



INADEH
Instituto Nacional de Formación Profesional y
Capacitación para el Desarrollo Humano



***PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL
LABORAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN
PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO
HUMANO (INADEH)***

AÑO 2022

El presente Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual Laboral en el Instituto Nacional De Formación Profesional Y Capacitación Para El Desarrollo Humano (INADEH) ha sido desarrollada por Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación Para El Desarrollo Humano (INADEH) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el marco del Proyecto “Fortalecimiento del INADEH para la Gestión Integral y Sostenible del Programa de Formación Profesional”.



Mariela Salgado C.

Directora General Encargada

Mitzucka Fuentes

Secretaria General

Equipo técnico del INADEH:

Faustina Díaz de López

Jefa de Oficina de Género y Equiparación de oportunidades.

Jorge Portugal

Abogado de la Oficina de Asesoría Legal

Omar Castillo

Jefe de la Oficina Institucional de Recursos Humanos

Deyra Mejia

Coordinadora de Bienestar Laboral

Oficina Institucional de Recursos Humanos

Yenia Garcerón

Oficinista de la Secretaria General

Carmen Tello

Oficinista de la Oficina de Género y Equiparación de oportunidades.

Josbeth Bustamante

Oficinista de la Oficina de Género y Equiparación de oportunidades.

Paula Morales

Asistente de la Oficina de Género y Equiparación de oportunidades.



María del Carmen Sacasa

Representante Residente

PNUD Panamá

Aleida Ferreyra

Representante Residente Adjunta

PNUD Panamá

Gabriel Boyke

Oficial de Programa

Equipo Técnico del PNUD:

Joanna Diez

Coordinadora de Proyecto

Maria Fernandez Trueba

Especialista de Género

Rosina Pérez

Coordinadora de Proyecto

Gabriela Henriquez Ortega

Consultora Profesional

Encargada de elaborar el Protocolo.

Fecha de producción: Agosto 2022

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	5
II. DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL	5
III. MARCO JURÍDICO APLICABLE	6
A. Instrumentos Jurídicos Internacionales.....	6
B. Marco Jurídico Nacional	14
IV. DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
V. IDENTIFICACION DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	30
A. Comportamientos y manifestaciones de acoso sexual en el ámbito laboral	30
B. Signos que presentan víctimas de violencia de género	31
VI. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO PARA ATENDER EL ACOSO SEXUAL LABORAL.....	32
VII. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	34
VIII. ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	35
A. El/La Directora/a General.....	35
B. Oficina Institucional de Recursos Humanos.....	35
▶ Responsabilidades de Oficina de Recursos Humanos.....	35
▶ Conducta de la/s Persona/s designada/s	37
▶ Cuando la persona denunciada o denunciante fuera parte de la Oficina Institucional de Recursos Humanos.....	37
C. La Oficina de Asesoría Legal	38
D. La Oficina de Género y Equiparación de Oportunidades	38
E. Las/los Directoras/es, las/los Jefes/as de oficina.....	39
IX. PROCEDIMIENTOS DE GARANTIA.....	40
A. Presentación de quejas y denuncias	40
B. ¿Quién puede denunciar situaciones de acoso o de agresión?	40
C. Medios para la denuncia y confidencialidad.....	41
X. PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DEL PROTOCOLO	42
A. Primer Paso: Recibe las quejas o denuncias de acoso sexual laboral.	43
B. Segundo Paso: Reunión de la Oficina Institucional de Recursos Humanos.....	44
C. Tercer Paso: Fase de Investigación.....	44
▶ Entrevista a la persona denunciante	44
▶ Medidas de Protección.....	46

▶▶ Citación a la persona denunciada	47
▶▶ Entrevista a los/las testigos	49
▶▶ Medidas para un buen ambiente laboral	49
D. Cuarto Paso: Conclusión del proceso	50
▶▶ Recursos administrativos por inconformidad con la resolución.....	51
XI. MEDIDAS DISCIPLINARIAS	52
A. Faltas leves	53
B. Faltas Graves	54
C. Faltas de Máxima Gravedad	55
XII. PROCEDIMIENTO CON SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O COLABORES/AS DE OTRAS INSTITUCIONES, ORGANIZACIONES O INSTANCIA TERCERIZADAS	55
XIII. SEGUIMIENTO Y MONITOREO	56
XIV. ESTADÍSTICAS Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL QUE SE IDENTIFIQUEN EN LA INSTITUCIÓN	57
XV. DIFUSIÓN DE ESTE PROTOCOLO.....	57
XVI. PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	58
A. PREVENCIÓN.....	58
B. FORMACIÓN	59
C. COMUNICACIÓN Y DEFUNSIÓN	59
BIBLIOGRAFIA	60
ANEXOS.....	62
Anexos 1: Formulario de denuncia.....	63
Anexo 2: Acuerdo de Confidencialidad.....	65
Anexo 3: Guía de Entrevista a la persona que denuncia.....	66
Anexo 4: Guía de entrevista a la persona denunciada	67
Anexo 5: Cuadro con listado de Instancias que brindan apoyo psicológico o asesoría legal a víctimas de acoso sexual laboral, a nivel local y nacional.....	68

I. PRESENTACIÓN

El hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral son conductas contrarias a los derechos humanos que afectan el bienestar de quienes las sufren, impidiendo alcanzar su máximo potencial y desarrollo humano y disminuyendo su productividad y capacidad de gestión, al igual que desfavorece el entorno laboral, obstaculizando la consecución de las metas institucionales.

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) es una institución gubernamental que busca aportar al desarrollo humano profesional de hombres y mujeres de este país, liderando y desarrollando un sistema de formación profesional óptimo, con el reconocimiento de las personas usuarias y en beneficio del recurso humano que requiere el mercado laboral.

En ese sentido, El INADEH se ha comprometido a crear y mantener un ambiente laboral y espacios de formación profesional en los cuales se respete la dignidad de todas las personas, dándoles la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Es por ello por lo que, toda persona que trabaje en esta institución o se beneficie de la formación que allí se imparte, tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, y de trabajar en un entorno seguro, libre de hostigamiento sexual, acoso sexual laboral, abuso o discriminación.

Siendo así, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), con el apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ha elaborado el presente **“Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual Laboral en el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)”** que, se constituye en una herramienta que estandariza el procedimiento de intervención frente al hostigamiento sexual o acoso sexual laboral, determinando acciones para prevenir, identificar, atender, aplicar medidas disciplinarias y dar seguimiento de los casos que se susciten en esta institución; cumpliendo así con las normativas internacionales y nacionales, en particular, la Ley 82 del 24 de octubre de 2013 y la Ley 7 del 14 de febrero de 2018, además del Reglamento Interno de la Institución que establece en su artículo 98, numeral #14, la prohibición de “incurrir en acoso sexual”.

La elaboración y difusión de este modelo de Protocolo es un paso importante para promover y establecer espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación, y contribuir con el logro de la agenda 2030, aportando en el cumplimiento del ODS#5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, el ODS8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” y el ODS 16 “Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas”, a través del fortalecimiento de instituciones con la capacidad de prevenir la violencia.

II. DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano – INADEH, se crea mediante Decreto Ley Nº 8 (de 15 de febrero de 2006) en su primer artículo, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) creado mediante la Ley 18 de 1983, se reestructura, bajo el nombre de Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).

El INADEH es una institución autónoma, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía financiera, administrativa y técnica en su régimen interno, en el manejo de su patrimonio y en el ejercicio de sus funciones, sujeto a la política general del Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Fiscalización de la Contraloría General de la República.

Esta institución cuenta con un recurso humano a nivel nacional aproximado de 2,126 personas servidoras públicas, entre administrativos(as) e instructores (as), y beneficia a una población matriculada de aprendices o participantes de 106,964¹. En INADEH pone a disposición distintas modalidades de educación, permitiendo a sus participantes recibir formación de manera presencial, virtual o dual. Esta última combina la enseñanza en las aulas, con práctica profesional en las empresas. De esta manera, ayuda a la nueva generación de jóvenes para ganar experiencia antes de concluir los estudios. El/la propio(a) estudiante tomaría la decisión de optar por la educación dual, virtual o seguir con el programa académico convencional, de manera presencial.

El INADEH tiene como visión, liderizar y desarrollar en cooperación con la sociedad civil y los sectores productivos, un sistema de formación profesional óptimo por la calidad de su gestión y productos formativos, con el reconocimiento de las personas usuarias y en beneficio del recurso humano que requiere el mercado laboral, promoviendo y ampliando así una cultura nacional de la educación para la vida y el trabajo.

Su misión es propiciar, establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional del recurso humano, en ocupaciones requeridas en el proceso de desarrollo nacional, considerando las aptitudes y valores éticos-morales.

III. MARCO JURÍDICO APLICABLE

A. Instrumentos Jurídicos Internacionales

Panamá ha sido signataria de importantes instrumentos legales internacionales para la prevención y erradicación de la Violencia contra las Mujeres y la Igualdad de Género, tales como:

¹ INADEH. Estadísticas 2022. Cuadro: matrícula por sexo, según área de formación. Año 2022.

▶▶ **La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia Contra la Mujer (mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979) y su Protocolo Facultativo**

En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La Convención, que tiene un carácter jurídicamente vinculante, enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos.

La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como la define el artículo 1. de esta Convención:

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

▶▶ **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará 1994).**

La Convención de Belém do Pará establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En esta convención, los Estados Parte reconocen que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, siendo una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Este tratado internacional ha sentado las bases para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención; formulación de planes nacionales; organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas.

En esta convención se define la violencia contra la mujer como:

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Aunado a lo anterior, en esta convención también se especifica, en su Capítulo III, artículo 7 los deberes del Estado, los cuales son:

Artículo 7. Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

► **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ratificado por Panamá a través de la Ley N° 23 del 1 de febrero de 1966.**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958² en su cuadragésima segunda reunión. Se afirma en esta convención que, todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Este Tratado Internacional busca eliminar la discriminación en todos los aspectos de empleo y ocupación. Hace énfasis en el acceso a la educación, orientación y formación profesional siendo fundamentales para lograr la igualdad en el mercado de trabajo y trata específicamente de la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, lo cual incluye, entre otros, la igualdad de acceso a servicios de colocación y la igualdad de trato por parte de éstos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.

Tenido en cuenta lo anterior, en su artículo 11 resalta el alcance del término de discriminación:

Artículo 11. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
- c) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
- d) A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

² International Laboral Organización. Recuperado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256.es

►► **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ratificado por Panamá el 25 de julio de 2022.**

La normativa ampara a las/los trabajadores/as independientemente de su condición contractual e incluye a pasantes, aprendices, personas despedidas, voluntarios (as), quienes estén buscando empleo, entre otros. Como podemos observar en el siguiente artículo posee un ámbito de aplicación que abarca la violencia y el acoso que transcurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Artículo 3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

También, resalta acciones de protección y prevención que este Protocolo asume frente al acoso sexual laboral:

Artículo 9. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la

En su capítulo V, Artículo 10, establece las directrices para la aplicación de las normativas, los recursos y reparación en lo que respecta a acoso sexual, plantea:

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

- iii) juzgados o tribunales;
- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

Hemos destacado algunos instrumentos jurídicos internacionales en los que se ampara la aplicabilidad de este protocolo, sin embargo, no agotando los recursos jurídicos. En el siguiente cuadro presentamos un consolidado de instrumentos jurídicos vinculantes a este protocolo.

► Consolidado de Instrumentos Jurídicos Internacionales

Este listado de compromisos internacionales asumidos por el Estado Panameño, establecen las directrices en los que respecta a la temática que atañe a este Protocolo, no se desconoce la existencia de otras normativas que no parecen en el siguiente listado y pueden ser vinculantes.

Instrumentos Jurídicos Internacionales
Declaración Universal de Derechos Humanos 1948,,)
La Convención Americana sobre Derechos Humanos
El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ratificada en Panamá mediante Ley 4 de 22 de mayo de 1981
Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ratificada mediante Ley 17 de marzo de 2001.
La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Para, aprobada mediante la Ley nacional del 12 de 20 de abril de 1995
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 1995
Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración de 1951. Organización Internacional del Trabajo.
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958. Organización Internacional del Trabajo.
C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Ratificado por Panamá el 25 de julio de 2022.

B. Marco Jurídico Nacional

► Constitución Política de la República de Panamá

La constitución es la norma fundamental o carta magna por la que se rige el sistema de gobierno del país. Es por ello importante mencionar que, en su Título III, sobre Derechos y Deberes Individuales y Sociales. Capítulo 1° Garantías Fundamentales, específicamente en su artículo 17, establece:

ARTICULO 17. Las autoridades de la República están instituidas para proteger en su vida, honra y bienes a los nacionales donde quiera se encuentren y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, y cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley.

También, en el Título III Derechos y Deberes Individuales y Sociales. Capítulo 3° El Trabajo, en su artículo 64, señala que:

ARTICULO 64. El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

A continuación, se resaltan algunas leyes nacionales relevantes para guiar la creación de este Protocolo.

► **La ley 4 del 29 de enero de 1999, por la cual se constituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.**

Esta Ley se fundamenta en los principios de Condena de todo tipo de violencia contra las mujeres contemplada en la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar toda Clase de Violencia contra la Mujer, y que obliga al Estado a proteger a este sector social de los actos violentos, que vulneran sus derechos humanos.

Esta ley en el artículo 53 establece que, las instituciones elaborar un instrumento contra el acoso sexual laboral, además de otras formas de violencia de género que van contra los derechos humanos.

ARTÍCULO 53. Las dependencias encargadas de las Carreras Administrativa, Judicial, Diplomática, Legislativa y de Policía, y la Dirección, Nacional de Inspección DDE Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el apoyo de la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio, de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, deben elaborar un Reglamento Único para la Prevención y Sanción del Acoso Moral u Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo. El mismo debe ser divulgado en las instituciones públicas y privadas para su cumplimiento. Una, vez puesto en ejecución, las empresas o instituciones informarán y divulgarán a los/las empleados/as, supervisores, jefes/as, clientes entre otros, que están desarrollando una política explícita contra estas conductas.

► **Ley 82 de 2013, Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer**

Por su parte, la Ley 82 de 2013, en lo que respecta al acoso sexual laboral afirma lo siguiente:

Artículo 2. Esta Ley se aplicará cuando las conductas descritas en ella se dirijan contra una mujer de cualquier edad, por el solo hecho de ser mujer, en un contexto de relaciones desiguales de poder, en el ámbito público o privado y en cualquier otro tipo de relación, ya sea laboral, docente, académica, comunitaria o de cualquier índole.

Entre las obligaciones del Estado que establece esta ley, deja explícito que las instituciones públicas deben crear protocolos para garantizar los derechos humanos en las personas y contra la violencia de género. Así los establece en su artículo 15:

#5. Establecer Protocolos de Procedimientos con alcance a todas las instituciones del Estado que estén involucradas con los derechos humanos de las mujeres, señalando específicamente el procedimiento a seguir, las competencias de cada una de acuerdo con su área de atención.

6. Promover acciones para desarrollar en las instituciones gubernamentales y no gubernamentales planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso sexual u hostigamiento por razones de sexo o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres, lo que incluye el establecimiento de un procedimiento de quejas para la denuncia, investigación y sanción de los agresores en todas las instituciones gubernamentales.

En ese mismo sentido, esta ley establece en su artículo 67, la creación instrumentos o mecanismos, como el protocolo o políticas, que establezcan los procedimientos para garantizar las denuncias de cualquier tipo de violencia de sus colaboradoras, por lo cual resalta:

ARTICULO 67. Las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras, previsto en esta Ley, basado en un modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

También, en esta ley se deja de manifiesto la importancia de unidades de género y la ejecución con presupuesto de programas para prevenir y atender la violencia hacia las mujeres, estableciéndolo en su artículo 15, #7:

#7. Establecer las unidades de género o protección de las mujeres o fortalecer las existentes, en todas las instituciones estatales y ministerios, dotadas de las partidas presupuestarias necesarias para el desarrollo y la ejecución de programas de prevención, capacitación, detección y atención de situaciones de cualquier forma de violencia en contra de las mujeres.

Además, esta normativa hace modificaciones al código penal que son vinculantes a esta materia, tal es el caso de:

Artículo 45. El artículo 178 del Código Penal queda así: Artículo 178. Quien acose, hostigue, aceche o discrimine sexualmente a una persona con quien tiene un vínculo laboral, escolar o religioso, independientemente de la relación jerárquica, será sancionado con pena de dos a cuatro años de prisión y tratamiento terapéutico multidisciplinario en un centro de salud público o privado.

En ese mismo sentido, aquellas personas, funcionarias, funcionarios, compañeras/os que a sabiendas del delito lo omitan o no denuncien, tienen una sanción.

Artículo 51. El funcionario público o personal al servicio del Estado que a sabiendas de la comisión de un delito no lo denuncie será sometido a un proceso disciplinario. En caso de denunciarse y no acreditarse la comisión del delito, quedará exento de cualquier responsabilidad legal por razón de la denuncia de que trata este artículo, excepto cuando se configuren los delitos de calumnia o injuria.

► **Ley 7 de miércoles 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.**

Esta Ley prohíbe el acoso sexual, el hostigamiento, el racismo y las prácticas discriminatorias en todos los ámbitos, incluyendo el lugar de trabajo y las instituciones educativas. También, esta ley prohíbe y establece responsabilidades para garantizar la cero tolerancia de estas manifestaciones de violencia, así lo deja expreso en su primer artículo:

Artículo 1. Esta Ley tiene como objetivo prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos, conforme a las convenciones sobre Derechos Humanos ratificadas por la República de Panamá.

Como se observa en los siguientes artículos de esta ley, se expresa la responsabilidad que tienen el funcionariado público de implementar un proceso de investigación sobre cualquier queja relacionada con las conductas contempladas en la ley en mención. El proceso de investigación debe ser efectivo, confidencial, y expedito; no puede exceder de un plazo de tres meses contados a partir de la denuncia; y debe finalizar con la preparación de un informe escrito de la investigación y su resultado.

Artículo 4 Las disposiciones de esta Ley son de orden público y obligan a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentren en el territorio nacional. Asimismo, se regirán por estas normas los servidores públicos, así como los estudiantes.

Por su parte, el artículo 6 de la Ley 7 de 2018, aborda la responsabilidad que tienen las instituciones públicas de establecer políticas internas y tomar las medidas que sean necesarias para evitar y atender el acoso sexual, el hostigamiento y otras manifestaciones de discriminación:

Artículo 6. Todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo. En atención a lo anterior, se deberán tomar las medidas que sean necesarias y convenientes, incluyendo las siguientes:

1. Poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de las conductas previstas en esta Ley.
2. Establecer, por medio de reglamento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de dichas conductas. Este reglamento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido en esta Ley, proveer confidencialidad al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá excederse de un plazo de tres meses para instaurarse, contado a partir de la vigencia de esta Ley.

Ley N° 285 (de 15 de febrero 2022) Que crea el Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia y dicta otras disposiciones.

Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) es una institución que bajo la Resolución N° CD-03-16, del 01 de abril de 2016, aprueba la inclusión de los menores a partir de los dieciséis (16) años en los planes estratégicos nacionales de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial. Esta población se encuentra amparada por las leyes antes mencionadas, pero adicional por otras normativas especiales, entre esas, la ley 285 a la cual se resalta con particular atención al artículo al artículo 62, del Título III, que establece el derecho de protección y el artículo 64, que nos habla de su derecho a una vida sin violencia.

Art. 62. Derecho de protección. Todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción alguna, tienen derecho a una protección especializada ante cualquier violación o amenaza de su integridad física, psíquica, psicológica y moral para su desarrollo pleno en entornos seguros.

Los derechos de protección están constituidos por el derecho a la protección contra cualquier forma de violencia; a la protección contra malos tratos o trato denigrante; a la protección contra el abandono; a la protección contra la explotación y abuso sexual; a la protección contra detenciones arbitrarias e ilegales; a la protección contra abusos en el sistema de justicia; a la protección contra la explotación económica, laboral y el trabajo infantil; a la protección internacional y humanitaria, y cualquier otra condición o circunstancia que implique violación de derechos.

Art. 64. Derecho a una vida libre de violencia. Todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción alguna, tienen derecho a una vida libre de violencia, tanto en su ámbito familiar como educativo, institucional, comunitario, laboral o espacio virtual. Este derecho implica para el Estado la responsabilidad de prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra los niños, niñas y adolescentes.

Este derecho representa para el niño, niña y adolescente el recibir buen trato, orientación, educación, efecto, protección, cuidados y disciplina positiva por parte de su padre, madre, tutores, responsables de su cuidado o representantes legales, así como de sus educadores, autoridades administrativas, entidades públicas o privadas o cualquier otra persona.

También, es importante resaltar en esta ley 285, artículo 8, que especifica en qué consiste el interés superior de la niñez y adolescencia como principio jurídico de interpretación, siendo un elemento importante al momento de aplicar este Protocolo en población adolescente:

Art. 8. Interés superior de la niñez y adolescencia como principio jurídico de interpretación. El interés superior de la niñez y adolescencia se reconoce también como un principio jurídico de interpretación que limita la discrecionalidad de las autoridades y favorece la aplicación de las normas de protección integral de los derechos que consagran la presente Ley y otras normas. En el supuesto de que una disposición admita más de una interpretación, la autoridad aplicará aquella que garantice los derechos de la persona menor de edad. Para ello, la autoridad administrativa o judicial seguirá, además de lo señalado arriba, los siguientes criterios:

1. Todos los derechos de los niños, niñas y adolescentes, que deban ser promovidos, resguardados y protegidos por la decisión.
2. La identidad de los niños, niñas y adolescentes y las necesidades que de ella se derivan, sean estas personales, físicas, emocionales, sociales, culturales y de origen étnico.
3. Las capacidades de los niños, niñas y adolescentes y su grado de desarrollo.
4. Cualquier situación de desventaja o limitación en la que se encuentre el niño, niña y adolescente, y que requiera de una protección reforzada, para el goce y ejercicio efectivos de sus derechos.
5. Los perjuicios que los niños, niñas y adolescentes hayan sufrido.
6. La seguridad e integridad inmediata del niño, niña y adolescentes, así como los efectos probables que la actuación o decisión pueda causarle en su desarrollo, directa o indirectamente, especialmente los derivados del tiempo transcurrido.
7. La necesidad de estabilidad de las soluciones que se adopten para promover la efectiva recuperación, integración y desarrollo del niño, niña o adolescente en la vida familiar, social y comunitaria, así como de minimizar los riesgos que cualquier cambio de situación material o emocional pueda ocasionar en su personalidad y desarrollo.
8. La necesidad de equilibrio entre los derechos y garantías del niño, niña y adolescente y las exigencias del bien común.

Sumado a lo anterior, la población de 16 y 18 años que se beneficia de la formación en el INADEH tiene una serie de garantías a cuál hay que atender en caso de una persona entre esas edades tenga que hacer uso de este Protocolo:

Art. 12. Clasificación de las garantías. Las garantías se clasifican en legales, administrativas y judiciales. Para hacerlas efectivas, se debe diferenciar la adopción de medidas de protección según el ámbito en el que se requiera o aplique.

...#12. Garantías administrativas. Conjunto de medidas y acciones que deben adoptarse por las instituciones garantes de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, según competencia y funciones, con el fin de adoptar todas las medidas y recursos disponibles para la garantía de los derechos de la niñez a través de políticas, servicios y atenciones, así como por organismos de justicia administrativa o comunitaria de paz, las cuales preservan los siguientes derechos:

- a. El derecho a ser escuchado, con la legitimación para reclamar derechos en cualquier procedimiento en que esté afectado o pueda afectarse sus derechos e intereses en su espera personal, familiar o social.
- b. Derecho a no ser revictimizado en ninguna de las etapas del procedimiento.
- c. Derecho a un procedimiento breve, con la debida diligencia y sin dilaciones indebidas. d. Derecho a no ser separado de su padre y su madre contra voluntad de estos, excepto cuando, a reserva la revisión judicial, es necesaria en el interés superior del niño, niña o adolescente.

► **Reglamento Interno del Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH),**

Siendo el Reglamento Interno del INADEH la normativa que establece las obligaciones, prohibiciones, deberes y derechos de todas aquellas personas que desempeñen un cargo en esta institución, es importante mencionar que este Protocolo, que representa un procedimiento de la Institución, es vinculante a toda persona que establezca una relación laboral con la institución. Así lo establece en su artículo 5:

Artículo 5: Del Campo de Aplicación del Reglamento Interno. Todo aquel que acepte desempeñar un cargo, en el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo, por nombramiento o por contratación, quedarán sujetos al cumplimiento de las disposiciones y procedimientos establecidos en este reglamento interno.

También, en esta normativa interna se manifiesta de manera explícita la prohibición a conductas perjudiciales como el acoso sexual laboral y otras formas de discriminación:

Artículo 98. DE LAS PROHIBICIONES. Con el fin de garantizar la buena marcha de la institución, el logro de sus objetivos y el efectivo ejercicio de los derechos mencionados queda prohibidos al servidor públicos:

...12. Atentar de palabra o de hecho contra la dignidad de los superiores, subalternos o compañeras/os,

...14. Incurrir en acoso sexual;

... 16. Establecer fueros o privilegios personales o discriminación por razones de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión, o ideas políticas.

También, especifica a quienes se debe presentar una queja o denuncia en su artículo 99:

Artículo 99: PETICIONES, QUEJAS Y REGLAMOS. Todo servidor público del Interno del Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), podrá presentar quejas o reclamaciones respetuosas por motivo de interés institucional o particular en forma verbal o escrita, ante su jefe inmediato.

La confidencialidad es un principio necesario para resguardar la seguridad y la integridad de las personas que interactúan en un espacio laboral, por tal razón, Protocolo se acoge al artículo 31, el cual especifica:

Artículo 31. DE LA CONFIDENCIALIDAD. Serán considerados confidenciales:

1. Datos personales
2. La información que requiera el consentimiento de las personas físicas o jurídicas para su difusión, distribución o comercialización de acuerdo a las disposiciones legales; y
3. La entrega a los sujetos obligados con tal carácter por las personas físicas o jurídicas, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:
 - a. Que hayan señalado en cuales documentos o soportes de cualquier tipo se contiene la información respecto de la cual se solicite la confidencialidad, y
 - b. Que no se lesionen derechos de terceros o se contravengan disposiciones de orden público.

Otro aspecto que resaltar del reglamento interno y que toma relevancia en el presente Protocolo es el derecho de Traslado del cargo, bajo las circunstancias que especifica el Artículo 43:

EL Servidor público podrá ser trasladado del cargo actual hacia otro puesto del mismo nivel, de igual complejidad, jerarquía y remuneración conforme las disposiciones establecidas, no podrá ser por razones disciplinarias o razones políticas, y siempre que medie las siguientes causas:

1. Solicitud del servidor público con un informe favorable del jefe inmediato de la oficina donde presta servicios,
2. Aceptación del jefe de la oficina que haya de recibirlo, por medio de una nota,
3. Necesidad debidamente comprobada en el servicio.

4. Que exista la vacante y partida presupuestaria correspondiente.

5. Por instrucción de la Dirección General.

Artículo 43. DEL TRASLADO.

En el título VI, sobre deberes, derechos y prohibiciones del servidor público. En el artículo 95. De los deberes de los servidores públicos, resaltamos los siguientes deberes:

ARTÍCULO 95. Son deberes de los servidores públicos en general los siguientes:

... 9. Tratar con cortesía y amabilidad al público, superiores, compañeras/os y subalternos, empleando un vocabulario exento de expresiones despectivas o soeces.

... 14. Resolver dentro del término de 30 días de efectuada la petición, consulta o queja hecha por cualquier ciudadano, siempre que esta se presente por escrito, en forma respetuosa y el servidor público sea el competente para ello.

15. Guardar estricta reserva sobre la información o documentación que conozca por razones de desempeño de sus funciones, y que no esté destinada al conocimiento general.

Además de estos artículos ya mencionados, este Protocolo en los aspectos de faltas y medidas disciplinarias se hace eco de los establecido en el Título VIII, Régimen disciplinario, capítulo I, sobre faltas y sanciones, específicamente los Artículos 101, 102, 103, 104, 106 y 107, del presente reglamento interno.

► **LEY 25, de 10 de julio de 2007, Por la cual se aprueban la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**

Los Estados Parte prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. Resaltando en su Artículo 16 aspectos relacionados con el género:

Artículo 16

Protección contra la explotación, la violencia y el abuso

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.
 2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.
 3. A fin de impedir que se produzcan casos de explotación, violencia y abuso, los Estados Partes asegurarán que todos los servicios y programas diseñados para servir a las personas con discapacidad sean supervisados efectivamente por autoridades independientes.
 4. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.
 5. Los Estados Partes adoptarán legislación y políticas efectivas, incluidas legislación y políticas centradas en la mujer y en la infancia, para asegurar que los casos de explotación, violencia y abuso contra personas con discapacidad sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados.
-

► **Ley 15 del 2016, Reforma la Ley N° 42 del 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su Decreto Ejecutivo Reglamentario N° 333/2019.**

Esta Ley busca garantizar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias, en igualdad de condiciones y calidad de vida, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. En su Artículo 50 hace referencia al papel del INADEH en la integración de esta población:

Artículo 50. El artículo 42 de la Ley 42 de 1999 queda así:

Artículo 42: El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y el Instituto Nacional de Formación Profesional para el Desarrollo Humano y demás organismos competentes, facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal para la formación profesional, seguimiento y sensibilización en el mercado laboral de las personas con discapacidad, con el objeto de asegurar su independencia económica mediante un salario digno, desarrollo personal e integración y participación en la sociedad.

► **Consolidado de Leyes Nacionales**

En el siguiente cuadro presentamos un consolidado de leyes nacionales que promueven y sientan las bases para la elaboración y aplicabilidad de este Protocolo, sin desconocer la existencia de otras normativas que pueden ser vinculantes.

Leyes Nacional
Constitución Política de la República de Panamá
Ley 4 del 29 de enero de 1999, por la cual se constituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.
Ley 82 de 2013, Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer
Ley 7 de miércoles 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.
Ley 38 del 10 de julio de 2001, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente.
Ley 14 de 18 de mayo de 2007. Adoptar el Código Penal de la República de Panamá
Ley 285 del 15 de febrero 2022, Que crea el Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia y dicta otras disposiciones. LA ASAMBLEA NACIONAL

Ley 25 del 10 de julio de 2007, Por la cual se aprueban la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley 42 del 27 de agosto de 1999, Por la cual se establece la equiparación de oportunidades Para las personas con discapacidad

Ley 15 del 2016, Reforma la Ley N° 42/1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su Decreto Ejecutivo Reglamentario N° 333/2019.

Ley 9 del 20 de junio de 1994 “Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa”

Ley 38 del 31 de julio de 2000, Por la cual se regula el procedimiento administrativo general y dicta disposiciones especiales

Resolución N° CD 21-10, del 17 de septiembre de 2010. Por medio del cual el Reglamento Interno del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)

Resolución N° CD-03-16, del 01 de abril de 2016. Por la cual se aprueba la inclusión de los menores a partir de los dieciséis (16) años en los planes estratégicos nacionales de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial. INADEH.

Cónsona con las leyes nacionales antes descritas y en cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos como Estado panameño, se elabora este Protocolo que tiene como propósito servir de instrumento para guiar las acciones de prevención, identificación y atención del hostigamiento y acoso sexual laboral, en el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).

IV. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Los siguientes conceptos y definiciones son claves para comprender, prevenir, identificar y atender el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, en base a lo establecido este Protocolo.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Estereotipos	Ideas, prejuicios, creencias y opiniones, preconcebidos e impuestos por el medio social y cultural, que se aplican en forma general a todas las personas pertenecientes a la categoría a la que hacen referencia, como nacionalidad, etnia, edad o sexo. (Ley 4 de 29 de enero de 1999).
Estereotipo sexual	Idea que se fija y se perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de uno u otro sexo y genera la desigualdad entre ellos e

	impide el logro de los objetivos de desarrollo e igualdad entre los seres humanos (Ley 4 de 29 de enero de 1999).
Género	Término que denomina la construcción social de las identidades diferenciada de mujeres y hombres. Consiste en la adscripción de identidades, roles y valores diferenciales entre mujeres y hombres, los que se expresan como desigualdades sociales. (Ley de 29 de enero de 1999)
Hostigamiento, acoso sexual o moral	Acción u omisión sistémica, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye la libertad, actúa groseramente con insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afecta la dignidad de la otra persona. En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa a darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplica los mismos criterios de selección, no respeta su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalifica el trabajo realizado. En el ámbito educativo, consiste en amenazas, intimidación, humillaciones, burlas, maltrato físico, discriminación contra personas con discapacidad, basada o no en el sexo de la víctima. (Ley 7 de 14 de febrero de 2018).
Perspectiva de género	Es la que incluye los intereses, derechos, necesidades, realidades y puntos de vista de mujeres y hombres en cada aspecto, a nivel de una política, plan o programa. Forma de ver y entender las múltiples formas de subordinación y discriminación que, frente a los hombres, experimentan las mujeres de distintas edades, etnias, razas o condiciones socioeconómicas, o por discapacidades, preferencias sociales, ubicaciones geográficas y otras, dando lugar a la diversidad entre las mujeres que influye en la manera como se experimenta, dicha subordinación y discriminación (Ley 4 de 29 de enero de 1999).
Queja o Denuncia	Consiste en una notificación, dirigida a la autoridad, de que se ha cometido un delito, entonces la denuncia tiene que ver con la violación de la normativa. Para efectos de este protocolo estos dos términos, queja o denuncia, se utilizará indistintamente.
Racismo	Concepción que parte de una superioridad de ciertas razas o raza sobre otras, basándose en una supuesta pureza biológica que debe traducirse en ventajas para la raza superior, o en el reconocimiento de su dominio, sobre otra u otras que son finalmente discriminadas y tratadas indignamente. Es un instrumento para afianzar el poder político y económico de ciertos grupos, que se basa en unas meras características físicas como justificación de una estructura de poder determinada. Se manifiesta en requisitos como tener buena presencia para acceder a un puesto de trabajo. (Ley 7 de 14 de febrero de 2018).
Revictimización	Sometimiento de la víctima a una nueva violación de sus derechos legítimos, como resultado de la gestión de las instituciones sociales y gubernamentales intervinientes en la prevención, detección, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. (Ley 82
Sexismo	Actitud o acción que subvalora, excluye, sobre presenta y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y roles diferentes asignados a hombres y mujeres son consecuencia de un orden natural inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino (Ley 7 de 14 de febrero de 2018).

Sexo	Condición biológica natural. Diferencia física y anatómica o de constitución de cada persona según sea de sexo femenino o masculino (Ley 4 de 29 de enero de 1999).
Violencia de género	Formas que perpetúan la dicotomía entre las mujeres y los hombres y que aseguran la inferioridad de un género sobre el otro. Tales formas violan derechos humanos como el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad física, mental y moral, así como la seguridad de la persona y su dignidad. Esta forma de discriminación inhibe seriamente las habilidades de las mujeres para disfrutar de los derechos y libertades sobre la base de la igualdad con los hombres. (Ley 4 de 29 de enero de 1999).
Violencia física	Acción de agresión en la que se utiliza intencionalmente la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia, que cause o pueda causar daño, sufrimiento físico, lesiones, discapacidad o enfermedad a una mujer. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).
Violencia psicológica	Cualquier acto u omisión que puede consistir en negligencia, abandono, descuido, celos, insultos, 62 humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y/o amenazas. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).
Violencia sexual	Acción de violencia física o psicológica contra una mujer, cualquiera sea su relación con el agresor, con el ánimo de vulnerar la libertad e integridad sexual de las mujeres, incluyendo la violación, la humillación sexual, obligar a presenciar material pornográfico, obligar a sostener o presenciar relaciones sexuales con terceras personas, grabar o difundir sin consentimiento imágenes por cualquier medio, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra infecciones de transmisión sexual, incluyendo VIH, aun en el matrimonio o en cualquier relación de pareja. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)
Violencia simbólica	Los mensajes, íconos o signos que transmiten o reproducen estereotipos sexistas de dominación o agresión contra las mujeres en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los medios de comunicación social. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)
Violencia institucional	Aquella ejercida por personal al servicio del Estado, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier Órgano o institución del Estado, a nivel nacional, local o comarcal, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a los recursos para su desempeño, y ejerzan los derechos previstos en esta Ley o cualquier otra. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)
Violencia docente y educativa	Cualquier conducta por parte del personal docente que afecte la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, limitaciones y/o características físicas. Incluye la discriminación contra maestras y profesoras por razón de su condición de mujeres y el acoso y hostigamiento sexual de docentes y alumnas. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).
Violencia mediática	Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación que, directa o indirectamente, promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, deshonne, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, así como la utilización de

	mujeres en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o que construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o 61 generadores de violencia contra las mujeres. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)
Violencia laboral y salarial	Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

V. IDENTIFICACION DEL ACOSO SEXUAL LABORAL³

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las/los trabajadoras/res, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral (OIT, 2013).

Esta conducta de índole sexual, el acoso sexual, constituye una serie de acciones que menoscaban la dignidad personal, la intimidad y la libertad sexual de cualquier persona. Cualquier expresión de acoso sexual, constituye un acto no consentido, que afecta, por lo tanto, la libertad de decisión de la persona.

El acoso sexual en los ambientes laborales de forma sistemática o por una sola vez, crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante, tanto para las víctimas como para terceras personas.

A. Comportamientos y manifestaciones de acoso sexual en el ámbito laboral

En el apartado anterior, se presentaron definiciones de acoso sexual y algunas de sus variaciones, y para una mejor comprensión se presenta una recopilación de comportamientos y manifestaciones de acoso sexual que pueden ocurrir en el ámbito laboral. Es importante señalar que el listado que veremos debajo, no son únicos, ni excluyen a otros no enunciados:

- Chantaje sexual, comprendido como el condicionamiento del acceso, permanencia o mejora de las condiciones de trabajo por parte de la víctima, a través de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva. También, es chantaje sexual, las demandas o peticiones de favores sexuales relacionadas, de manera directa o indirecta, con la conservación o ascensos de la carrera profesional de la víctima.

³ Basado en la sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación superior del Ecuador y la propuesta de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Bromas, insultos o comentarios sobre la apariencia de las personas referidas a su cuerpo o su forma de vestir.
- Contacto físico sin consentimiento, no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario y/o excesivos con connotaciones sexuales;
- Peticiones expresas de favores sexuales.
- Captación de imágenes u observaciones de contenido sexual de manera clandestina, en lugares reservados, como servicios sanitarios o vestuarios.
- Utilización de lenguaje sexista o de índole sexual de forma directa o indirecta para referirse a las personas.
- Exigencias, sin justificación, para permanecer tiempo a solas con la víctima.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- Exclusión o estigmatización de una persona a causa de insultos y rumores basados en el sexo o la orientación sexual de una persona.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- Enviar o usar de mensajes por cualquier vía, con insinuaciones sexuales, comentarios, fotografías, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido con contenido sexual.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Agresiones físicas de carácter sexual.

B. Signos que presentan víctimas de violencia de género⁴

⁴ Basado en las medidas para identificar la violencia de género en la empresa del Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial 2019. MITRADEL.

Psicológicos

- - Aislamiento o retraimiento respecto de las relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras de trabajo.
- - Indiferencia o falta de motivación en el trabajo por actividades laborales o de otro tipo de iniciativas que se generen en el trabajo.
- - Baja tolerancia a decisiones adoptadas de manera democrática.
- - Falta de atención y de concentración.
- - Desvalorización de su propia persona cuando se expresa con otras personas o manifestación de baja autoestima.
- - Expresión de tristeza o depresión.
- - Irritabilidad y sobresaltos exagerados.
- - Síndrome de la mujer maltratada, similar al síndrome de Estocolmo en el cual la mujer asume el rol de quien la maltrata, sobre todo cuando tiene algún cargo de poder. En esos casos la mujer se asume con la imagen de la persona que la maltrata y actúa agresivamente.

Físicos

- Golpes, rasguños, heridas u otras marcas de lesiones en el cuerpo.
- Aspecto físico demacrado
- Manifestación constante de dolores de cabeza, fatiga, cansancio.
- Explicaciones incoherentes frente a estos signos físicos.
- Uso de lentes oscuros, grandes bufandas o chalecos para cubrir los golpes.
- Enfermedades recurrentes.

En lo laboral

- - Pérdida de interés o desmotivación por el interés al trabajo
- - Baja productividad e incumplimiento constante de las asignaciones
- - Tardanzas y ausentismo constante
- - Estrés manifestado en el trabajo o estrés laboral
- - Insatisfacción con el trabajo
- - Expresiones de sueño recurrente.

VI. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO PARA ATENDER EL ACOSO SEXUAL LABORAL⁵

Dignidad y defensa de la persona: El respeto a la dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Este principio faculta la

⁵ Algunos de estos principios están basados en el documento “Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual”. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2010. Y en el documento “Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajos”. Secretaría de Trabajo y Previsión social. México. 2020

adopción de medidas de protección para las o los afectados y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Confidencialidad: Toda denuncia o queja debe preservarse bajo el principio de reserva total, es decir, debe realizarse de manera estrictamente confidencial. Durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, queda expresamente prohibido brindar o difundir información, que comprometa el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad de la reserva. Esto involucra no revelar los nombres de las personas involucradas, así como cualquier información relativa a la queja. Quien violente este principio tendrá que ser amonestado de forma disciplinaria, conforme lo establece el Reglamento Interno y no podrá continuar en el cómo personal designado de la Oficina Institucional de Recursos Humanos para atender denuncias de Acoso Sexual Laboral.

No revictimización: Durante el proceso de aplicación del presente Protocolo, la víctima no puede ser sometida a rendir versiones adicionales después de haber presentado su denuncia, ni ser confrontada con el/la victimario/a. Es decir, no someter a la víctima a contar la historia más de dos veces, para que reviva lo que le ha ocurrido. En las acciones de prevención los casos suscitados no deben ser tomados como ejemplo, ya que esto hará revivir a la persona afectada toda la situación.

Imparcialidad: La investigación y las decisiones que se adopten en torno a las quejas o denuncias de acoso sexual laboral, tendrán que ser realizadas de forma imparcial, de manera tal que ninguna de las partes pueda, al momento de investigar o decidir, tomar partido entre las personas involucradas o mencionados en la queja o denuncia. Si quienes tengan que realizar la investigación o decidir sobre las quejas o denuncias tienen algún vínculo de parentesco o de amistad con la persona denunciante o denunciada deberá comunicarlo y abstenerse de participar en el procedimiento.

Derecho a no represarías⁶: queda prohibido cualquier acción perjudicial, directa o indirecta, que afecte negativamente a su empleo y/o condiciones de trabajo; y/o cuando dicha acción haya sido incitada a terceros, amenazada o realizada con el propósito de castigarlo, intimidarlo, acosarlo, discriminarlo o herirlo, porque realizó la denuncia o participó como testigo en un proceso de investigación de acoso sexual laboral.

La protección contra represalias puede extenderse a las personas que informan de conductas inapropiadas a través de mecanismos externos.

Ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Es responsabilidad de la institución poner de conocimiento que no se tolerará bromas, rumores o cualquier tipo de comunicación en torno a una queja o denuncia de acoso sexual laboral y es deber de todo el personal que labora en la institución actuar como denunciante, si observan que se ha producido una violación de este principio.

Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona debe ser tratada de manera igualitaria y con respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, sociales,

⁶ Basado en “Protección contra las Represalias”. La política de protección de las Naciones Unidas contra las represalias. Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

educativos y culturales, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier otra índole.

Integralidad: Los hechos o denuncias deben analizarse desde un plano, social, psicológico y de género, garantizando la protección de la persona afectada durante la investigación.

Debido proceso: Los involucrados en el conflicto gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas.

Tiempo oportuno: de acuerdo con lo dispuesto en la ley 7 del 14 de febrero, una vez puesta la denuncia, la investigación de las quejas o denuncias de acoso sexual en la institución, deberán tramitarse en el término máximo de tres meses.

Derecho a la defensa Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada, con la finalidad de garantizar el debido proceso.

VII. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplica a todas las personas que desempeñen funciones para INADEH de cualquier naturaleza y responsabilidad, alcanzando tanto a directores/as, supervisores/as, servidores/as públicos/as y personal tercerizado de empresas contratadas como proveedoras de servicios, con cometidos de apoyo o eventuales. También, aplica a las situaciones de acoso sexual en lo que respecta a las relaciones instructor/a-participante, en el marco de las capacitaciones y asistencias técnicas que INADEH brinda.

Este protocolo se aplica en todos los centros a nivel nacional del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano. También, aplica a todas las modalidades de instrucción, ya sea en modalidad virtual, modalidad dual, acciones móviles o cualquier modalidad que surja y se impartan cursos de esta institución. Del mismo modo, será aplicable en los espacios externos en donde el/la participante e instructores/as deban realizar actividades relacionada con sus estudios y en los espacios externos en donde se desarrolle actividades programadas o auspiciadas por esta entidad.

En consecuencia, están obligadas a respetar este protocolo todas las personas que mantengan una relación laboral o de aprendizaje con Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, todo el personal de servicios, las organizaciones, instituciones externas que tengan una relación laboral con el INADEH y las personas que visiten la institución tanto física como virtualmente.

VIII. ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

A. El/La Directora/a General

EL/La Director/a General en su condición de autoridad nominada, es el/la responsable de la conducta técnica y administrativa de la institución⁷ y, por ende, de garantizar la implementación de este Protocolo, por ello es la encargada de:

- Emitir la declaración de principios sobre el presente Protocolo.
- Recibir el informe de investigación que incluya las medidas disciplinarias recomendadas por la unidad de recursos humanos y autorizar su aplicación.
- Emitir un acta con el resultado de cada caso y las medidas disciplinarias adoptadas para su ejecución.
- Exigir el informe trimestral de avance, con datos segregados, de las actividades realizadas por la Oficina Institucional de Recursos Humanos en lo que respecta a la implementación de este Protocolo.
- Recibir formación sobre género, acoso sexual, violencia de género y otras temáticas relevantes en el fortalecimiento de sus conocimientos y comprensión del hostigamiento y acoso sexual laboral.

En el caso donde la persona acusada de acoso sexual sea el/la Director/a General de esta institución estas funciones las realizará el Consejo Directivo del Instituto, de acuerdo a lo que establece el Decreto del Ley 8, en su artículo 20.

B. Oficina Institucional de Recursos Humanos

Teniendo en cuenta que la Oficina Institucional de Recursos Humanos tiene como función cumplir y hacer cumplir, tanto los reglamentos y disposiciones que emanen de la Dirección General de Carrera Administrativa⁸, así como también, las normas, procedimientos y acciones disciplinarias establecidas a lo interno de la institución, será esta instancia la que tendrá a cargo la implementación del presente protocolo.

► Responsabilidades de Oficina de Recursos Humanos

- Recibir y propiciar formación sobre género, acoso sexual, violencia de género, etc.
- Promover la difusión y conocimiento en detalle de este protocolo.

⁷ Artículo 8. Reglamento Interno del INADEH.

⁸ Artículo 36. Capítulo IV Oficinas Institucionales de Recursos Humanos. Ley 9 de 20 de junio de 1994. Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa.

- Dar seguimiento al cumplimiento de este protocolo.
- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso sexual laboral en la institución.
- Realizar la investigación de los supuestos casos que se planteen, llevando a cabo las acciones necesarias para proceder a garantizar que no se repitan.
- Preparar un informe detallado que contenga las diversas propuestas de medidas a adoptar para buscar una solución de cada caso en particular.
- Remitir dicho informe el/la Director/a General para que esta persona avale la recomendación sobre el particular.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas y el resultado obtenido.
- Mantener un registro con datos segregados de los casos identificados.
- Rendir al Dirección General de esta institución un informe trimestral sobre los casos atendidos, las acciones de prevención, mitigación y atención implementadas.
- Elaborar propuestas que fortalezcan un ambiente de trabajo libre de acoso.
- Revisar y actualizar el presente protocolo, así como cualquier documentación vinculada al mismo.
- De requerirlo, solicitar el apoyo técnico de otras oficinas, como oficina de asesoría legal, oficina de género, para la atención de un caso, la implementación de medidas de mitigación, capacitaciones u otros aspectos relevantes para el abordaje de este protocolo.
- Establecer un trabajo articulado con el Comité de Género de la institución para llevar a cabo acciones de prevención de conductas que no son toleradas por la institución y para la difusión de este Protocolo.

Además de las responsabilidades antes descritas, en particular el/la jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, en lo que respecta a este protocolo, tendrá las siguientes responsabilidades:

- Es el/la principal responsable de garantizar la implementación del presente protocolo.
- Es el/la principal responsable de velar el celoso cumplimiento de los procedimientos que establece este protocolo.
- Es la persona responsable de designar una o más personas de su equipo para que le apoye en la atención y en los procesos de investigación que requieran los casos denunciados.
- Es la persona responsable de garantizar que el equipo designado no tenga antecedentes de violencia de género de ningún tipo.
- Determinar quién es la/s persona/s a quién/es se debe dirigir o pedir hablar en caso de presentarse de querer presentar una denuncia.
- Es la persona responsable de garantizar que su personal, sobretodo el designado para atender casos de acoso sexual laboral, tenga conocimientos o experiencia en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. En caso contrario, es la persona responsable de que su equipo se capacite con cursos, talleres u en otros espacios de formación en materia de igualdad, no discriminación, atención de casos con perspectiva de género y otras temáticas vinculantes al tema.

- Es la persona responsable de garantizar que los casos de acoso sexual laboral que se denuncien sean atendidos por personas de ambos sexos.

▶ **Conducta de la/s Persona/s designada/s**

Tanto el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, como la/s persona/s que este/a designe dentro de esta oficina como parte de su equipo de trabajo en lo que respecta a la atención de un caso de denuncia de presunto acoso sexual laboral, deberán al momento de comunicarse con las partes involucradas:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual,
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin manifestar juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Mantener un equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g) Comunicar a la persona denunciante con precisión y claridad los plazos y las acciones contempladas en el presente Protocolo.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que pueden otorgar.

▶ **Cuando la persona denunciada o denunciante fuera parte de la Oficina Institucional de Recursos Humanos**

Si la persona denunciada o denunciante fuera parte de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido por el presente Protocolo, se procederá de la siguiente manera:

- En caso de que una de las personas implicadas forme parte de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, deberá llevar la denuncia otro/a integrante de dicha oficina. En caso de que haya conflicto de interés, se sugiere que, en este caso en particular, tomar a consideración la sustitución de las funciones en todo el proceso de investigación de la Oficina Institucional de Recursos Humanos por la Oficina de Asesoría legal.
- En caso de que una de las personas implicadas sea la persona responsable de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, le sustituirá en sus funciones en este procedimiento el / la jefe/a de Asesoría Legal.

Las personas designadas en la Oficina Institucional de Recursos Humanos para brindar atención en casos de acoso sexual laboral deben llenar una carta compromiso⁹ asegurando que cumplirán los requisitos sobre respeto y confidencialidad de los casos presentados en la dependencia. Si se llega a incumplimiento de este requisito, ameritará la separación de esta designación y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de esta persona.

⁹ En el anexo la Carta de Compromiso para este fin.

C. La Oficina de Asesoría Legal

La oficina de Asesoría Legal ejerce sus funciones institucionales desde un nivel asesor, por lo cual servirá como brazo asesor y técnico en lo que respecta a la implementación de este protocolo, principalmente en las siguientes labores:

- Cuando la persona denunciada o denunciante fuera parte de la Oficina Institucional de Recursos Humanos y una o más personas de esta oficina se declaren en conflicto de interés para realizar sus funciones en el proceso de investigación. La Oficina Institucional de Recursos Humanos podrá solicitar la sustitución de sus funciones por la Oficina de Asesoría Legal, para en esta situación en particular, y esta tendrá la responsabilidad de desarrollar un debido proceso y garantizar en cumplimiento del presente Protocolo.
- En caso de que una de las personas implicadas sea la persona responsable de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, le sustituirá en sus funciones en este procedimiento el / la jefe/a de Asesoría Legal y este puede designar su equipo de trabajo, salvaguardando los requerimientos que deben cumplir al ser una persona designada para el proceso de atención de casos de acoso sexual laboral en la institución.
- En los casos de faltas administrativas conlleve a la aplicación de sanción de destitución, se presentará el informe a Asesoría Legal y luego a el/la Director/a General, expresando sus recomendaciones, de acuerdo a Reglamento Interno de la Institución¹⁰.
- De ser solicitado por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, brindar el apoyo técnico o asesoría para la atención de un caso, la implementación de medidas de mitigación, capacitaciones u otros aspectos relevantes para el abordaje de este protocolo.
- Teniendo en cuenta las funciones antes descritas de que ejerce esta oficina, como brazo asesor y técnico de la Oficina Institucional de Recursos Humanos en lo que respecta a este protocolo, se debe garantizar que el personal de la Oficina de Asesoría Legal tenga conocimientos en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. Reciban periódicamente capacitaciones en materia de igualdad, no discriminación, atención de casos con perspectiva de género y otras temáticas vinculantes al tema.
- Apoyar en el fomento de espacios de formación sobre género, acoso sexual, violencia de género, etc.

D. La Oficina de Género y Equiparación de Oportunidades

Esta oficina tiene la función de garantizar la institucionalización de la perspectiva de género y es por lo que, es la unidad designada para asumir las siguientes responsabilidades:

- Brindar apoyo técnico en la difusión del presente Protocolo.
- Liderar las acciones y estrategias para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, estas pueden ser preventivas, formativas y/o de comunicación y difusión.

¹⁰ Artículo 107. Capítulo II. El Proceso Disciplinario. Reglamento Interno del INADEH

- Promover espacios de formación sobre género, acoso sexual, violencia de género, etc. para todo el personal y servidores públicos de la institución.
- De ser solicitado por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, brindar el apoyo técnico u orientación en la atención de un caso, la implementación de medidas de mitigación, capacitaciones u otros aspectos relevantes para el abordaje de este protocolo.
- Teniendo en cuenta las funciones antes descritas de que ejerce esta oficina frente al cumplimiento de este Protocolo, esta oficina debe garantizar que el personal de la Oficina de Género y Equiparamiento de Oportunidades tenga conocimientos en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. Reciban periódicamente capacitaciones en materia de igualdad, no discriminación, atención de casos con perspectiva de género y otras temáticas vinculantes al tema.
- Debe garantizar la implementación del presente Protocolo.

E. Las/los Directoras/es, las/los Jefes/as de oficina.

Al frente de cada unidad administrativa de mando superior está un(a) director(a), esta persona desempeñará las funciones de dirección, coordinación y supervisión propias del cargo¹¹, en los mandos medios están las/os jefes/as de oficinas, a su vez, estas personas están encargadas de supervisar el personal, además de sus funciones propias del cargo.

Teniendo en cuenta la organización institucional del INADEH y las funciones propias de estos cargos, las/los directores, así como las/los jefes/as de oficinas de la institución desempeñarán un papel relevante en la implementación de este Protocolo, siendo clave para garantizar un clima laboral sano y seguro. Para ello deberán:

- Conocer en detalle este protocolo.
- Recibir formación sobre género, acoso sexual, violencia de género y otras temáticas relevantes en el fortalecimiento de sus conocimientos y comprensión del acoso sexual laboral.
- De acercarse un/a subalterna/o para solicitar ayuda, orientación o hacer una denuncia sobre acoso sexual laboral, sin permitir que entre en detalles sobre la situación que la/le aqueja, debe orientarle sobre a donde dirigirse para presentar la denuncia o la orientación que requiera.
- Debe facilitar, propiciar o acompañar (de ser necesario) a la potencial víctima para que pueda ponerse en contacto con la Oficina de Recursos Humanos.
- Debe estar vigilante de que se mantenga un ambiente laboral saludable y seguros en el área de trabajo a su cargo y con sus subalternos/as.
- Debe garantizar que todas las personas a su cargo en el área de trabajo conozcan este Protocolo, sus derechos y responsabilidades, para ello, puede invitar, solicitar, organizar acciones informativas o sensibilización con dicho propósito.

¹¹ Artículo 9. Reglamento Interno del INADEH.

- De darse durante el proceso de investigación por la denuncia de acoso sexual laboral, situaciones entre compañeros/as entorno al caso que se investiga, debe activar las alertas a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, para que apliquen medidas de sensibilización u otras que permitan mantener buen ambiente laboral.

IX. PROCEDIMIENTOS DE GARANTIA

A. Presentación de quejas y denuncias

Para la atención de casos de acoso sexual laboral en la institución, la Oficina Institucional de Recursos Humanos, debe informar a la presunta víctima que tiene el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso. Esto implica que, se le comunique a la presunta víctima las vías para denuncia y solución del caso: el marco normativo de este Protocolo y/o las vías jurídicas fuera de este.

Se debe informar cuál es el procedimiento que se llevaría a cabo de acogerse al protocolo institucional. Asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

B. ¿Quién puede denunciar situaciones de acoso o de agresión?

Se puede interponer denuncia o queja de acoso sexual contra toda persona que colabore de manera directa o indirecta con la institución, sin importar el nivel jerárquico. Es decir, se puede presentar denuncia contra otro/a compañero/a de funciones, supervisores/as, subordinados/as, directores/as o cualquier persona que desempeñe funciones para esta institución.

También, pueden presentar denuncia las personas participantes que se beneficien de la formación impartida por esta institución. Es decir, una persona participante de los cursos del INADEH puede hacer una denuncia contra otro/a compañero/a, instructores/a, supervisores/as, directores/as o cualquier/a otro/a servidor/a público/a que labore en el INADEH.

Además, cualquier/a servidor/a público/a o participantes (aprendiz) que tenga conocimiento o sea testigo de una o más conductas que pudiera ser una manifestación de acoso sexual dirigida a una tercera persona, puede plantear una queja ante los medios de denuncia y Oficina Institucional de Recursos Humanos se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles a partir de la denuncia a fin de poner a disposición el presente Protocolo.

Denuncia por una persona menos de 18 años.

En el caso que la persona que imponga la denuncia o queja es un(a) participante del INADEH y tengan menos de 18 años, de acuerdo con la Ley 285, que crea el Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia, se debe conducir este caso de la siguiente manera:

- Si la denuncia va dirigida a un (a) instructor (a) o funcionario (a) del INADEH, la Oficina Institucional de Recursos Humanos debe iniciar una investigación y, en paralelo, informar a la Secretaría Nacional De Niñez, Adolescencia y Familia (SENNIAF) sobre la queja o denuncia.
- Si la denuncia va dirigida a otra persona que tenga menos de 18 años, se hará una notificación inmediata a Secretaría Nacional De Niñez, Adolescencia y Familia (SENNIAF) y, por parte del INADEH, se debe elaborar un informe describiendo la situación y las medidas tomadas.

C. Medios para la denuncia y confidencialidad

Se dispondrá de los siguientes medios para presentar quejas o denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral, que pueda suscitarse en todos los centros o instancias del INADEH a nivel nacional, garantizando los principios del procedimiento establecidos en este protocolo y cuidando en todo momento la confidencialidad, estos son:

La vía más sencilla y que se sugiere como primera opción es DIRECTAMENTE EN LA OFICINA INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS, la persona afectada podrá personarse a la Oficina de Recursos Humanos de la institución para presentar la queja o denuncia. El funcionamiento de esta oficina es de lunes a viernes, en horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

Impedimento de apersonarse a la Oficina Institucional de Recursos Humanos

En el caso de los centros regionales del INADEH o de presentar algún impedimento para personarse a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, la persona afectada o denunciante podrá:

- Llenar el formulario de denuncia el cual pondrá a disposición en todos los centros regionales del INADEH y en el sitio web de la Institución. De no tener acceso a este formulario, podrá hacer un manuscrito en el que explique la situación y su intención de denuncia.
- Este debe ser enviado dentro de un sobre cerrado y sellado. En la parte externa debe aparecer de manera visible "Confidencial".
- Debe ser dirigido a: Jefe/a de la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

Para el envío la persona denunciante que remite el sobre podrá:

- De sentirse segura, apoyarse en la dirección regional y solicitar su envío a la Oficina Institucional de Recursos Humanos. Si utiliza esta vía, solicite el sello y fecha de recibido en la parte exterior del sobre, para que quede constancia de la entrega y de la fecha de recibido. No necesita

explicarle a la persona que recibe el sobre de que se trata, solo debe informarle a quien está dirigido y que es confidencial. Esto será incluido en el expediente una vez se inicie la investigación del caso.

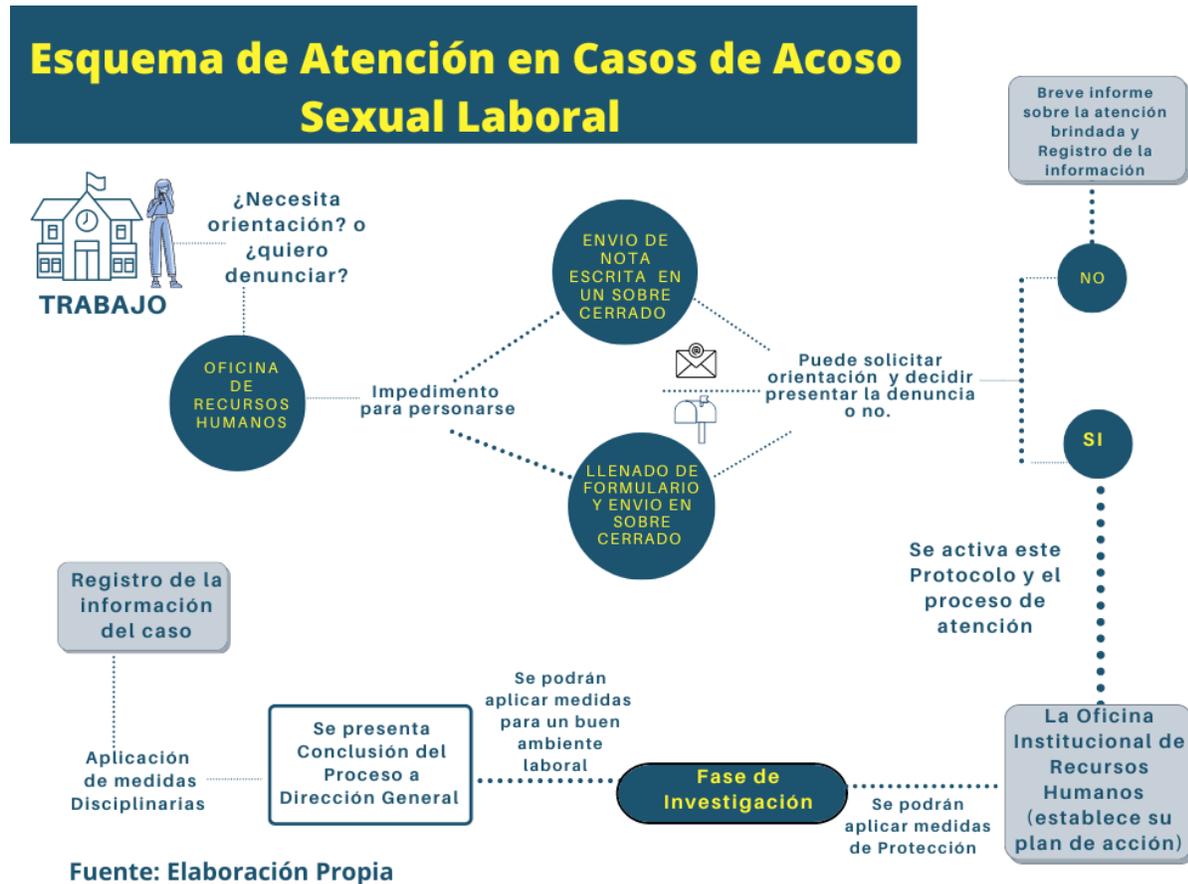
- Puede hacer llegar el sobre cerrado y sellado, por otros medios propios y darle seguimiento al recibido de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, vía telefónica. Importante que en la parte externa aparezca “confidencial” y a quién está dirigido.



Sí un/a servidor/a público/a que tiene responsabilidad dentro de este procedimiento de garantía incurre en su incumplimiento, ameritará una sanción o amonestación por escrito, de acuerdo con las medidas disciplinarias del Reglamento Interno de la Institución, y la misma será incluida en el expediente personal de esta persona.

X. PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DEL PROTOCOLO

A continuación, se presenta el procedimiento institucional de actuación, para atender los hechos de acoso sexual laboral por los cuales se presente una queja o denuncia, de acuerdo a los lineamientos establecidos en este protocolo.



En los siguientes pasos se plantean intervenciones, que buscan salvaguardar la dignidad de las víctimas y al mismo tiempo apoyan el proceso con un abordaje integral.

A. Primer Paso: Recibe las quejas o denuncias de acoso sexual laboral.

La vía recomendada para presentar las quejas o denuncias es **DIRECTAMENTE EN LA OFICINA INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS**, la persona afectada podrá personarse a la Oficina de Recursos Humanos de la institución para presentar la queja o denuncia. Esta oficina está en funcionamiento de lunes a viernes, en horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

Impedimento de apersonarse a la Oficina Institucional de Recursos Humanos

En el caso de los centros regionales del INADEH o de presentar algún impedimento para personarse a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, la persona afectada o denunciante podrá:

- Llenar el formulario de denuncia el cual pondrá a disposición en todos los centros regionales del INADEH y en el sitio web de la Institución. De no tener acceso a este formulario, podrá hacer un manuscrito en el que explique la situación y su intención de denuncia.
- Este debe ser enviado dentro de un sobre cerrado y sellado. En la parte externa debe aparecer de manera visible “Confidencial”.
- Debe ser dirigido a: Jefe/a de la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

B. Segundo Paso: Reunión de la Oficina Institucional de Recursos Humanos

Es fundamental que la Oficina Institucional de Recursos Humanos actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que será la instancia de primer contacto y de resolución de casos.

Esta reunión se realizará con los siguientes propósitos:

- a) Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de acoso sexual laboral.
- b) Analizar el caso que se les presenta y establecer un plan de acción entorno al abordaje del caso y su investigación.
- c) Determinar medidas de protección en caso de que se considere necesario.
- d) Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.
- e) Firmar el acta de imparcialidad o, por el contrario, si la/s persona/s designadas tiene conflicto de interés es su deber declarar su incapacidad para continuar acompañando este proceso. Esto quedará por escrito en la minuta de la reunión.

La/s persona/s designada/s en la Oficina Institucional deberán cumplir con los requerimientos antes descritos en lo que respecta a las conductas de la/s persona/s designada/s y deben propiciar que estas personas cuenten con competencias para generar un ambiente seguro y de confianza, habilidades para propiciar el diálogo y la resolución de conflictos.

C. Tercer Paso: Fase de Investigación

► Entrevista a la persona denunciante¹²

¹² Como apoyo a la/s persona/s que realicen la entrevista, en el anexo 3: Guía de entrevista para la persona potencialmente víctima.

a. Durante la entrevista se debe procurar un ambiente seguro y privado, para ello se recomienda:

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.
- Darle a conocer a la potencial víctima que la institución tiene cero tolerancia al acoso sexual laboral y, por ende, esta situación que presenta se le dará prioridad.

b. En la entrevista con la potencial víctima la Oficina Institucional de Recursos Humanos deben abordar los siguientes puntos:

- Consultarle a la potencial víctima cómo cree que puede ser ayudada, haciéndole saber que sus necesidades son tomadas en cuenta.
- Informarle de cuáles son sus derechos, los principios que rigen este proceso y el procedimiento que se llevará a cabo de acuerdo con este protocolo, incluyendo los tiempos, los canales de comunicación durante el proceso, etc.
- Se le facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.
- Informarle de las instancias a las que puede recurrir en busca de apoyo psicológico y/o asesoría legal. Incluso pueden ofrecer apoyarles en contactar a la instancia (gubernamental o no gubernamental) para el primer acercamiento¹³.
- Garantizar el correcto llenado y firma del formulario de denuncia.

c. Sobre el hecho denunciado

- Durante la entrevista se le dará la oportunidad a la persona que ha presentado la queja de añadir información que considere oportuna y podrá brindar las explicaciones que considere relevante para la investigación.
- Ayudarle a reconstruir de forma cronológica los hechos otorgando el tiempo necesario para ello.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a personas testigos para completar la investigación.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.
- Durante este proceso de investigación se debe corroborar lo que la víctima ha afirmado en el formulario de denuncias, mediante pruebas testimoniales o documentales que permitan corroborar los hechos (Documentos, fotografías, textos de correos, WhatsApp, videos u otros). Por ello, se le puede preguntar si cuenta con pruebas de este tipo.

¹³ En el anexo 5, se dispone de un cuadro con el listado de instancias que brindan atención psicológica y/o asesoría legal a víctimas de acoso sexual laboral, a nivel local y nacional.

Previo a su utilización todos los centros a nivel nacional del INADEH, deben hacer el ejercicio de llenado del cuadro en el anexo 5 de este Protocolo y facilitárselo a la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

En el caso de que la víctima luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir decida no realizar la denuncia, la Oficina Institucional de Recursos Humanos realizará un seguimiento periódico del caso, el cual quedará documentado en el expediente.

No se deben considerar preguntas que revictimicen, por ejemplo: consultar por el vestuario utilizado en los momentos de hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario y lugar, por qué consumió una determinada sustancia, si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada u otros interrogantes que culpabilicen a la víctima o en relación con su vida privada.

d. Firma de la declaración

- Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente y aprobar o pedir las modificaciones que considere necesarias.
- Si la persona afectada coincide en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
- Se procederá a archivar la declaración original y sacar una copia de esta, la cual se entregará a la persona afectada.
- En caso de que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. **Nadie más se le permitirá hacer cambios.**

e. Comunicación de seguimiento con la potencial víctima

- Se le informará que en un plazo máximo de 3 meses se debe concluir todo el proceso.
- Se comunicará al menos dos veces a la potencial víctima durante la investigación, para informarle del estatus del proceso o investigación (sin entrar en muchos detalles). Esta comunicación puede ser verbal y escrita o por correo electrónica, con confirmación de recibido del remitente. Estas serán adjuntadas al expediente.

La finalidad de esta comunicación con la persona afectada es para que este anuente que se está atendiendo a su denuncia y se le está dando el debido proceso y para que en ningún momento sienta que no se le está prestando la atención debida a su denuncia. Esta comunicación NO es para comunicar los hallazgos de la investigación.

- Se le puede dar un número de contacto para que la posible víctima pueda comunicarse con la Oficina Institucional de Recursos Humanos de requerirlo.

►► Medidas de Protección

Son aquellas que puede determinar la Oficina Institucional de Recursos Humanos con el fin de evitar daños de difícil o posible reparación. Se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en la institución.

Se le podrá brindar varias opciones debida y previamente validadas por las autoridades. Estas medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en la institución.

Medidas de Protección

- a. Ante el temor a las represalias:
 - Quien (es) entreviste (n) de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, debe transmitir el fiel compromiso de la institución de mantener un ámbito de trabajo libre de acoso sexual laboral.
 - Trasladar a la parte acusada. Esta medida es recomendada cuando está presente la amenaza de venganza.
 - Trasladar del lugar de trabajo a la persona hostigada/acosada no es recomendado, porque la revictimiza, ya que no solo sufre las consecuencias de la situación, sino también debe cambiar de lugar de trabajo y con ello, tal vez, dejar una red de contención de compañeros/as, su espacio cotidiano de trabajo y tarea con la que se siente cómoda y desarrolla su carrera profesional. Sin embargo, ante una situación extrema, podría ser una solución que le podría brindar cierto alivio momentáneo¹⁴.
- b. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- c. Terminación de la relación laboral de la persona agresora en la institución.
- d. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- e. Otras medidas que a consideración la Oficina Institucional de Recursos Humanos coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

► Citación a la persona denunciada

Cuando se haya presentado una queja y se haya verificado en el proceso de contraste que hay indicios que señalan que efectivamente ha sucedido, se organizará una reunión con la persona contra la cual se ha presentado la queja o denuncia y, una vez expuesto el caso, se le dará a conocer cómo se procederá (dependiendo del caso), y las consecuencias que tendría la repetición de dicha conducta en el futuro.

La persona acusada tiene derecho a:

- Conocer las acusaciones en su contra
- El nombre de quién las hace.
- Ser notificado/a de la declaración escrita de la persona que acusa.
- A defenderse

¹⁴ Esta medida es cónsona con lo que establece el Reglamento Interno de la institución en el artículo 43.

a. Durante la entrevista la Oficina Institucional de Recursos Humanos ¹⁵:

- El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo y finalmente mantener la organización libre de acoso sexual laboral.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política institucional que lo sustenta, es decir, este Protocolo.
- Darle a conocer sus derechos.
- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Debe informar que se tomarán notas durante la entrevista.
- Debe explicarle que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Solicitarle personas testigos que puedan demostrar que el incidente pudo no haber sucedido.

b. Si la persona denunciada admite acusaciones

Si la persona acusada admite la culpabilidad de los hechos, se le deberá expresar que el tipo de comportamiento no es aceptable en la institución dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, y se procederá de la siguiente manera:

- Elaborar la declaración para la firma de la persona denunciada.
- No requiere mayor investigación, por lo tanto, deben pasar al proceso de conclusión directamente (Paso 4).

Recomiéndele que evite enfrentarse y hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en el caso que se investiga, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalias podría ser considerada un acto de acoso sexual laboral en sí mismo y que podría agravar la situación, ya que esto se sumaría al acto original declarado en la denuncia, lo que supondría medidas disciplinarias severas.

c. Preparar la declaración de la parte denunciada

- Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.

¹⁵ Como apoyo a la/s persona/s que realicen la entrevista, en el anexo 4: Guía de entrevista para utilizar con la persona denunciada

- Una vez que tanto la Oficina Institucional de Recursos Humanos como la persona acusada acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por la persona acusada.
- Se procederá archivar la declaración original y hacer una copia para la persona acusada.
- Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, la Oficina Institucional de Recursos Humanos deberá redactarla en base a las notas que tomó durante la entrevista, y especificar los motivos por los cuales no se firmó.

► Entrevista a los/las testigos

Cuando se considere necesario y con el fin de conocer mejor lo sucedido, se podrá entrevistar también a otras personas que puedan aportar información relevante para la investigación.

Antes que utilizar este recurso, es fundamental aclarar a quién se considera testigo/a:

- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso de acoso sexual laboral.
- Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la persona acusada.
- Alguien que haya sido mencionado/a en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se presume acosadora.

El propósito de estas entrevistas a personas testigos es determinar si el/la testigo vio o escuchó algo en relación con el supuesto caso, si la persona acusada pudo efectivamente cometer el acto acoso sexual laboral que se le acusa y si habló con los/as involucrados/as antes de que se cerrara el caso. Es fundamental concentrarse en lo observado o visto por el/la testigo y no por sus suposiciones u opiniones sobre lo que pudo haber sucedido.

a. Algunos lineamientos para desarrollar estas entrevistas

- El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretenda ser íntegro y justo y finalmente mantener a la institución libre de acoso sexual laboral.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

► Medidas para un buen ambiente laboral

Es importante cuidar y fortalecer el ambiente laboral y clima organizacional para ello se deben realizar acciones preventivas en los distintos departamentos de la institución.

Durante el proceso de atención e investigación de la denuncia de acoso sexual laboral, se pueden suscitar situaciones entre compañeros/as, como, por ejemplo: rumores, comentarios, conductas inadecuadas,

apoyo a una de las partes, etc. Para evitar estas situaciones será necesario prestar especial atención al ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo donde labora la persona afectada.

En el siguiente cuadro se proponen algunas actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el propósito de mantener un ambiente laboral saludable y entornos seguros:

MEDIDAS PARA UN BUEN AMBIENTE LABORAL
a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de acoso sexual laboral. b. Difusión del procedimiento para la atención de casos de acoso sexual laboral con base en el Protocolo. c. Emisión de una campaña sobre las conductas de acoso sexual en la Institución. d. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad de la institución o centro del INADEH ante las personas trabajadoras del área afectada.

D. Cuarto Paso: Conclusión del proceso

Una vez realizadas las tareas de contraste y de investigación, en el plazo máximo tres (3) meses contados a partir de la presentación de la denuncia, la Oficina Institucional de Recursos Humanos, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Aspectos que considerar en esta etapa del proceso:

- Para la conclusión del procedimiento la Oficina Institucional de Recursos Humanos deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión. Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del caso, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes.
- Finalmente, la Oficina Institucional de Recursos Humanos deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución se proteja la integridad de las partes.
- Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso sexual, se impondrán medidas disciplinarias en función de la gravedad de la conducta inadecuada.
- En los casos de faltas administrativas conlleve a la aplicación de sanción de destitución, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentaran el informe a Asesoría Legal y luego a el/la Director/a General, expresando sus recomendaciones, de acuerdo a Reglamento Interno de la Institución¹⁶.

¹⁶ Artículo 107. Capítulo II. El Proceso Disciplinario. Reglamento Interno del INADEH

- Asimismo, en aquellos casos en que no existan suficientes elementos probatorios que permitan sancionar ni exculpar a la persona denunciada, quien denuncia podrá solicitar a la Oficina Institucional de Recursos Humanos su cambio de puesto y/o funciones para evitar contacto con la persona denunciada, que la instancia deberá tomar en consideración para garantizar un ambiente laboral seguro y saludables para todas/os.
- Las acciones internas que tome la institución por la comprobación de los hechos de acoso sexual comprobados no limitan que la víctima pueda interponer la denuncia correspondiente en las instancias judiciales correspondientes. Asimismo, en caso de que no se pudiera comprobar la responsabilidad de la persona acusada, no será causal de despido de la persona denunciante.
- Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder. Las correspondientes sanciones se determinarán en base y proporción a la supuesta falta denunciada.

► **Recursos administrativos por inconformidad con la resolución.**

La Oficina Institucional de Recursos Humanos comunicará tanto a la persona denunciante como a la denunciada el resultado. Si una de las Partes no está conforme con el resultado, tiene el derecho a acogerse al reglamento interno de la institución, en su Capítulo II sobre procesos disciplinarios.

También, las personas servidoras públicas podrán acogerse a la Ley 38 de 2000, por la cual se regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales, en lo concerniente a este aspecto, en su artículo 166 establece los siguientes recursos en la vía gubernativa, que podrán ser utilizados:

- **El de reconsideración, ante el funcionario administrativo de la primera o única instancia, para que se aclare, modifique, revoque o anule la resolución;**

El recurso de reconsideración consiste en que la misma autoridad administrativa, en este particular, el/la Director/a General con la Oficina Institucional de Recursos Humanos y sumando el apoyo técnico de la Oficina de Asesoría Legal, revisen nuevamente el expediente, reconsidere el resuelto emitido en el acto administrativo que aqueja.

Si una de las Partes quiere hacer uso de este recurso, es recomendable conozca y se circunscriba a lo que establece el Capítulo II sobre “Recurso de Reconsideración” en la Ley 38 de 2000, por la cual se regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales.

Esta acción debe hacerse lo antes posible, debido a que el recurso de reconsideración podrá ser interpuesto dentro de los cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución de primera o única instancia y debe ser dirigida a el/la Director/a General de la institución.

- **El de apelación, ante el inmediato superior, con el mismo objeto;**

Si una de las Partes quiere hacer uso de este recurso, es recomendable conozca y se circunscriba a lo que establece el Capítulo III sobre “Recurso de Apelación” en la Ley 38 de 2000, por la cual se regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales.

- **El de hecho, ante el inmediato superior de la autoridad que denegó la concesión del recurso de apelación o que lo concedió en un efecto distinto al que corresponde, para que se conceda el recurso de apelación que no fue concedido o para que se le conceda en el efecto que la ley señala;**

Si una de las Partes quiere hacer uso de este recurso, es importante que conozca y se circunscriba a lo que establece el Capítulo IV sobre “Recurso de Hecho” en la Ley 38 de 2000, por la cual se regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales.

- **El de revisión administrativa contra resoluciones o decisiones que agoten la vía gubernativa, para lograr la anulación de la resolución respectiva, con base en alguna o algunas de las siguientes causales:**

- Si la decisión ha sido emitida por una autoridad carente de competencia;
- Cuando se condene a una persona a cumplir una prestación tributaria o económica, o una sanción por un cargo o causa que no le ha sido formulado;
- Si se condena a una persona a cumplir una prestación tributaria o económica, o una sanción por un cargo o causa distinta de aquél o aquélla que le fue formulada;
- Cuando no se haya concedido a la persona que recurre oportunidad para presentar, proponer o practicar pruebas;
- Si dos o más personas están cumpliendo una pena o sanción por una infracción o falta que no ha podido ser ejecutada más que por una sola persona;

Si una de las Partes quiere hacer uso de este recurso, es importante que conozca y se circunscriba a lo que establece el Capítulo V sobre “Recurso de Hecho” en la Ley 38 de 2000, por la cual se regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales.

También, suscribirse a la Ley 9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa, la cual establece el procedimiento y los tiempos frente a la apelación por destitución ante la Junta de Apelación y Conciliación.

XI. MEDIDAS DISCIPLINARIAS¹⁷

¹⁷ Ley 9 del 15 de febrero de 1984:

Artículo 146. Los servidores públicos sometidos a investigación judicial o administrativa pueden ser objeto de separación de sus cargos, en virtud de mandamiento de autoridad judicial competente; o de la autoridad nominadora, en caso de procesos disciplinarios.

En base a las disposiciones del Ley 9 del 20 de junio de 1984 y régimen disciplinario del Reglamento Interno de INADEH, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

A. Faltas leves

Tipo de faltas: Leves		
Descripción de la falta	Medidas Disciplinarias	
	Primera vez	Reincidencia
<p>Las formas de violencia de género se dan de forma verbal mediante chistes sexistas o misóginos, ofensas verbales de cualquier tipo u hostigamiento mediante cualquier forma de comunicación, comprende, pero no se limita a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; • Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves. <p>Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestación escrita con copia al expediente • Charla de prevención sobre acoso sexual y violencia de género 	<p>1º Suspensión de tres días de trabajo 2º Suspensión de cinco días de trabajo 3º Destitución, Mediante la aplicación del artículo 91 y el artículo 152, #10 del Reglamento Interno del INADEH.</p>
Agravantes		
<p>a) El abuso de situación de superioridad jerárquica; b) La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra; c) Existencia de dos o más personas afectadas. d) El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada; e) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad</p>		

Artículo 147. La autoridad nominadora podrá también aplicar la separación del cargo a los servidores públicos como una medida de asegurar la armonía y seguridad del ambiente laboral, cuando ello sea necesario. Este tipo de separación no afectará la remuneración del servidor público; pero la autoridad nominadora tendrá un plazo máximo de quince (15) días hábiles para tomar las provisiones necesarias con el objeto de eliminar la causa que originó la medida.

Artículo 152. Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo anterior, las siguientes conductas admiten destitución directa: ...#10. Incurrir en acoso sexual.

B. Faltas Graves

Tipo de faltas: Graves		
Descripción de la falta	Medidas Disciplinarias	
	Primera vez	Reincidencia
<p>a) Ofrecimientos de mejora a una funcionaria o funcionario, a cambio de favores sexuales.</p> <p>b) Restricción o limitación de la posibilidad de ascender laboralmente o de asistir a cursos de perfeccionamiento profesional que ofrezca la institución; mediante la negativa de acceder a favores sexuales.</p> <p>c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o proposiciones de carácter sexual.</p> <p>d) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;</p> <p>e) Contacto físico innecesario, rozamientos;</p> <p>f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;</p> <p>g) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, identidad sexual u orientación sexual.</p> <p>h) La impartición de órdenes vejatorias; como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.</p> <p>i) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.</p> <p>j) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.</p> <p>k) La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.</p> <p>l) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;</p> <p>m) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;</p> <p>n) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión de tres días de trabajo • Charla sobre acoso sexual y prevención de violencia de género 	<p>Destitución, Mediante la aplicación del artículo 91 y el artículo 152, #10 del Reglamento Interno del INADEH.</p>

<p>o) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual. Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este Protocolo.</p>		
Agravantes		
<p>a) El abuso de situación de superioridad jerárquica; b) La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra; c) Existencia de dos o más personas afectadas. d) El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada; e) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad</p>		

C. Faltas de Máxima Gravedad

Tipo de faltas: Graves		
Descripción de la falta	Medidas Disciplinarias	
	Primera vez	Reincidencia
<p>a) Confirmación de que la violencia de género llegó a un plano de carácter sexual o físico que violentó la integridad de la víctima.</p> <p>b) La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.</p> <p>c) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.</p>	<p>Destitución, Mediante la aplicación del artículo 91 y el artículo 152, #10 del Reglamento Interno del INADEH.</p>	-

XII. PROCEDIMIENTO CON SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O COLABORES/AS DE OTRAS INSTITUCIONES, ORGANIZACIONES O INSTANCIA TERCERIZADAS

Cuando la denuncia de acoso sexual es realizada contra una persona empleada por una entidad tercerizada, es decir contra alguien no contemplado en el ámbito de aplicación de este Protocolo, la Oficina Institucional de Recursos Humanos informará formalmente a la entidad tercerizada, a fin de que ésta aplique su propio Protocolo para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el ámbito labor.

En casos en los que la denuncia de acoso sexual es realizada contra una persona contemplada en el ámbito de actuación del presente Protocolo, se aplicará el mismo. Dada la situación de que ambas personas sean empleadas por una empresa tercerizada, la institución informará formalmente de la situación a la otra entidad, respetando de esta manera el compromiso de generar entornos laborales sanos.

XIII. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Se debe realizar la sistematización, el seguimiento y monitoreo de las situaciones de acoso sexual laboral de acuerdo con los plazos y las funciones establecidas en este Protocolo.

Se recomienda realizar una medición periódica de los casos de acoso sexual, que permita evaluar la prevalencia de este tipo de situaciones en la institución y detectar las áreas de trabajo que requieran una atención especial, medir el tiempo dedicado a los casos, evaluar las acciones tomadas y recomendar mejoras al procedimiento.

Para orientar la creación de indicadores de género en lo que respecta a situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se propone esta lista inicial de indicadores:

Indicadores	Cómo medirlos
Número de casos atendidos mensualmente	Sumatoria de número de casos totales que se presentaron en el mes.
Número de casos resueltos en el tiempo establecido por este Protocolo.	Sumatoria de número de casos totales en el tiempo establecido por este Protocolo (3 meses).
Número de casos cerrados y resueltos por mes.	Sumatoria del número de casos cerrados y resueltos por mes.
Número de casos denunciados desagregados por sexo.	Sumatoria del número de casos totales segregados por sexo
Número de casos con menor de 18 años involucrados.	Sumatoria del número de casos
Número de casos por centro del INADEH	Totales de casos clasificación por centro del INADEH a nivel nacional.
Número de casos totales que se presentaron en el trimestre.	Sumatoria del número de casos totales que se presentaron en el periodo.
Porcentaje de casos según el nivel de gravedad	Repartir el número de casos por nivel de gravedad en porcentajes. Faltas leve X%, faltas graves X%, faltas máximo gravedad X%.
Índice de rotación de personal a causa de los casos	Número de personal que salió del puesto/área/institución entre número de personal total, el resultado se multiplicará por cien para obtener el índice o porcentaje.
Número de cursos y sesiones informativas de sensibilización impartidas al personal	Sumatoria total

XIV. ESTADÍSTICAS Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL QUE SE IDENTIFIQUEN EN LA INSTITUCIÓN

La Oficina Institucional de Recursos Humanos deberá crear una base de datos en el que se registre datos de todos los expedientes que se abran de acoso sexual en la institución. Los datos que, mínimamente debe registrarse son:

- *Fecha de la denuncia*
- *Número o código de expediente*
- *Edad, sexo de las partes*
- *Casos por centros del INADEH donde se detecta la denuncia*
- *Resumen del motivo de la denuncia*
- *Tiempo de respuesta en la investigación*
- *Medidas de protección empleadas*
- *Medidas para mejorar el ambiente laboral empleadas*
- *Resumen de la conclusión del caso*
- *En caso de existir sanción, la que se adoptó para resolver el caso*

XV. DIFUSIÓN DE ESTE PROTOCOLO

A. Integrar la prevención del acoso sexual a los principios de la institución.

Una vez aprobado el presente protocolo tendrá la responsabilidad la más alta dirección de la institución, crear una declaración de principios en la que se establezca que las personas servidoras públicas de esta institución, así como la población participante de los cursos que imparte esta institución, tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual en ninguna circunstancia laboral o modalidad de aprendizaje. Estableciendo la obligación de la dirección, jefes de oficinas, mandos medios y a toda persona que colabore directa o indirectamente con la institución, de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y atender de forma enérgica este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

En esta declaración de principios, se hará constar que la Oficina Institucional de Recursos Humanos es la instancia de contacto para presentar las quejas o denuncias y especificar donde está ubicada o como pueden contactarla. También, se debe mencionar la amplia difusión que se hará del mismo.

Esta declaración de principios será difundida a través de todos los canales de comunicación de la institución y deberá ser implementada en un máximo de tres meses de haber suscrito este protocolo.

B. Se utilizarán todos los medios de divulgación que disponga el INADEH.

Se hará el envío por correo electrónico del presente Protocolo a todas las personas que tienen una relación laboral con la institución. Se hará la publicación de este en la página web de la institución y otros medios de difusión que dispongan, como: murales informativos, circular, etc.

Asimismo, la Oficina Institucional de Recursos Humanos entregará a todo el personal que se incorpore a la institución:

- La declaración de principios emitida por la alta dirección y
- brindará información sobre las políticas de prevención de acoso y respeto en el lugar de trabajo, explicará de la existencia de este protocolo, donde lo puede encontrar y los medios de denuncia o queja.
- Se recomienda registrar evidencias de las acciones de difusión que se empleen para promover este Protocolo.

C. Campañas de concienciación y difusión del Protocolo

También se desarrollarán campañas periódicas de sensibilización, concienciación y difusión del Protocolo. Entre otras medidas, en volantes, publicaciones de las redes sociales, afiches, etc. se incluirá la leyenda “Si crees que sufres acoso sexual en el trabajo comunícate con (colocan los medios de denuncia)”.

XVI. PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Reconociendo que el acoso sexual y otras formas de violencia de género que pueden darse en los entornos laborales, afectan física y emocionalmente a las personas y tienen repercusiones negativas en el desempeño profesional de estas, y conscientes que los cambios de comportamientos son progresivos, la Oficina de Género y Equiparación de Oportunidades en un trabajo articulado con el Comité de Igualdad de Género de la Institucional se responsabilizarán de liderizar la elaboración de un plan de acción, que contemple al menos las siguientes acciones:

A. PREVENCIÓN

- Para que la prevención de la violencia de género y el acoso sexual laboral en particular sea realmente asumida como una política de la institución es preciso que haya una cultura institucional, expresa a lo interno y externo, de cero tolerancias hacia el acoso sexual desde los niveles jerárquicos más altos.
- Promover el desarrollo de una cultura de no violencia con todo el personal que labora en la institución, a través de acciones preventivas que aseguren la convivencia y clima laboral saludable.

- Difundir campaña dirigida a todo el personal del INADEH que, promueva una cultura institucional saludable y segura, libre de acoso sexual, y violencia de género.
- Identificar factores de riesgos que puedan impedir una cultura y clima laboral saludable y libre de acoso y establecer plan de mitigación.
- Comunicar de manera externa por las redes sociales y página web institucional sobre este protocolo con las informaciones necesarias para que las personas contempladas en el ámbito de actuación del presente Protocolo conozcan donde dirigir sus denuncias, en caso de haber sufrido de alguna forma de acoso durante la interacción con algún miembro de la institución.
- Facilitar el acceso a la información y documentación para la prevención y atención sobre el tema.
- Se pueden hacer trabajos conjuntos con otras instituciones o instancias para fortalecer las estrategias de prevención y los conocimientos sobre el tema.
- Cine debates, concursos entre departamentos, ferias, entre otras actividades que fomenten una vida libre de violencia de género, ambientes laborales seguros y saludables, de forma periódica.
- Conferencias sobre prevención e identificación de acoso sexual en el ámbito laboral, violencia de género, masculinidad, discusiones sobre las leyes que regulan esta materia, entre otros temas vinculados.

B. FORMACIÓN

- Incorporar temas de acoso sexual laboral en el plan anual de capacitación, estableciendo diferentes espacios para la difusión del tema, tales como conversatorios, capacitaciones, jornadas de reflexión, etc.
- Seleccionar y capacitar a un grupo de personas servidoras públicas de todos los centros nacionales del INADEH en prevención de acoso sexual laboral, prevención e identificación de la violencia de género, con especialistas en el tema, de manera que sean agentes multiplicadores en la institución.
- Cabe reiterar que todas las personas involucradas en el proceso de aplicación del presente Protocolo, incluida la Dirección General, Oficina Institucional de Recursos Humanos y Oficina de Asesoría Legal, deberán capacitarse en acoso sexual y por razón de sexo, particularmente en relación con la recepción y tramitación de denuncias de este tipo.

C. COMUNICACIÓN Y DEFUNSIÓN

- Crear un programa de difusión, comunicación e información de prevención acoso sexual laboral y de la violencia de género, ejecutarlo y darle seguimiento.
- Tener en su intranet, página web, murales, pantallas y demás canales de comunicación, un espacio llamado “Institución con Tolerancia 0 hacia al acoso sexual laboral”.
- Difundir los principios de parte de la más alta dirección de la institución sobre cero tolerancias al acoso sexual laboral.
- Difundir cápsulas informativas o infografías sobre distintos apartados de este Protocolo.
 - Información de manera clara sobre la oficina o las personas servidoras públicas a quienes acudir en la institución a las cuales acudir en caso de sufrir acoso sexual en la institución.
 - Información clara con el procedimiento para presentar quejas o denuncias de acoso sexual en la institución.

- Información clara sobre las sanciones en caso de cometer actos de acoso sexual en la institución.
- Información clara sobre las autoridades a las cuales acudir en la esfera administrativa y penal en caso de vivir situación de acoso sexual laboral.
- Dar a conocer la Ley 82 de 24 de octubre de 2019, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.
- Dar a conocer la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir, y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.
- Dar a conocer la Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Sobre otras normativas y temas relevantes en la prevención de la violencia de género, ambientes laborales seguros y saludables, igualdad de oportunidades, etc.
- Insertar dentro de sus discursos institucionales dirigidos al público interno y externo, la cero tolerancia al acoso sexual que tiene la institución.

BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política de la República de Panamá de 1972. Gaceta Oficial No. 25176 del 15 de noviembre de 2004.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobado en Panamá, mediante Ley 4 de 22 de mayo de 1981.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Para. Aprobada en Panamá, mediante Ley 12 de 20 de abril de 1995.
- Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobada por Panamá, mediante Ley 17 de marzo de 2001.
- Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 38 del 10 de julio de 2001, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente.
- Ley 71 de 23 de diciembre de 2008, que crea el Instituto Nacional de la Mujer.
- Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que tipifica el femicidio y sanciona los hechos de violencia contra la mujer.
- Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.
- Ley N° 285 de 15 de febrero 2022, que crea el Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia y dicta otras disposiciones.
- Ley 9 de 20 de junio de 1994. por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa. Panamá
- Ley 38 del 31 de julio de 2000, Por la cual se regula el procedimiento administrativo general y dicta disposiciones especiales.
- Resolución N° CD-03-16 (De viernes 01 de abril de 2016). Por la cual se aprueba la inclusión de los menores a partir de los dieciséis (16) años en los planes estratégicos nacionales de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial.

- MITRADEL. (2019). Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial. Panamá.
- Perfil de País Según Igualdad De Género (2020). Panamá.
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Local & Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). Et. Al. (2018). Análisis de entorno de Panamá. Antecedentes para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones. Panamá
- Secretaria General Iberoamérica. Modelo de: protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y acoso sexual. México.
- INADEH. (2021). Reglamento Interno.
- Larrea, M. (2018). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación. Fundación Donum-FOS. Quito.
- SUPERIOR DEL ECUADORT (2013). El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. Recuperado en:
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227404/lang--es/index.htm

ANEXOS

**Instituto Nacional de Formación Profesional y
Capacitación para el Desarrollo**
FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA:

Nombre de la persona que interpone la queja o denuncia:

Sexo:

Edad:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Relación con el INADEH: Participantes: _____ Servidor/a Público/a: _____

Otra: _____

En caso de tener menos de 18 años, y se presenta acompañada/o, nombre de la persona que acompaña (no es obligatorio el acompañamiento):

----- Parentesco: _____

Departamento o área interna o externa de la institución en la que trabaja o recibe formación (curso): _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre de la persona contra la que se denuncia o se interpone la queja:

Sexo:

edad:

Teléfono de contacto:

correo electrónico:

Relación de esta persona con el INADEH: Participante: _____ Servidor/a Público/a: _____

Otra: _____

Departamento o área en la que trabaja o nombre del curso en dónde recibe formación:

Descripción de los hechos (Narre el motivo de la denuncia o queja):

Expresar, marcando con una X, si estos hechos han ocurrido:

----- Una vez

----- 2 veces

----- Varias veces (Cuántas)

**Instituto Nacional de Formación Profesional y
Capacitación para el Desarrollo**
FORMULARIO DE DENUNCIA
CONTINUACIÓN

Señale con una X si la persona denunciada o contra quién se interpone la queja trabaja:

_____ En un nivel superior al suyo
_____ En un nivel de igual jerarquía
_____ En un nivel de menor jerarquía

Señale si ha expuesto este caso a su superior inmediato/ inmediata, en caso afirmativo, señale cuál fue la respuesta y en caso negativo, indique por qué no lo hizo

Señale que documentos acompañan esta denuncia:

_____ Fotos
_____ Grabaciones de audio y video
_____ Copias de correos electrónicos
_____ Otros documentos
_____ Testigos
_____ Ninguna evidencia

Datos de las personas que figuran como testigos:

Nombre	Contacto
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Declaro bajo juramento y sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda o causal de despido de la empresa, que los datos y señalamientos contenidos en el presente formulario son ciertos.

Nombre: _____ Firma: _____

Cédula _____ Fecha: _____

Anexo 2: Acuerdo de Confidencialidad

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

POR UNA PARTE,

YO _____ CON CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL NO. _____ ACTUANDO EN MI CONDICIÓN DE _____ EN EL LUGAR DE TRABAJO,

YO, _____ CON CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL NO. _____ ACTUANDO EN MI CONDICIÓN DE _____ EN EL LUGAR DE TRABAJO,

YO _____ CON CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL NO. _____ ACTUANDO EN MI CONDICIÓN DE _____ EN EL LUGAR DE TRABAJO,

YO, _____ CON CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL NO. _____ ACTUANDO EN MI CONDICIÓN DE _____ EN EL LUGAR DE TRABAJO,

Y POR LA OTRA, _____, CON CÉDULA DE IDENTIDAD NO. _____ SERVIDOR/A PÚBLICO/A DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO (INADEH), EN SU CONDICIÓN DE _____ (DENUNCIANTE/QUEJOSO/A).

MANIFIESTAN:

ACORDAR DE MANERA EXPRESA, TANTO DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE PROCESO DE INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA INSTITUCIÓN, A NO DIFUNDIR, TRANSMITIR, REVELAR A TERCERAS PERSONAS CUALQUIER INFORMACIÓN A LA QUE TENGA ACCESO COMO CONSECUENCIA DE LA PRESENTE DENUNCIA O QUEJA, NI A UTILIZAR TAL INFORMACIÓN EN INTERÉS PROPIO, DE SUS FAMILIARES, AMIGOS O COMPAÑEROS DE TRABAJO.

LA PROHIBICIÓN ESTABLECIDA EN EL PÁRRAFO ANTERIOR SE EXTIENDE A LA REPRODUCCIÓN EN CUALQUIER SOPORTE DE LA INFORMACIÓN A LA QUE TENGA ACCESO, SALVO QUE TAL INFORMACIÓN SEA ESTRICTAMENTE NECESARIA PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO.

TODAS LAS NOTAS, INFORMES Y CUALESQUIERA OTROS DOCUMENTOS INCLUYENDO EL FORMULARIO DE REGISTRO DE LA DENUNCIA O QUEJA ESTARÁN DILIGENTEMENTE CUSTODIADOS POR _____

LA VULNERACIÓN DE ESTE COMPROMISO SERÁ CONSIDERADA COMO CAUSA JUSTIFICADA DE SANCIÓN DISCIPLINARIA, SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL O PENAL QUE CONLLEVE.

POR LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA INSTITUCIÓN: _____ CÉD.: _____

POR LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA INSTITUCIÓN: _____ CÉD.: _____

POR LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA INSTITUCIÓN: _____ CÉD.: _____

POR LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA INSTITUCIÓN: _____ CÉD.: _____

POR LA PERSONA DENUNCIANTE: _____

CÉD. NO.: _____

FECHA: _____

Anexo 3: Guía de Entrevista a la persona que denuncia

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO

Guía de entrevista a la persona denunciante

Objetivo: Recabar información de utilidad para analizar el caso, determinar la procedencia de impulsar medidas de protección y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

La persona encargada de realizar la entrevista deberá guiarla a partir de la formulación de preguntas enfocadas a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y los hechos relacionados. Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Preguntas

1. ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso sexual laboral?
2. ¿Qué actos o conductas se cometieron?
3. ¿Recuerda frases exactas que haya expresado la persona acusada?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos?
6. ¿Hubo personas testigos? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?
9. ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?
10. ¿De qué manera le ha afectado?
11. ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa? (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)
12. ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?
14. ¿Necesita que le ayude a encontrar apoyo?
15. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
16. ¿Qué expectativas de solución tiene?

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer a la persona por su confianza.
- brindarle información sobre instancias que pueden brindarle apoyo psicosocial.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

Anexo 4: Guía de entrevista a la persona denunciada

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO

Guía de entrevista a la persona denunciada

Objetivo: Recabar información de utilidad para analizar el caso, la persona acusada ejerza su derecho de defensa y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

La persona encargada de realizar la entrevista deberá guiarla a partir de la formulación de preguntas. Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Se le comunica que existe un procedimiento de investigación por parte de la institución, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.

Formulación de Preguntas

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Motivar respuestas preguntando, ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de esta/e empleado(a) con respecto a los(as) demás?
- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?

Anexo 5: Cuadro con listado de Instancias que brindan apoyo psicológico o asesoría legal a víctimas de acoso sexual laboral, a nivel local y nacional.

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO (INADEH)					
LISTADO DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES QUE BRINDAN APOYO PSICOLÓGICO O ASESORÍA LEGAL A VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL, A NIVEL LOCAL Y NACIONAL.					
#	Nombre de la Institución u Organización	Persona de contacto	Teléfonos	Correos electrónicos	Servicios que brindan
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
Nota: Para garantizar que sea de utilidad este listado, la información debe ser actualizada periódicamente de acuerdo con los cambios que se vayan dando en estas instancias.					