hostigamiento y discriminación en todas sus formas para todas las personas que laboran en Interseguro.

2. ALCANCE

La presente política es de aplicación a todas las personas que tengan un vínculo laboral con Interseguro, así como para toda persona natural o jurídica que interactúe, preste o reciba servicios dentro y fuera de nuestras instalaciones.

3. BASE LEGAL

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con contenido sexual al código penal, y Modifica el procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Legislativo N° 1410.
- Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- Resolución Ministerial N° 222-2019-TR – Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR – Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- Constitución Política del Perú.
- Reglamento Interno de Trabajo de Interseguro.
- Código de Ética de Interseguro.
- Ley 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

4. PRINCIPIOS

4.1 Tolerancia 0: en Interseguro rechazamos la violencia en todas sus formas por ello bajo el principio de tolerancia cero asumimos el compromiso de que todo caso reportado sea debidamente investigado.

4.2 Principio de Confidencialidad: en Interseguro nos preocupamos por generar espacios de trabajo seguros y garantizar el cuidado de la integridad física y psicológica de nuestros colaboradores por ello, bajo este principio sólo las personas autorizadas a participar de la investigación de los casos tienen acceso a la información, las quejas o denuncias pueden reportarse de manera anónima, para estos casos se guardará la confidencialidad mediante la asignación de un código.

4.3 Cultura de prevención: promovemos activamente la implementación de prácticas y desarrollo de capacitaciones en modalidad de talleres, campañas, conversatorios y otros formatos en los que abordamos estos conceptos y reforzamos el conocimiento de nuestra política para que estos se vean traducidos en los comportamientos e interacciones de nuestros/as colaboradores/as.

5. DEFINICIONES

5.1 Discriminación: cualquier acción de distinción, exclusión, restricción o preferencia realizados por una persona o a través de terceros que inciten o promuevan la anulación o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas basados y/o argumentados en base a cualquiera de los ámbitos mencionados en el punto 5 de la Política de Diversidad e Inclusión Interseguro.

5.2 Acoso: forma de violencia que se presenta a través de conductas que pueden ser continuas o habituales de intimidación, persecución, asedio, hostigamiento o intentos forzados de establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, así como ejerciendo algún tipo de maltrato a través de cualquier medio verbal, físico y/o virtual, que afecte la dignidad de una persona y que pueda alterar el desarrollo normal de su vida cotidiana.

5.2.1 Acoso virtual: Es la acción o conducta realizada por una persona o un grupo de personas para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar, con o sin connotación sexual, a través de medios de comunicación digital a una persona, quien rechaza estas acciones por considerar que afectan o vulneran su derecho a la dignidad, a la integridad, a la salud o el derecho a una vida libre de violencia. Se puede manifestar de las siguientes formas:

- Mensajes ofensivos con o sin connotación sexual en redes sociales o aplicativos de mensajería.

- Suplantación haciendo uso de los accesos a cuentas online de la víctima para fines personales.
- Insultos electrónicos hacia otra persona que podrá tener o no connotación sexual.
- Ciberpersecución/ ciberamenaza, envío frecuente de mensajes amenazantes, intimidación, humillación y otros contenidos que puedan causar molestias.
- Happy Slapping: publicación en redes sociales de alguna agresión física grabada con medio digital.
- Extorsión sexual: chantaje con imágenes, audios, mensajes o videos de connotación sexual.
- Stalking: persecución obsesiva a la persona con la que se pretende establecer un contacto personal contra su voluntad.

5.3 Hostigamiento:

Ejercicio del poder sobre una persona, relación de autoridad o subordinación real de la víctima frente al agresor.

- Hostigador (persona denunciada): toda persona que realiza un acto de hostigamiento y que puede ser denunciado.
- Hostigado (persona denunciante): toda persona que es víctima de hostigamiento y puede denunciar.

5.4. Hostigamiento Sexual:

Se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante teniendo como consecuencia una afectación en su actividad. Asimismo, para que se configure el hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la persona denunciante sea expreso.

5.4.1 Manifestaciones de hostigamiento sexual:

- Promesa implícita o expresa a la persona denunciante de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la persona denunciante, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de

cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona denunciante.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseada por la persona denunciante.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas previamente.
- Otras conductas que encajen en el concepto regulado en la Ley N° 27942 (sujeto a modificaciones de ley).

5.5 Violencia:

Cualquier acción o conducta que genere daño, afecte o vulnere la integridad física o psicológica de una persona de manera intencional. Puede manifestarse de las siguientes formas:

- *Violencia física:* es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.
- *Violencia psicológica:* es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos.
- *Violencia sexual:* son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucren penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- *Violencia simbólica:* son mensajes que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, que se cruza también con la etnia, clase y género.

5.5.1 Violencia basada en género: cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado a una mujer, basada en su género y/o condición de mujer. En ese sentido, se considera violencia: la violencia física, violencia verbal, violencia psicológica, acoso sexual, acoso cibernético, entre otros.

5.5.2 Homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia: actos de discriminación y violencia en sus diferentes formas (burlas, chistes, comentarios sobre la apariencia física) que se ejercen sobre personas de la comunidad LGBTQ+ principalmente las personas homosexuales (gays y lesbianas), bisexuales y transexuales.

5.6 Relación de Autoridad: todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra.

5.7 Situación Ventajosa: se produce cuando en una relación no existe una posición de autoridad atribuida pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

5.8 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.

5.9 Conducta de naturaleza 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.

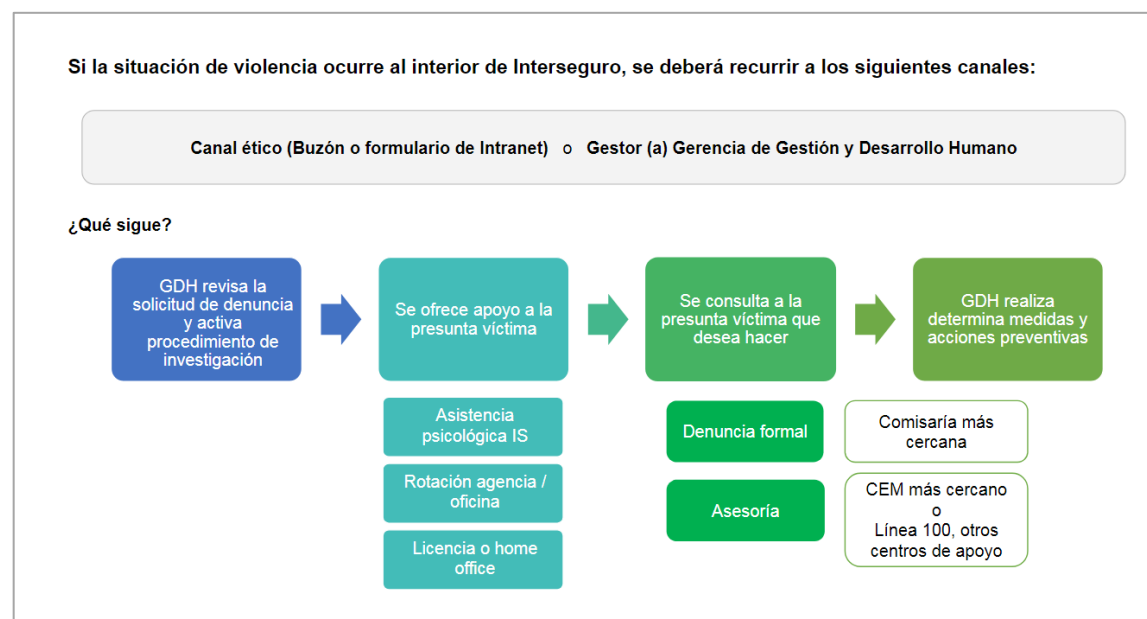
5.10 Grupos vulnerables: grupos de personas que se encuentran en una situación de riesgo o desventaja. Dentro de este grupo consideramos a los niños, los ancianos, personas con discapacidad o diversidad funcional y miembros de la comunidad LGBTQ+, entre otros.

6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

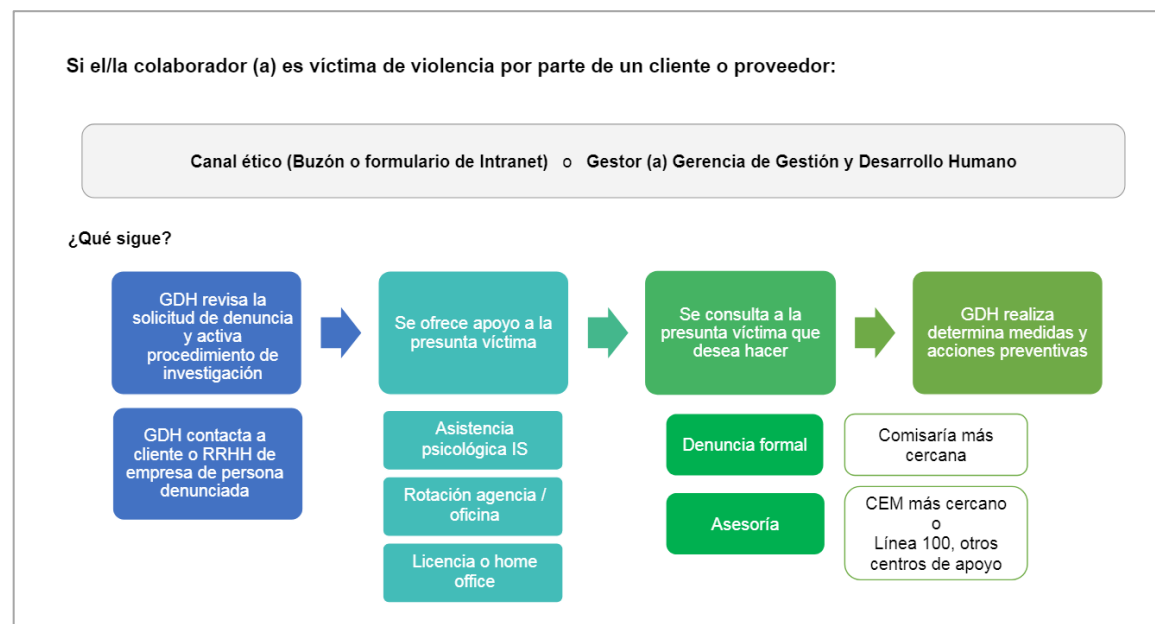
La compañía pondrá en conocimiento de todas las personas que tengan vínculo de algún tipo con Interseguro los lineamientos establecidos en el presente documento a través de los canales establecidos. Toda persona que presencia, sea testigo y/o haya participado o reciba información sobre algún caso tiene el deber de denunciarlo. Las solicitudes de denuncia (queja, observación, etc.) pueden ser presentadas de forma verbal o escrita, presencial o electrónica, y serán procesadas por el canal ético o canalizadas a través del área de Gestión y Desarrollo Humano. Esta solicitud debe contener:

- Nombre, apellido y cargo que desempeña la persona denunciada.
- Descripción de los actos que considera como causal de denuncia, asimismo los detalles del acto, tales como circunstancias, lugar, fecha y toda información que considere relevante.
- Opcional: Pruebas que acrediten la denuncia (textos, imágenes, videos, testimonios, entre otros).
- Opcional: Si deseas recibir respuesta sobre la denuncia realizada, deberás consignar los siguientes datos: nombre completo y correo electrónico.

6.1 PROTOCOLO DE ACCIÓN



6.2 SANCIONES



- Todo comportamiento que infrinja los principios y comportamientos mencionados en nuestro código de ética (Ver Código de ética sección 8.3.1), así como actos de discriminación o violencia que correspondan con las definiciones mencionadas en esta política están sujetas a sanción.

- En función a la gravedad y/o atenuantes evaluadas para cada caso por la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano y comités asignados se definirá si la sanción corresponde a un llamado de atención, amonestación, suspensión sin goce de haber o desvinculación.

7. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Cuando la persona denunciante es la víctima por actos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo aplica lo siguiente:

- a. Se le proporcionará el “Acta de derechos de la persona denunciante”, en formatos físico (casillero de firma y huella dactilar) y/o virtual, en el que consta la lista de derechos que le corresponden en su calidad de denunciante y las formalidades que deberán contener los documentos según el Reglamento, este documento también se encuentra disponible para ser descargado del Portal Interseguro (<https://sites.google.com/interseguro.com.pe/portal-interseguro/portal-interseguro>).
- b. Se ofrecerá a la persona denunciante las medidas de protección disponibles (Art. 18), las cuáles podrá solicitar completando y adjuntando el formato “Formato de solicitud de medidas de protección” en el formulario virtual de canal ético (<https://canaleticointerseguro.lineaseticas.com/>) y en formato físico.

Conforme a lo establecido por la Ley y su Reglamento, el trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:

7.1 PROCEDIMIENTO DE CESE DE HOSTILIDAD:

La persona denunciante sexualmente podrá presentar una denuncia con la finalidad de que cesen las conductas de hostigamiento sexual en su contra tomando en cuenta lo siguiente:

- Presentar su denuncia de manera escrita o verbal de acuerdo a lo indicado y a través de los canales señalados en el Código de Ética, Procedimiento de denuncias y/o miembro de la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano.
- Las denuncias recibidas serán revisadas por el área de Gestión y Desarrollo Humano, en caso alguno de sus miembros sea denunciado como presunto hostigador se elevará su evaluación al superior jerárquico inmediato en dicha Vicepresidencia.
- La Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano dará inicio al proceso de investigación interno correspondiente y deberá guiar a la persona denunciante para la formulación de la

referida denuncia, en caso de que se solicite información sobre los pasos a seguir ante situaciones de hostigamiento sexual. En ningún caso se le puede obligar a interponer la queja ante el/la presunto/a hostigador/a.

- El informe que se emite como resultado de la atención médica, física, mental o psicológica es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio solo si la persona denunciante lo autoriza.
- Toda actuación de investigación deberá ser documentada por escrito o algún otro medio al que las partes puedan tener acceso. Se guardará la debida reserva de la persona denunciante y presunto (a) hostigador (a) frente a personas ajenas al procedimiento.
- La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la persona denunciante no la exime de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, la persona denunciada renuncia, deja de pertenecer a la entidad empleadora o finaliza su vínculo contractual con esta, se deberá continuar con el procedimiento y dictar las medidas que correspondan.

De los medios probatorios

En aplicación del principio de presunción de inocencia, corresponde a la persona denunciante del hostigamiento sexual, probar lo que afirma en la denuncia presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que sea admitida a trámite. Las pruebas que podrán aportarse al procedimiento investigatorio pueden ser las siguientes:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos entre otros.
- La confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por el presunto hostigado.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

De las medidas cautelares

Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección de la persona denunciante

se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares:

- Rotación de agencia y/o lugar de trabajo de presunto (a) hostigador (a).
- Suspensión temporal de presunto (a) hostigador (a). En caso se configure la falta, los días de suspensión podrán ser descontados.
- Rotación de la persona denunciante, a solicitud de esta.
- Licencia para la persona denunciante a solicitud de esta.
- Impedimento de la persona denunciada de acercarse a la persona denunciante o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
- Medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- Asistencia psicológica.

Sanciones

En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables contra el (la) hostigador (a) podrán ser las siguientes, dependiendo de la gravedad de los hechos y conforme a lo indicado en el Reglamento Interno de Trabajo:

- Amonestación escrita
- Suspensión
- Despido

Pago de una indemnización

La víctima de hostigamiento tiene la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar el pago de una indemnización conforme al artículo 35 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Ello puede darse en los siguientes escenarios: si el hostigador es el empleador, personal de dirección o de confianza, titular, asociado, director o accionista; o si empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes.

Plazo de caducidad.

El plazo para presentar la denuncia por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días calendarios contando a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

Efectos de la falsa denuncia.

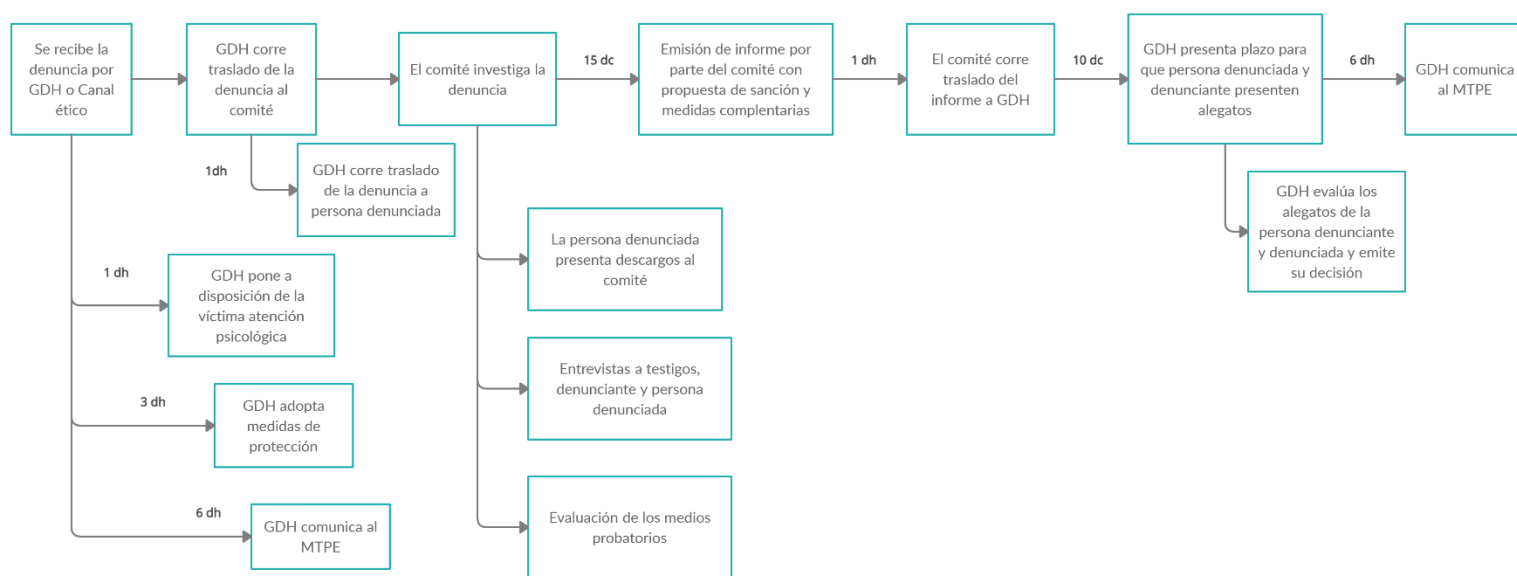
Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por la Resolución Final, el (la) supuesto (a) hostigador (a), tiene derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes contra la persona denunciante de hostigamiento, la cual quedará obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo. De forma paralela se investigará internamente si se trató de una equivocación o de una denuncia hecha con intención de afectar al denunciado.

7.2 ETAPAS Y PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN

- En un plazo no mayor a un (1) día hábil, la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano deberá poner a disposición de la persona denunciante los canales de atención médica, física, mental y psicológica con los que cuente y/o derivarla a un centro de apoyo de servicio público.
- Si la información o denuncia llegara por otras vías sobre actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, las personas involucradas o posibles testigos están obligados a poner los hechos en conocimiento a la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.
- En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o solicitud de denuncia se realizará el traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.
- En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la solicitud de denuncia, la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano deberá dictar y poner en ejecución las medidas de cautelares para protección de la persona denunciante.
- En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la solicitud de denuncia, el Comité emite un informe que debe contener, como mínimo, la descripción de los hechos, valoración de medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Dentro de dicho plazo, el Comité otorga al quejado o denunciado un plazo para formular sus descargos.

- El informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil.
- La Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe respecto de la sanción como recomendaciones de medidas preventivas para evitar nuevos casos de hostigamiento. Dentro de dicho plazo, deberá trasladar el informe del Comité a la persona denunciada y a la persona denunciante de hostigamiento y les otorga un plazo para que presenten sus alegatos en caso consideren necesario.
- Finalmente, Interseguro deberá comunicar al MTPE que ha recibido una queja o denuncia o ha iniciado una investigación por hostigamiento sexual y medidas cautelares aplicadas en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida. Asimismo, la decisión respecto a la queja o denuncia debe ser informada al MTPE dentro de los seis (6) días hábiles de su emisión.

7.3 PROTOCOLO DE ACCIÓN



**Para más detalles sobre la investigación consultar guía para atención de casos de hostigamiento sexual (Anexo 1) y modelo de informe (anexo 2).*

8. INSTITUCIONES Y CANALES DE APOYO:

8.1 Internos

- Canal Ético: canaletico@interseguro.com.pe (para mayor detalle revisar Código de Ética Interseguro).
- Intranet: <http://portalinterseguro/> botón “Canal Ético”

8.2 Externos

- **Chat 100**

Servicio personalizado por internet y en tiempo real del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual. Trabaja con profesionales especializados en información y/u orientación psicológica para identificar situaciones de riesgo de violencia en las relaciones de enamoramiento y/o noviazgo. También, atiende a personas afectadas por violencia familiar y sexual. Su fin es prevenir situaciones de riesgo y violencia física, sexual o psicológica. El chat es confidencial.

Horario de atención: de lunes a viernes de 8 a.m. a 10 p.m

Accede aquí: <http://www.mimp.gob.pe/chat100>

- **Línea 100**

Servicio telefónico gratuito de información, orientación, consejería y soporte emocional para personas afectadas o involucradas en hechos de violencia familiar o sexual, o que conozcan algún caso de maltrato en su entorno.

Horario de atención: Llama a la Línea 100 las 24 horas del día, los 365 días del año con un teléfono fijo, público o celular.

La Línea 100 puede derivar los casos más graves, reportándolos a los Centros de Emergencia Mujer (CEM) o la Línea 100 en Acción, quienes validarán la información con una visita a la o las personas afectadas para insertarlas en los servicios especializados del CEM. Además, se pueden realizar llamadas de urgencia para coordinar la intervención urgente de la policía ante una situación de maltrato o violencia familiar y/o sexual.

- **SAU - Servicio de Atención Urgente**

Es un servicio gratuito y especializado cuya finalidad es brindar en forma inmediata, atención a las víctimas de los casos de violencia familiar y sexual que llaman a la Línea 100 y/o son reportados por los medios de comunicación, y requieren atención urgente, a fin de procurar la protección de la integridad física, emocional y sexual de la persona afectada. Atiende los casos de alto riesgo, desplazando un equipo de profesionales hacia el lugar donde se encuentra la persona afectada.

El Servicio de Atención Urgente está conformado por 14 equipos interdisciplinarios que brindan atención especializada a través de tres profesionales, un/a Psicólogo/a, Trabajador/a Social y Abogado/a.

Horario de atención:

Los equipos trabajan los 7 días de la semana, es decir de lunes a domingo, incluyendo feriados. De lunes a viernes desde las 7 am hasta las 12 pm y los sábados y domingos de 8 am a 8 pm en Lima y Callao.

- **CEM- CENTRO DE EMERGENCIA MUJER**

Los CEM son servicios públicos especializados y gratuitos, para víctimas de violencia familiar y sexual (sin importar edad o sexo). Los servicios profesionales que brinda son: admisión, orientación psicológica, orientación social, orientación legal. Consultar aquí el directorio de los CEM a nivel nacional:

<https://drive.google.com/file/d/1FpNo7f71dXFMgiJKn7duZFQvulozXNaX/view?usp=sharing>

- **Hogares de Refugio Temporal**

Los Hogares de Refugio Temporal son lugares de acogida temporal para víctimas de violencia familiar, se les llama, también, Casa de Acogida. Brindan protección, albergue, alimentación y atención multidisciplinaria propiciando su recuperación integral. Los hogares de Refugio, ofrecen a la mujer afectada de violencia espacios seguros para analizar y decidir acerca de un nuevo proyecto de vida en paz y sin violencia, luego de haber recibido una atención integral y multidisciplinaria: legal, psicológica, y capacitación laboral.

Listado de números de ayuda de autoridades:

Bomberos	116
Bomberos San Isidro	012640339
Policía	105
Serenazgo San Isidro	012645900
Alerta San Isidro	013190450
Comisaría San Isidro	014411275
Comisaría Mujeres	014281556
Municipalidad de San Isidro	015139000
MINTRA	1819
SAMU	106
Emergencias Hospitales	117
Emergencias médicas (ambulancia municipal)	013190455

ANEXOS

Anexo 1: Acta de derechos de la persona denunciante (en caso de que la víctima es la que formula la denuncia por actos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo 1)

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

1. Declaro que, en el marco del procedimiento de investigación que origine la presente denuncia, se me ha informado sobre los derechos que me asisten:

- a. A que se guarde la debida reserva de mi identidad y la confidencialidad de los hechos y medios probatorios frente a personas ajenas al procedimiento.
- b. A que se garantice la igualdad y no discriminación por razones de género, independiente del sexo, género, identidad de género u orientación sexual.
- c. A tener acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para salvaguardar la dignidad, integridad y seguridad de la víctima, las cuales pueden ser:
 1. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a;
 2. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a;
 3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella;
 4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella;
 5. Otras medidas específicas.
- d. A recibir atención médica, física y mental o psicológica.
- e. A gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer argumentos, a presentar medios probatorios, a obtener una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y, de considerarlo pertinente, presentar alegatos dentro del plazo estipulado.
- f. A acudir a otras instancias legales y/o mecanismos de denuncia que considere pertinente para hacer valer mis derechos. No excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de autoridad administrativa competente.

2. Respecto a la atención médica y psicológica ofrecida por Interseguro, declaro lo siguiente:

(marcar con un aspa X): Declaro que el informe psicológico tiene carácter reservado y autorizo a que sea incorporado a la investigación a fin de que sea considerado como medio probatorio.	
SÍ () NO ()	
Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos	
Fecha	

¹ De acuerdo con 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.

ANEXO 2: FORMATO DE SOLICITUD DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

....., de..... de 20....

Estimada:

Vicepresidente de Gestión y Desarrollo Humano**INTERSEGURO**

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar se me otorgue las siguientes medidas de protección conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

(marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos	

ANEXO 3: Modelo de informe.

INFORME DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

2. VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS:

a) Conducta de naturaleza sexual:

b) Conducta no deseada por la persona que la recibe:

c) Conducta que tiene como consecuencia un ambiente intimidatorio, hostil o humillante:

3. PROPUESTA DE SANCIÓN O DE ARCHIVAMIENTO:

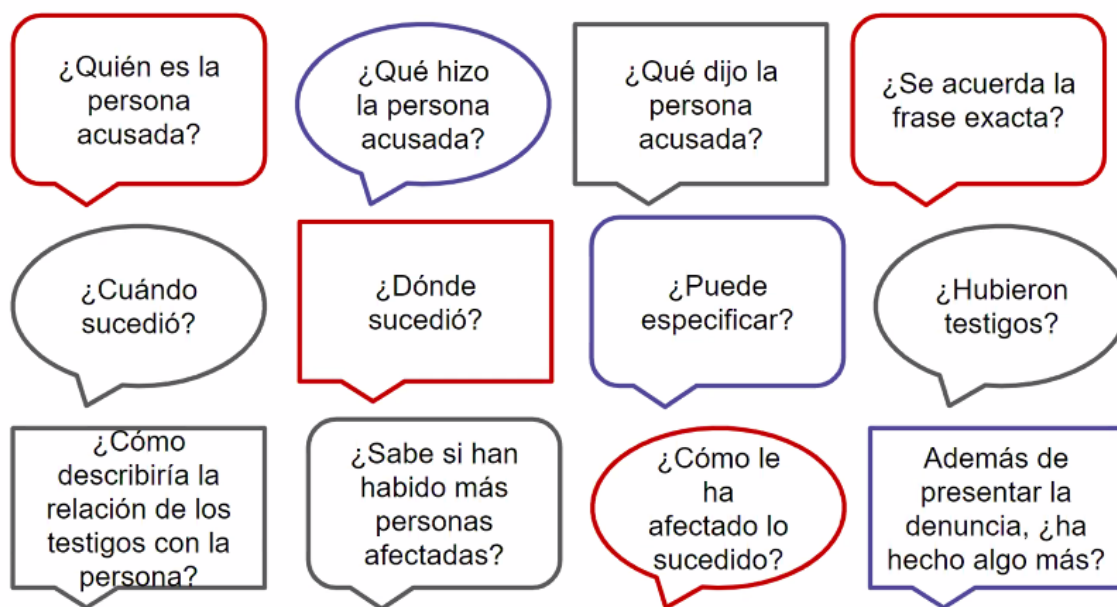
4. RECOMENDACIONES:

ANEXO 4: Guía para atención de casos de Hostigamiento sexual

Para definir si la queja o denuncia procede como acoso u hostigamiento sexual se debe considerar la presencia de los siguientes elementos:

1. La conducta denunciada es de naturaleza sexual o sexista.
2. La conducta es no deseada por quien la recibe.
3. Ambiente intimidatorio, realizar un análisis del contexto: cambios en comportamiento o hábitos en la víctima (evitación, reacciones, etc.), relación de jerarquía, situación laboral de la persona.

Preguntas recomendadas para el levantamiento de información:

**Sesgos y prejuicios que se deben evitar:**

- Las mujeres para ser víctimas de agresiones de contenido sexual deben ser inocentes en el ámbito sexual. Ejemplo: ¿Qué tenías puesto?
- Preocupación excesiva por riesgo de denuncias falsas. Sospechas sobre la veracidad de la denuncia que elevan el estándar probatorio. Idea de buen hombre de familia y mujer vengativa. Ejemplo: Lo hace para vengarse.
- Las mujeres deben tener evidentes signos de maltrato para que la denuncia sea creíble. Ejemplo: ¿Por qué no dijo algo antes? ¿Por qué no reaccionó fuerte y claro?
- Las mujeres no son las únicas que sufren acoso sexual, los hombres también son víctimas de acoso.

Pruebas que se consideran válidas:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que contenga información que aporte a la evaluación del caso.

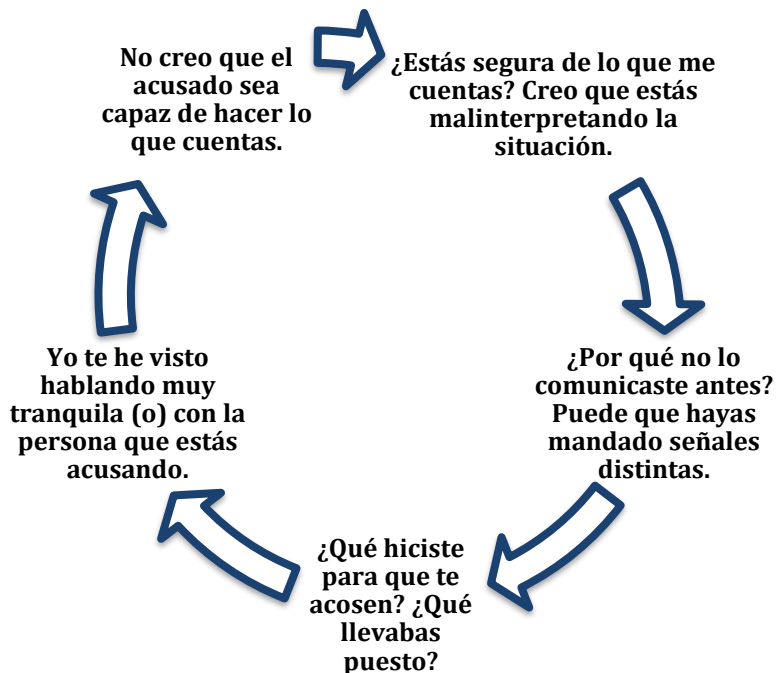
Responsabilidad sobre el manejo de la información:

- La información dada por la persona denunciante no puede ni debe ser divulgada sin el consentimiento de esta persona.
- La información compartida por el/la denunciante debe ser compartida solo por las personas pertinentes en el procedimiento: Comité de Intervención ante el Hostigamiento Sexual Interseguro y/o VP de Gestión y Desarrollo Humano.
- El número de personas con acceso a dicha información es limitado.

Principio de no revictimización y prevención:

- Este principio apunta a evitar, a toda costa, que las víctimas sean expuestas a alguna situación que las vuelva a “victimizar”, es decir, que las hagan revivir los hechos y pasar nuevamente por la situación donde fueron víctimas.
- Las personas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento y acoso sexual sea revictimizada.

Ejemplos de frases que no se deben usar:



¿Cómo actuar?

- Revisemos algunas pautas de cómo sí actuar cuando una persona se acerque a comentarnos una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral que le haya pasado o por la que esté pasando:
 - **Escucha y practica la empatía.** No sabemos exactamente cómo se siente la persona que recurre a ti, la primera reacción debe darse desde la escucha activa, sin prejuicios o estereotipos.
 - **Ten en cuenta las distintas reacciones que pueden tener las personas que han pasado por una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral.** Lo más adecuado es responder con paciencia y ofreciendo contención a dichas reacciones, en lugar de confrontarles con cuestionamientos o repreguntas.

CUADRO DE CAMBIO

Ítem	Página	Descripción del Cambio
Anexo 3	23-24	De agregó el ítem “Principio de no revictimización y prevención”