



Resolución Ministerial No. 222-2019-TR

Lima, 20 de setiembre de 2019

VISTOS: El Informe Técnico N° 90-2019-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, el Oficio N° 693-2019-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 2275-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley; asimismo, establece en el inciso 1 de su artículo 26 la igualdad de oportunidades sin discriminación, como el primer principio que deberá respetarse en una relación laboral;

Que, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, compromete a los miembros del referido organismo internacional a promover el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, siendo uno de ellos la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Que, el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno, establece como eje N° 4 el *"Desarrollo Social y Bienestar de la Población"*; y dentro de éste, como lineamiento 4.6. *"Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia"*;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, dispone que las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo implementan progresivamente el servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo, dentro de los ciento ochenta (180) días hábiles siguientes a la vigencia de dicha norma, para lo cual, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, debe emitir los lineamientos sobre dicho servicio dentro de los sesenta (60) días calendario a partir de la publicación del referido reglamento;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-TR, se crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – *"Trabaja Sin Acoso"*;



Que, en atención a ello, resulta necesario aprobar los lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo "Trabaja Sin Acoso";

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificatoria;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Objeto

Apruébase el documento denominado "Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo "Trabaja Sin Acoso"" que consta de cinco (5) capítulos, dieciséis (16) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Finales, y que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Publícase la presente resolución ministerial y su anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de la publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



.....
SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



LINEAMIENTOS DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO “TRABAJA SIN ACOSO”

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

Los presentes lineamientos tienen por objeto garantizar el funcionamiento adecuado del servicio gratuito de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo “Trabaja Sin Acoso”, de acuerdo con lo dispuesto en la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de la presente norma se aplican a:

- La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE.
- Las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, en el caso de los Gobiernos Regionales, en el marco de sus competencias y funciones, de conformidad con lo dispuesto en la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Artículo 3.- Definiciones

Para la aplicación de los lineamientos, se establecen las siguientes definiciones:

- Acompañamiento psicológico:** Se refiere a la acción de brindar apoyo a las personas que han sufrido algún tipo de violencia a través de la contención y sostenimiento emocional, espiritual o psíquico, de modo que pueda afrontar con mayor autonomía las distintas etapas del procedimiento o procesos judiciales para enfrentar el hostigamiento sexual, cautelando su bienestar en todos los niveles personales¹.
- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana:** Órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que ejerce sus funciones en el ámbito de Lima Metropolitana, y es la encargada de ejecutar las acciones de política emitidas por los órganos centrales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces:** Órganos o unidades de los Gobiernos Regionales

¹ Definición adoptada sobre la base de: RAFFO, Pilar. “Acompañamiento psicológico y terapia psicológica”, p. 49. Disponible en el siguiente enlace: <https://biblioteca.iidh-jurisprudencia.ac.cr/index.php/documentos-en-espanol/verdad-justicia-y-reparacion/1224-acompanamiento-psicologico-y-terapia-psicologica/file>

encargados de ejercer la función del Sector Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de actuación.

- d) **Ley:** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción y Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- e) **Medidas de protección:** Mecanismos dictados por parte de las instituciones, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, para garantizar la seguridad e integridad de la víctima. Estas pueden comprender, (i) rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a; (ii) suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a; (iii) rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella; (iv) solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima; y, (v) otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- f) **Medidas de protección dentro de la Ley N° 30364 y sus modificatorias:** Mecanismos dictados por la Autoridad Judicial competente, en el marco del proceso especial de tutela de la Ley N° 30364 y sus modificatorias, para garantizar la seguridad e integridad de la víctima. Estas medidas se dictan conforme a lo previsto en el Capítulo II de la referida Ley.
- g) **Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:** Procedimiento a través del cual las instituciones empleadoras tienen la obligación de investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en la Ley y el Reglamento.
- h) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones a las que se refiere el Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- i) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- k) **Reglamento:** Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción y Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- l) **Revictimización:** Actitudes o acciones que puedan generar un malestar o sufrimiento adicional en la víctima. Por ejemplo, maltratos, cuestionamientos, menosprecio del caso, discriminación, obstaculización burocrática, denegación del servicio por falta de documentos, etc.
- m) **Situación de crisis:** Situación que se produce a consecuencia de un evento de violencia de género (sea física, psicológica, sexual o por la conjunción de estas), en la cual las personas que son víctimas experimentan un estado transitorio de dificultad para resolver la situación, que podría manifestarse de forma física (cansancio, agotamiento, dolor de cabeza, náuseas, sequedad de boca, entre otros), a través de elementos cognitivos (confusión de pensamientos, miedo, horror,



impotencia, ilusión o creencia que nada se puede hacer para salir de la situación, entre otros), efectos psicológicos (ansiedad, falta de concentración, afectación emocional, tanto por exceso como por defecto, sugestionabilidad, entre otros) o conductuales (desorganización de actividades laborales, familiares, sociales, etc.)².

- n) **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL:** Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.
- o) **Víctima:** Persona que ha sufrido una situación de hostigamiento sexual en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley y el Reglamento.

Artículo 4.- Atención especializada para casos de violencia

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, en el caso de los Gobiernos Regionales, garantizan que las personas que intervengan en el servicio "Trabaja Sin Acoso" cuenten con conocimientos especializados en la temática de violencia contra las mujeres o violencia de género, o hayan participado en programas, talleres o capacitaciones sobre el tema.

CAPÍTULO II

COMPONENTES Y MODALIDADES DEL SERVICIO TRABAJA SIN ACOSO

Artículo 5.- Componentes

El servicio "Trabaja Sin Acoso" comprende los siguientes componentes:

5.1 **Componente 1:** Atención y orientación, el cual consiste en la acción de recibir a la/el usuaria/o, el registro de datos personales y la identificación de una posible situación de crisis.

5.2 **Componente 2:** Asistencia legal, el cual se divide en dos subcomponentes:

5.2.1 **Subcomponente 2.1:** Identificación del caso como uno de hostigamiento sexual en el trabajo, el registro de los hechos narrados, la orientación legal respecto de las alternativas con las que cuenta la/el usuaria/o, la solicitud, cuando corresponda, de la realización de una actuación inspectiva de trabajo, y la asistencia durante el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

5.2.2 **Subcomponente 2.2:** Asistencia legal durante los procesos judiciales que buscan proteger y reparar los derechos laborales afectados.

² Definición adoptada sobre la base de: Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca, México. "Protocolo para la Atención Psicológica de los Casos de Violencia de Género contra las Mujeres", en la colección «Instituto de la Mujer Oaxaqueña Ediciones», serie Buenas Prácticas, Oaxaca, 2009, pp. 59-62; y, Organización Mundial de la Salud. "Estudio Multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica. Primeros resultados sobre prevalencia, eventos relativos a la salud y respuestas de las mujeres a dicha violencia", 2005, Ginebra.

5.3 **Componente 3:** Asistencia psicológica, el cual consiste en la contención psicológica de la/el usuaria/o, la elaboración de un informe psicológico que dé cuenta del posible daño generado a la/el usuaria/o y, cuando sea necesario, el acompañamiento psicológico durante las etapas del procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como en los procesos judiciales que buscan proteger y reparar los derechos afectados.

Artículo 6.- Modalidades del servicio

El servicio “Trabaja Sin Acoso” puede ser prestado a través de dos modalidades:

- 6.1 **Servicio en su modalidad estándar:** Comprende las actividades descritas en el Componente 1 y en el Subcomponente 2.1 del Componente 2 del artículo 5 de los lineamientos.
- 6.2 **Servicio en su modalidad integral:** Comprende las actividades descritas en los Componentes 1, 2 y 3 del artículo 5 de los lineamientos.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL COMPONENTE 1: ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN

Artículo 7.- Características generales del Componente

El Componente 1: Atención y orientación comprende las siguientes características:

- 7.1 El servicio “Trabaja Sin Acoso” se inicia desde el momento en que la víctima tiene el primer contacto con el personal del local donde va a ser atendida. Desde la primera persona de contacto (personal de seguridad, personal de admisión u otro personal, según las características de la entidad) debe haber una predisposición para orientar adecuadamente y sin revictimizar a la persona usuaria. La función de este personal será exclusivamente informativa.
- 7.2 Al ingresar al local, la víctima debe poder distinguir claramente la señalética que le dirige al módulo de atención. En el caso de encontrarse desorientada o no encontrar dicha señalética, el personal que se encuentre en el espacio de recepción debe estar preparado para recibir y orientar a la persona en cuanto a los servicios que existen en el local y sus ubicaciones.
- 7.3 Una vez en el módulo de atención, el personal encargado de la recepción inicial registra los datos generales de la persona usuaria y la deriva a la asistencia legal, salvo que la persona usuaria esté en una situación de crisis en cuyo caso se sigue lo dispuesto en el artículo 8 de los lineamientos.
- 7.4 En esta etapa no se realizan preguntas sobre los hechos que la/el usuaria/o experimentó.

Artículo 8.- Actuación en casos de crisis según modalidad del servicio

Si la persona encargada de la atención y orientación identifica que la persona usuaria se encuentra en una situación de crisis, procede de la siguiente manera:

- 8.1 **Servicio en su modalidad estándar:** Acompaña a la persona usuaria a los centros de atención médica y/o psicológica más cercanos, según su localidad. De preferencia, y siempre que se cumpla con los requisitos para ello, la persona usuaria



es derivada al Centro de Emergencia Mujer para proceder con la contención emocional correspondiente. Una vez que se controla la crisis, se le comunica a la persona usuaria que puede regresar al módulo de atención para poder continuar con la siguiente etapa del servicio.

- 8.2 **Servicio en su modalidad integral:** Acompaña a la persona usuaria a la asistencia psicológica del servicio para que proceda con la contención emocional correspondiente. Una vez culminado este proceso, es acompañada a la asistencia legal del servicio.

CAPÍTULO IV

COMPONENTE 2: ASISTENCIA LEGAL

Artículo 9.- Características generales del Componente

El Componente 2: Asistencia legal comprende las siguientes características:

- 9.1 Luego del registro de datos correspondiente, la/el usuaria/o es atendido por el personal encargado de la asistencia legal. Durante dicho período, se registran los hechos narrados por la/el usuaria/o evitando preguntas o comentarios que revictimicen a la/el usuaria/o.
- 9.2 Culminado el registro de los hechos, de identificarse que estos no encajan en una posible situación de hostigamiento sexual en el trabajo, se le comenta a la/el usuaria/o que su caso no podrá ser atendido directamente por el servicio "Trabaja Sin Acoso", informándole los otros servicios que ofrecen las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o las que hagan sus veces u otras entidades competentes.
- 9.3 En caso se identifique que sí se está frente a una posible situación de hostigamiento sexual en el trabajo, la persona encargada de la asistencia legal plantea a la/el usuaria/o las alternativas o mecanismos legales con los que cuenta para actuar frente a dicha situación, incluyendo los distintos componentes del servicio "Trabaja Sin Acoso".
- 9.4 El personal encargado de la asistencia legal debe identificar concretamente qué aspectos del servicio de "Trabaja Sin Acoso" desea recibir la/el usuaria/o, para lo cual se le proporcionará un formato de consentimiento informado y aceptación de acompañamiento.

SUBCAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL SUBCOMPONENTE 2.1

Artículo 10.- Actividades comprendidas en el Subcomponente 2.1

El Subcomponente 2.1 comprende la identificación del caso como uno de hostigamiento sexual en el trabajo, el registro de los hechos narrados, la orientación legal respecto de las alternativas con las que cuenta la/el usuaria/o, la solicitud, cuando corresponda, de la realización de una actuación inspectiva de trabajo, y la asistencia durante el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 11.- Asistencia legal durante el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

La asistencia legal durante el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, previsto en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, comprende las siguientes características:

- 11.1 El personal encargado de la asistencia legal ofrece la elaboración de una queja o denuncia ante el/la empleador/a, para lo cual, emplea los formatos aprobados por el MTPE, procurando detallar específicamente los hechos narrados por la/el usuaria/o, adjuntando los medios de prueba pertinentes, lo que incluye el informe psicológico, si es que lo hubiere.
- 11.2 Una vez presentada la queja, el personal encargado de la asistencia legal mantiene contacto con la/el usuaria/o a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos o los medios que sean accesibles para la persona atendida, tomando en cuenta las siguientes variables:
 - a) **Plazos:** Hacer el seguimiento de cada etapa en el procedimiento de investigación; esto es, descargos, aplicación de medidas de protección oportunas, plazo para la emisión final, y aquellas que correspondan según la norma.
 - b) **Medidas de protección:** Verificar que la entidad empleadora otorgue las medidas de protección adecuadas, conforme a lo dispuesto por las normas sobre la materia.
 - c) **Tratamiento del caso por la parte empleadora:** Mantener comunicación empática y oportuna con la víctima a efecto de seguir cualquier conducta inadecuada por parte de la entidad empleadora, su personal o la persona agresora. Además, verificar que, ante cualquier irregularidad, la parte empleadora actúe adecuadamente en la protección a la víctima.
- 11.3 En caso el personal encargado de la asistencia legal identifique algún incumplimiento por parte de el/la empleador/a, de conformidad con la normativa vigente, debe comunicar a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Artículo 12.- Vinculación con los servicios de promoción del empleo y capacitación laboral

En caso la víctima desee culminar su relación laboral, sea despedida producto de las denuncias o situación de hostigamiento sexual sufrido o desee explorar otras alternativas de trabajo, el personal del servicio "Trabaja Sin Acoso" coordina con el personal del servicio de promoción del empleo y capacitación laboral del "Centro de Empleo" correspondiente, a cargo del MTPE o de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o las que hagan sus veces, para ofrecer alternativas de inserción laboral y promover su empleabilidad.



SUBCAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN DEL SUBCOMPONENTE 2.2

Artículo 13.- Actividades comprendidas en el Subcomponente 2.2

El Subcomponente 2.2 comprende la asistencia legal durante los procesos judiciales que buscan proteger y reparar los derechos laborales afectados, de acuerdo a lo previsto en los artículos siguientes de los presentes lineamientos.

Artículo 14.- Asistencia legal durante procesos judiciales laborales

La asistencia legal durante los procesos judiciales laborales se produce si luego de culminado el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, éste resulta en una decisión desfavorable para la/el usuaria/o o aquella no resulta suficiente para sus necesidades, el personal encargado de la asistencia legal ofrece la asistencia para la elaboración de una demanda judicial contra la parte empleadora y/o contra los que resulten responsables por los actos u omisiones advertidas frente a la situación de hostigamiento sexual y el seguimiento del proceso judicial escogido que puede ser el de cese de hostilidad o indemnización por despido arbitrario o una indemnización por los daños y perjuicios experimentados por la/el usuaria/o en la vía laboral.

Artículo 15.- Asistencia legal para la obtención de medidas de protección en el proceso de tutela

La asistencia legal para la obtención de medidas de protección en el proceso de tutela comprende las siguientes características específicas:

15.1 En caso corresponda y, de forma paralela a los otros aspectos del servicio "Trabaja Sin Acoso", se ofrece a la víctima el acompañamiento para la obtención de las medidas de protección en el ámbito laboral en el marco del proceso de tutela, regulado por la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias.

15.2 Para ello, se deben seguir los siguientes pasos:

- a) Elaborar la denuncia por violencia contra la mujer, en la modalidad de acoso sexual (sin perjuicio de los otros delitos cometidos), así como la solicitud de otorgamiento de medidas de protección.
- b) Acompañar a la víctima hasta la instancia ante la cual se interpone la denuncia, procurando evitar la revictimización.
- c) Comunicar al Centro de Emergencia Mujer correspondiente sobre la interposición de la denuncia para que, en el marco de sus competencias, evalúe su intervención a favor de la víctima.
- d) Solicitar a la instancia ante la que se interpone la denuncia, que el expediente sea derivado al Juzgado de Familia o el que resulte competente, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas.
- e) Una vez que el expediente haya sido derivado al Juzgado de Familia o el que resulte competente, solicitar el otorgamiento de medidas de protección, incluyendo aquellas que puedan ejecutarse en el marco de la relación laboral.

- f) En caso se programe una audiencia, acompañar a la víctima durante su desarrollo. De no otorgarse las medidas de protección solicitadas, debe presentarse el recurso de apelación.
- g) Una vez otorgadas las medidas de protección, realizar el seguimiento de su ejecución. En caso se compruebe el incumplimiento, se debe poner en conocimiento del Juzgado competente, así como de SUNAFIL, para que, de corresponder, ordene la realización de una actuación inspectiva.
- h) Luego de la notificación del otorgamiento de las medidas de protección, comunicar al Centro de Emergencia Mujer a efectos de que, en el marco de sus competencias y de corresponder, inicie el acompañamiento en la etapa penal del proceso de tutela, previsto en la Ley N° 30364 y sus modificatorias.

CAPÍTULO V

COMPONENTE 3: ASISTENCIA PSICOLÓGICA

Artículo 16.- Características generales del componente

El Componente 3: Asistencia psicológica comprende las siguientes características:

- 16.1 La atención psicológica está orientada en la contención emocional de las personas que han sido víctimas de esta situación de violencia y la elaboración de un informe psicológico que puede ser usado como un medio probatorio durante los distintos procedimientos o procesos judiciales que se desarrollen.
- 16.2 El informe psicológico debe procurar identificar el grado de afectación que la situación detallada ha generado a la/el usuaria/o, luego de la aplicación de pruebas especializadas en la materia.
- 16.3 El desarrollo de la atención psicológica debe ser realizada en un espacio que garantice privacidad, y tiene que contar con las condiciones necesarias para que esta se desenvuelva correctamente.
- 16.4 Adicionalmente, la asistencia psicológica también comprende la intervención en crisis, debiendo ser prestada de forma previa al componente de asistencia legal, para poder contener a la/el usuaria/o que la requiera.
- 16.5 Si la situación lo amerita, la/el usuaria/o recibe acompañamiento psicológico durante las etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual o durante los procesos judiciales que hubiere iniciado, según los procesos establecidos en los artículos 14 y 15 de los lineamientos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. – Canal de atención directo para programar inspecciones laborales

Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes de publicado de los presentes lineamientos, la SUNAFIL implementa un canal de atención directo para la programación de inspecciones laborales en casos de hostigamiento sexual laboral a nivel nacional, de los casos sustentados por el servicio “Trabaja Sin Acoso”.

Segunda. – Sobre la prestación del servicio “Trabaja Sin Acoso”

Los Gobiernos Regionales, en el marco de sus competencias y funciones, cuentan con autonomía para determinar la modalidad en la que las Direcciones o Gerencias

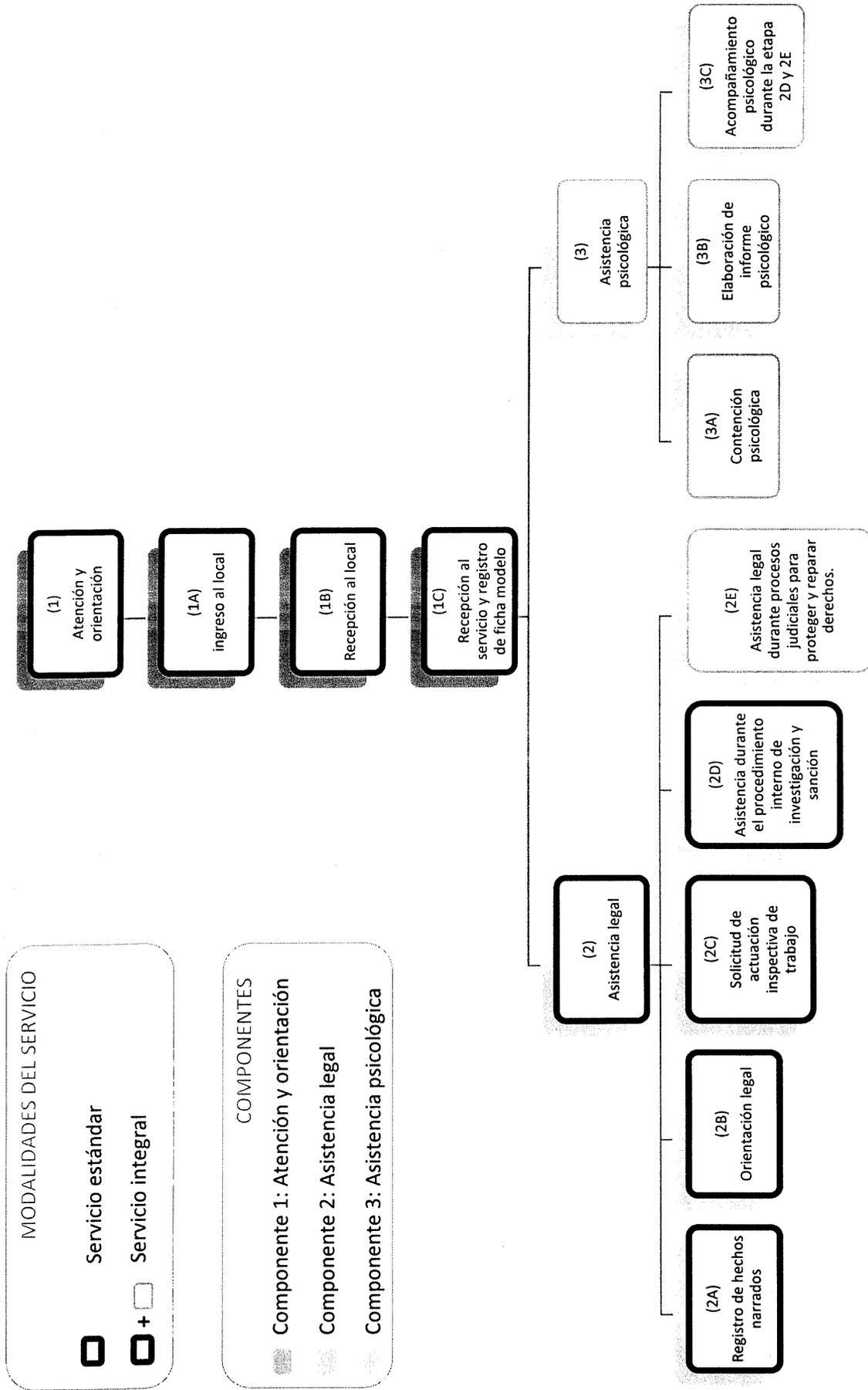


Regionales de Trabajo prestarán el servicio "Trabaja Sin Acoso", siguiendo las pautas establecidas en los presentes lineamientos.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presta el servicio "Trabaja Sin Acoso" en su modalidad integral, siguiendo las pautas establecidas en los presentes lineamientos.



Anexo N° 1
Diagrama del Servicio Trabaja Sin Acoso



[Handwritten signatures]