 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 1 de 27



Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

APROBACIÓN

Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Aprobado por:
Encargado(a) División de Género	Director(a) RRHH	Director(a) DIPYD	Director(a) Gabinete



	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 2 de 27

Tabla de Contenido

1. Objetivo.....	3
2. Alcance.....	3
3. Responsables	3
4. Términos y definiciones.....	4
5. Documento de referencia	6
6. Políticas y otras aseveraciones.....	6
6.1 Principios rectores	7
6.2 Listado no exclusivo de prácticas que constituyen acoso sexual, laboral y discriminación.....	7
6.2.1 Agravantes.....	9
6.3 Sobre el comité de denuncias de acoso sexual, hostigamiento y discriminación ...	9
6.3.1 Integrantes	9
6.3.2 Deberes y responsabilidades del comité de denuncias.....	10
6.3.3 Sobre los conflictos de interés	10
7. Protocolo de actuación	11
7.1 Declaración de la parte denunciante	11
7.2 Declaración de la parte acusada	12
7.3 Informe de decisión	13
7.4 Acuerdo de resolución.....	13
7.5 Reporte de aplicación de amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones. ...	13
7.6 Falsa denuncia	14
7.7 Medidas de protección.....	14
7.8 Medidas de sanción.....	16
8. Desarrollo del procedimiento para tratamiento de denuncias.....	16
8.1 Recepción y tramitación de denuncia	16
8.2 Investigación de la denuncia	17
8.3 Respuesta a la denuncia.....	17
8.4 Seguimiento	18
9. Registros	18
10. Control de cambios	19
Listado de instituciones de apoyo (a contactar)	20
Anexos	21

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 3 de 27

1. Objetivo

Establecer los lineamientos, medidas y mecanismos para reconocer, tratar, sancionar, prevenir y definir el accionar del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo ante todo tipo de acciones que impliquen acoso sexual, violencias y discriminación por género, raza, orientación sexual, religión y en función de cualquier otra condición en el entorno laboral, con la finalidad de asegurar que las personas puedan ejercer sus funciones en un entorno seguro, de respeto y digno, protegiendo la intimidad, la honra y la libertad.

2. Alcance

Aplica a todos/as los empleados/as fijos/as, contratados/as y temporales, consultores/as, prestadores/as de servicios u otros trabajos, visitantes e invitados/as del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, incluyendo sus viceministerios, direcciones generales y áreas descentralizadas territorialmente.


Igualmente, aplica a todas las situaciones constitutivas de acoso y discriminación que se mencionan en la sección 6.2 "Listado no exclusivo de prácticas que se constituyen acoso sexual, laboral y discriminación" de este protocolo y otras prácticas que puedan constituirse en discriminación o acoso de acuerdo con normas, leyes y convenios nacionales e internacionales que puedan justificar su consideración como práctica constitutiva de acoso o discriminación.

Quedan fuera del alcance de este protocolo las acciones constitutivas de acoso sexual, violencia de género laboral y discriminación de todo tipo que se constituyan en infracciones penales, civiles o administrativas consideradas y sancionadas en otras leyes en vigencia. En cuanto a las mismas, el accionar de este protocolo se dedicará solo a canalizar la denuncia y dar seguimiento y apoyo a través de la Dirección Jurídica de la Institución.

3. Responsables

Niveles de Responsabilidad	
Puesto/Función o Rol	Descripción
Dirección de Recursos Humanos	Presentar las denuncias remitidas al Comité. Aplicar las amonestaciones determinadas por el comité de denuncias. Emitir reportes de aplicación de las amonestaciones. Archivar los registros del caso en los expedientes de los/las empleado/as. Notificar por escrito a la Dirección Financiera las amonestaciones que impliquen el no disfrute de sueldo. Gestionar acciones de movimientos y salidas determinadas por el comité y las partes relacionadas, según aplique.
Comité de Denuncias	Recibir y tramitar las denuncias. Coordinar y realizar entrevistas por separado con los implicados (denunciantes, denunciados y testigos) para conocer los detalles del caso.

Este documento es propiedad de MEPyD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 4 de 27

	<p>Investigar y recolectar las pruebas pertinentes.</p> <p>Revisar y analizar los resultados de las investigaciones sobre las denuncias y dar respuesta a los denunciantes y denunciados sobre el estatus del caso.</p> <p>Determinar las amonestaciones correspondientes en cada caso.</p> <p>Elaborar los informes de justificación de los casos.</p> <p>Recibir y revisar los reportes de aplicación de las amonestaciones.</p> <p>Cerrar y archivar los expedientes de los casos tratados.</p>
Dirección de Recursos Humanos	Realizar las deducciones correspondientes en caso de que se trate de una amonestación de segundo grado que implique el no disfrute de sueldo.

4. Términos y definiciones

Acoso: comportamientos y prácticas sin consentimiento del destinatario que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar consecuencias negativas para la víctima, tales como daño físico, psicológico, sexual o económico. El acoso también puede constituirse en un hostigamiento cuando existe una reincidencia y una relación de poder¹.

Acoso laboral: situación en la que una persona ejerce violencia psicológica sobre otra en el entorno laboral y que generalmente se caracteriza por una conducta persistente o sistemática, así como la existencia de una finalidad o intencionalidad determinada y que supone un resultado lesivo a la víctima y a sus derechos como empleado o empleada².

Acoso sexual: se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica; se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos. También se puede definir como toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones. El acoso sexual por lo general comprende los siguientes elementos: existir una conducta de significación sexual que aluden el cuerpo, la sexualidad y la intimidad de una persona, siendo dada sin el consentimiento del destinatario de la acción, o es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima³.


Denunciante: Toda persona que tenga conocimiento de una infracción de acoso laboral, sexual o de discriminación, puede denunciarla ante el Comité designado, a fin de que este realice las actividades auxiliares de investigación propias de este reglamento.

Discriminación: comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social

¹ Construido de acuerdo con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 núm. 190 de la OIT.

² Construido con base a El acoso laboral: entre el derecho y la psicología de José Luis Ugarte. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 221 - 231] y Workplace mobbing as psychological terrorism: how groups eliminate unwanted members de Heinz Leymann (1992).

³ Con base a los conceptos de la OIT y CEDAW y la ley núm. 24-97, que modifica el Código penal de la República Dominicana (artículo 333-2). También con base a Schultz, Vicki, "Reconceptualizing Sexual Harassment", Faculty Scholarship Series, vol.107, num.1683, Yale Law School, New Haven, 1988, pp. 1683-1805/ Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, México, 2012/ ¿Qué es el acoso sexual callejero (ASC)? OCAC, disponible en: www.ocac.cl/que-es/

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 5 de 27

que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴.

Discriminación por género: 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 esfera⁵.

Discriminación por raza o racial: toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades⁶

Insinuaciones: de acuerdo con el Diccionario de aprendizaje avanzado de Oxford, una insinuación es "una observación indirecta sobre alguien o algo, usualmente sugiriendo algo malo, rudo o grosero; usando indicaciones sexuales o con contenido de violencia de género.

Violencia: es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Violencia psicológica: son todas aquellas conductas ejercidas para perjudicar la psiquis del individuo. Este tipo de violencia incluye el abuso verbal, la intimidación, las amenazas, el aislamiento, la devaluación de derechos, los plazos de entrega de trabajos y la fijación de objetivos con plazos imposibles. (OIT, 2020, pág. 11).

Violencia basada en género: se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

Violencia por perjuicio: violencia por prejuicio para entender la violencia que es ejercida contra las personas que se perciben como trasgresoras de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer, y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos "femeninos" y "masculinos" estándar.

Negligencia: es el tipo de violencia que se caracteriza por la omisión de acciones que pueden generar bienestar en otra persona o colectivo.

Denunciante: persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de las conductas citadas en este protocolo, y hace llegar formalmente la denuncia a través de los mecanismos establecidos.

Denunciado: persona respecto de quien se ha presentado una denuncia asociada a las conductas citadas en esta política.


Víctima(s): se entiende por víctima(s) a la(s) persona(s) que, individual o colectivamente, han padecido un perjuicio, especialmente un atentado contra su integridad física o mental, un sufrimiento moral, una pérdida material, o un atentado grave

⁴ De acuerdo con el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT, Convenio 111, 1958) en su Artículo 1.

⁵ De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 en su Artículo 1.

⁶ De acuerdo con la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de 1963.

Este documento es propiedad de MEPyD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 6 de 27

contra sus derechos fundamentales por motivo de actos u omisiones que representan violaciones de las normas generales reconocidas en materia de derechos humanos.


Revictimización: se entiende como los sufrimientos que, a las víctimas, a los testigos y mayormente a los sujetos pasivos de un delito, les infieren las instituciones directamente encargadas de hacer justicia.

5. Documento de referencia

- Constitución de la República Dominicana, Gaceta Oficial No. 10805 del 10 de julio de 2015.
- Ley núm. 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- Ley núm. 86-99, que crea la Secretaría de Estado de la Mujer.
- Ley núm. 16-92, que establece el Código de Trabajo de la República Dominicana.
- Ley núm. 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública.
- Resolución núm. 03/2016 que crea y pone en funcionamiento el Comité Institucional para la aplicación de la política transversal relativa al enfoque de género.
- Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994, Belém do Pará.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de 1963.

6. Políticas y otras aseveraciones

- a) En un plazo **no mayor a 15 días laborales** desde que se recibe la denuncia se presentará una respuesta definitiva de la decisión tomada por el comité de denuncias al denunciante. El Comité podrá extender el tiempo de respuesta a no más de diez (10) días laborales, que serán adicionales al plazo inicial, dependiendo de la complejidad de la situación denunciada. (Ver sección 6.2, GH-PE-09 Procedimiento para el Manejo de Situaciones Impropias, V.03).
- b) Para reportar información de seguimiento, se puede trabajar con la cantidad de denuncias, el nivel de gravedad y el estado, pero nunca se compartirá información relacionada a la persona afectada ni a la acusada.
- c) Con las actualizaciones mensuales de los indicadores se debe realizar un informe anual de monitoreo donde se muestre un reporte general del avance de las denuncias recibidas en ese año. Este informe debe presentarse al ministro a más tardar el día cinco (5) del mes de enero del año siguiente.

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 7 de 27

6.1 Principios rectores

1. **Prevención.** A través de la difusión de información y formación del personal de MEPyD en temas de violencia de género, acoso sexual, etc., buscamos prevenir situaciones de violencia, incluyendo comentarios o chistes/bromas sexistas.

Fomentamos la creación de una cultura de cero tolerancias hacia el acoso y abuso sexual, en todos los espacios de cooperación y actividades del MEPyD.

En MEPyD no minimizamos la violencia de género y el acoso sexual, al contrario, tomamos medidas necesarias que prevengan situaciones de violencia en el desarrollo de nuestras actividades y espacios.

Todas nuestras actividades y espacios de cooperación incorporan una perspectiva de género transversal.


Instamos con quienes trabajamos, a asumir un compromiso activo con la prevención de la violencia por razones de género o sexo.

2. **Igualdad de género.** Fomentamos la participación de mujeres en todos los espacios y actividades; como también, la lucha contra toda discriminación arbitraria debido al género que pueda producirse en ellas.
3. **Diversidad e inclusión.** Asumimos y entendemos la existencia de la diversidad por razones de género, identidad, orientación sexual y cultura, así como el derecho de las personas a la igualdad, e inclusión. Por ello, en todas las actividades, políticas y espacios, se protegerá de cualquier tipo de abuso por razones de género a las personas participantes.
4. **Celeridad en el proceso:** Al ser realizada la denuncia se asegurará un procedimiento diligente. La fase de investigación de los hechos deberá ser resuelta en el lapso contemplado en este protocolo.
5. **No-revictimización:** Se evitará que la persona afectada por la situación de acoso, violencia o discriminación sea sometida a procesos de revictimización al momento de la investigación del respectivo caso. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, así como la exposición pública de la persona denunciante.
6. **Confidencialidad y Respeto:** Se asegurará la protección de la identidad de la persona que realiza la denuncia. Del mismo modo, se resguardará la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar según la gravedad de la situación. Además, se protegerá la confidencialidad de los datos.

6.2 Listado no exclusivo de prácticas que constituyen acoso sexual, laboral y discriminación:

La violencia puede ejercerse de diferentes tipos:

- a) **Violencia horizontal.** Violencia y acoso entre compañeros de trabajo.


	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 8 de 27

- b) **Violencia vertical.** Violencia y acoso entre supervisores y subordinados.
- c) **Violencia por terceras partes.** Violencia y acoso perpetrados por clientes, usuarios u otras partes interesadas.

Tabla 1: Listado no exclusivo de prácticas que constituyen acoso sexual, laboral y discriminación por nivel.

Nivel	Discriminación	Acoso laboral	Hostigamiento y acoso sexual, violencia basada en el género (VBG).
Leve	Bromas, chistes, frases y comentarios sobre una persona que se basa en una distinción por motivos de raza, género, edad, religión o cualquier otra condición.	Gritar, insultar, humillar.	Gestos, bromas, chistes, frases y comentarios sobre insinuaciones sexuales o que hacen alusión al cuerpo, apariencia, condición de una persona o su intimidad.
Medio	Bromas, chistes, frases y comentarios sobre una persona que se basa en una distinción por motivos de raza, género, edad, religión y cualquier otra condición de forma reiterada, sistemática y en grupo.	Sobrecargar selectivamente de trabajo, asignar objetivos inalcanzables en un tiempo determinado, enviar correos electrónicos de forma reiterada, reincidencia en acoso laboral grado leve.	Exhibir fotos u otro material sexualmente explícito, enviar cartas, mensajes o llamadas excesivas, silbidos, muecas y otros gestos lascivos, reincidencia en acoso sexual grado leve.
Grave	Rehusar o condicionar el suministro de un bien o servicio, derecho laboral, ascenso, beneficio y/u oportunidad	Amenazar, intimidar o coaccionar a alguien, tratar de manera diferente o discriminatoria, ignorar o excluir a una persona de las actividades laborales, reincidencia en acoso laboral grado medio.	Solicitar favores sexuales, tocamientos físicos innecesarios e injustificados, manoseos, besos y abrazos no deseados, reincidencia en acoso sexual grado medio, agresiones físicas.

En algunas ocasiones, las prácticas consideradas en el nivel grave están penadas por ley, como es el caso de la discriminación y acoso sexual en el Código Penal Dominicano. En caso de incurrir en estos niveles u otros superiores (como agresiones sexuales, en el caso del acoso sexual), el ámbito de aplicación de este protocolo queda supeditado a acompañar a la víctima a elevar la denuncia a las instancias

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 9 de 27

correspondientes. La Dirección de Jurídica del MEPyD dará el acompañamiento en estos casos que amerite su denuncia ante instancias para garantizar justicia.

6.2.1 Agravantes

Constituyen agravantes las siguientes situaciones:


- a) Que exista una relación de poder entre el acusado y la víctima.
- b) Que la víctima posea alguna condición de vulnerabilidad, entendiéndose por vulnerabilidad como la incapacidad de resistencia cuando se presenta una circunstancia amenazante.
- c) Que el acusado pertenezca al comité de denuncias.

6.3 Sobre el comité de denuncias de acoso sexual, hostigamiento y discriminación

- a) El Comité es un órgano de carácter permanente que trabajará en estrecha coordinación con los demás comités institucionales del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y con la Dirección de Recursos Humanos, donde reside su coordinación y funcionamiento.
- b) **La Función del comité** de denuncias es recibir, tramitar, hacer las investigaciones de lugar, deliberar, conciliar y prevenir las situaciones de acoso, hostigamiento y discriminación en el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

6.3.1 Integrantes

- a) El comité de denuncias estará conformado de forma permanente con los representantes de los cargos que lo componen. Esto quiere decir que las personas que ocupen los cargos tendrán las funciones para las cuales están designados sus cargos en el comité, hasta el cese de su contrato laboral con la institución. Estos cargos son:
 1. Coordinador/a, representado por el/la directora/a de Recursos Humanos
 2. Secretario/a, representado por el/la encargado/a del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección de Recursos Humanos
 3. Miembro, representado por el/la psicólogo/a de la institución
 4. Miembro, representado por el/la directora/a de Jurídica
 5. Miembro, representado por el/la coordinador/a de la división de Igualdad de Género
 6. Miembro, representado por un integrante de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo
- b) Cada integrante debe firmar una carta compromiso en la que se compromete a cumplir los deberes que se listan en este protocolo. El desacato de algunos de estos deberes implicará la expulsión del comité, caso en el cual el/la ministro/a designará a otro representante de la misma área. En caso de renuncia de algún/a miembro del comité, el/la ministro/a designará igualmente

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 10 de 27

a otro representante de la misma área. El involucramiento de algún/a miembro del comité en una denuncia implicará su salida temporal para ejecutar el procedimiento de resolución, y en caso de hallarse culpable implicará su destitución del comité.


- c) En el caso de que uno o varios de los miembros del comité de denuncias sean investigados, se procederá a designar su suplente mediante terna designada por el Ministro o Ministra a fin de evaluar el caso.

6.3.2 Deberes y responsabilidades del comité de denuncias

- a) Mantener la confidencialidad sobre el caso y sus implicados en todo momento, preservando la dignidad de la víctima.
- b) Recibir y atender las denuncias por parte de las víctimas o de los denunciantes.
- c) Dar soporte a la persona afectada a lo largo del procedimiento.
- d) Concientizar e informar a la persona afectada sobre los recursos con los que cuenta en la institución.
- e) Concientizar e informar al denunciado sobre los medios de defensa, y las consecuencias y sanciones que habría en caso de ser declarado culpable.
- f) Realizar las investigaciones sobre la denuncia, recomendar las sanciones necesarias y conciliar en caso de que sea necesario.
- g) Presentar al ministro un informe anual de monitoreo de las denuncias recibidas y atendidas, el cual deberá ser presentado antes del 5 de enero del año siguiente.
- h) Proponer y revisar cada dos años el protocolo *de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo*.

6.3.3 Sobre los conflictos de interés

1. Constituyen conflictos de interés:
 - a) La acusación de un/a integrante del comité en una denuncia de acoso, hostigamiento o discriminación, quien no podrá participar del proceso de resolución de dicha denuncia y quien será destituido/a del comité en caso de que se encontrara culpable.
 - b) La acusación de un/a empleado/a que trabaje subordinado/a a alguna de las áreas que tienen representación en el comité. Implicará que el/la representante de esa área en el comité, se desligue temporalmente de la resolución del caso.
2. Supone la inhibición de oficio, o la recusación de cualquiera de los miembros del comité cuando:
 - a) La víctima sea cónyuge, conviviente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o por adopción, o segundo de consanguinidad, de alguna de las partes;

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO</p>	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 11 de 27

- b) El agresor sea cónyuge, conviviente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o por adopción, o segundo de consanguinidad, de alguna de las partes;
- c) El miembro del comité es víctima o agresor en el procedimiento;
- d) El miembro del comité, a título personal, actúa como tercero denunciante de la falta cometida por un colaborador u otro miembro del consejo;
- e) La víctima o el agresor es acreedor, deudor o garante, él, su cónyuge o conviviente de alguna de las partes.
- f) Cuando un miembro del comité tiene personalmente, su cónyuge o conviviente, o sus parientes dentro de los grados expresados anteriormente, un proceso judicial litigioso ante alguna jurisdicción.
- g) Alguno de los miembros del comité sea contratante, donatario, empleador, o socio de alguna de las partes;
- h) Alguno de los miembros del comité tenga enemistad, odio o resentimiento que resulte de hechos conocidos.
- i) Cualquier otra causa, fundada en motivos graves, que afecten su imparcialidad o independencia del miembro del consejo.

7. Protocolo de actuación

7.1 Declaración de la parte denunciante


a) La persona afectada deberá de leer atentamente la declaración y estar de acuerdo con la información contenida en la misma. Si está de acuerdo con el contenido, firmará la declaración, en caso contrario, se realizarán las correcciones de lugar. De igual forma, el miembro del comité responsable de la denuncia firmará la declaración.

b) Se archiva la declaración original en el expediente de la denuncia, la persona responsable del caso permanece con una copia a su disposición al igual que la persona denunciante. Solo la persona afectada podrá realizar cambios a la declaración, los cambios serán redactados y anexados a la declaración original, con fecha y firma de la persona afectada.

c) La declaración podrá ser vista por los miembros del comité para realizar la deliberación, y por aquellos superiores que específicamente estén involucrados de alguna forma en el caso, al igual que el equipo jurídico y de psicología del ministerio. De igual forma, la persona acusada deberá estar informada de lo que se le acusa.

d) Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la **persona afectada**:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió?

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 12 de 27

- Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿alguna razón por la cual esperó hasta ahora para presentar la denuncia?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos? ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- Que usted sepa ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?,
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que haga el comité?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

7.2 Declaración de la parte acusada

En el día, hora y lugar acordados, la persona encargada de realizar la entrevista se reúne con la persona acusada. Es necesario explicar desde el inicio el propósito de la entrevista, cómo se desarrollará la investigación del caso, recalcar la confidencialidad de la información recolectada, y cuáles son sus derechos.

Para poner en contexto, es importante que la persona acusada conozca a detalle la denuncia presentada en su contra y que se le permita exponer su punto de vista y que niegue o admita las acusaciones. En caso de que la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, inmediatamente terminará la investigación y se procederá a aplicar las amonestaciones, según el nivel gravedad del caso.


Si la persona acepta parcialmente la acusación o niega los hechos, se solicitarán los testigos que puedan corroborar su versión de los hechos.

Es importante dejar claro que el proceso es de total confidencialidad y que no podrá contactar con la persona denunciante ni comentar detalles de la denuncia con cualquier otra persona que no esté involucrada en el proceso de investigación.

Preguntas clave de la entrevista con la **persona acusada**

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
- ¿Cómo se siente?
- ¿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 este 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?

Luego de la entrevista, se solicitará a la persona acusada que redacte un escrito claro y conciso que detalle su versión de los hechos. Luego, la persona encargada del comité de realizar la entrevista debe de revisar el escrito. Cuando ambas partes estén de acuerdo proceden a firmar el documento.

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 13 de 27

El documento se anexa en el expediente de la denuncia, entregando una copia a la persona acusada y otra queda en manos del comité. Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, quien es responsable de realizar la entrevista deberá redactarla en base a las notas que tomó durante la entrevista, especificando los motivos por los cuales no fue realizada por la persona acusada.

7.3 Informe de decisión

- a) El comité de denuncias emitirá una resolución donde se describa la decisión y las acciones correctivas para la resolución del conflicto. Dicho informe deberá especificar:
1. Número de la denuncia
 2. Nivel de gravedad del caso
 3. Nombre de la persona afectada
 4. Nombre de la persona acusada
 5. Responsable del caso dentro del comité
 6. Descripción del caso
 7. Anexar pruebas
 8. En caso de aplicar sanciones, listar de forma detallada cuáles son las medidas correctivas, amonestaciones y/o sanciones que el comité ha decidido que deben de ser aplicadas y a cada una, especificando el responsable de la aplicación y la fecha en la que se espera que se haya aplicado la acción.
 9. Explicar las razones por las que el comité tomó la decisión.
 10. Firma y fecha de todos los integrantes del comité involucrados en el procedimiento.


7.4 Acuerdo de resolución

- a) Luego de realizar el informe de decisión, se realiza un estrato de la información contenida en este para completar el acuerdo de resolución. El acuerdo contendrá el nombre de la persona acusada y la resolución detallada con las medidas correctivas, sanciones y/o amonestaciones que serán aplicadas.
- b) El acuerdo debe de ser firmado por las partes involucradas (persona denunciada y persona acusada) aceptando las amonestaciones establecidas por el comité.

7.5 Reporte de aplicación de amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones.

- a) La dirección de Recursos Humanos deberá remitir al comité de denuncias un reporte donde se especifique a detalle las acciones realizadas para aplicar las amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones decididas por el comité, además de especificar cómo se aplicaron dichas acciones, la persona que fue responsable de su aplicación y la fecha de aplicación.

Este documento es propiedad de MEPyD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO</p>	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 14 de 27

- b) Al final, dicho informe deberá de ser firmado por la persona encargada de aplicar las acciones y la persona encargada de la Dirección de Recursos Humanos.

7.6 Falsa denuncia

Se considerará como denuncia falsa a aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) que carezca de justificación y fundamento y;
- b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

En el caso de la falsa denuncia, la prueba de estos dos literales previamente indicados corresponde a la persona que atribuye falsedad al contenido de la misma.

7.7 Medidas de protección

a) Uso de medidas de protección:

Son aquellas que puede determinar el comité de denuncias con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, las cuales se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.


Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el centro de trabajo.

Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima, cuando el Comité de Atención y Seguimiento lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este protocolo.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.


Asimismo, se podrá conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de acoso laboral, hostigamiento o acoso sexual.

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO</p>	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 15 de 27

b) Propuestas de medidas de protección:

Las siguientes 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.

- a. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- e. En caso de considerarse necesario, se otorgará una licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- f. Otras medidas que a consideración del comité de denuncias coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 16 de 27

7.8 Medidas de sanción

Las sanciones aplicables a las situaciones de acoso y discriminación se establecen en función de su nivel o grado. Las sanciones que serán aplicadas en función de su grado son las que siguen:


- a) Para situaciones de acoso y discriminación de grado leve implica una amonestación escrita que será remitida por la Dirección de Recursos Humanos a la persona acusada.

Para situaciones de acoso y discriminación de grado medio se aplica una suspensión de la persona acusada por noventa (90) días sin disfrute de sueldo, cuya aplicación será ordenada por el ministro y aplicada por la Dirección de Recursos Humanos. Para situaciones de caso de acoso sexual y discriminación de grado grave se aplica la destitución de la persona acusada de la institución. Estas sanciones están basadas en el artículo 81 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública. Igualmente, el Capítulo IV sobre el procedimiento disciplinario de esta misma ley se utilizará como base para la aplicación de los distintos tipos de sanciones para las situaciones de acoso y discriminación, según su grado, y atendiendo al debido proceso.

8. Desarrollo del procedimiento para tratamiento de denuncias

8.1 Recepción y tramitación de denuncia

Responsable	Actividad
Comité de denuncias	1. Recibe la denuncia por las vías correspondientes (correo, carta, de forma verbal) e indica al denunciante el procedimiento a seguir.
Empleado/a	2. Completa el formulario GH-PE-09-F01 "Formulario de Recepción de Situaciones Impropias y Denuncias".
Secretario/a del comité de denuncias	3. Genera el expediente y registro de la denuncia. 4. Coordina la entrevista con el denunciante, estableciendo la fecha, hora y lugar para formalizar la denuncia.
Miembros de comité de denuncias	5. Entrevistan a la persona denunciante en el lugar, fecha y hora establecidos. 6. Recolectan las pruebas del caso, en caso de que la víctima las tenga disponibles. 7. Realizan una sesión de comité para revisar y analizar la denuncia y las pruebas aportadas por el denunciante. 8. Da respuesta a la persona denunciante sobre si procede o no la denuncia en un máximo de dos días luego de reunirse con quien denuncia, y completa el GH-PE-09-F02.

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 17 de 27


	9. Se notifica a la persona acusada de que ha recibido una denuncia en su contra.
	Fin

8.2 Investigación de la denuncia

Responsable	Actividad
Secretario/a del comité de denuncias	1. Realizan una sesión de comité para determinar el proceso de investigación y reunir todas las pruebas disponibles.
Miembros de comité de denuncias	2. Coordina las entrevistas, por separado, con el acusado/a y los testigos, estableciendo la fecha, hora y lugar.
	3. Entrevistan a la persona acusada y en caso de ser necesario se convoca a entrevistas con los implicados y gestionan que se completen los registros: Declaración de la parte acusada GH-GI-02-F01 y Declaración de testigos GH-GI-02-F02.
	4. Analizan todas las pruebas y resultados de las entrevistas, comprueban la veracidad o no de la denuncia y anotan las conclusiones y/o recomendaciones.
	Fin

8.3 Respuesta a la denuncia

Responsable	Actividad
Coordinador/a y secretario/a del comité de denuncias	1. Si aplica, redacta el acuerdo de resolución donde se establecen las sanciones que serán aplicadas o los correctivos de lugar que corresponde al nivel de falta o lo que las partes hayan acordado.
Dirección de Recursos Humanos	2. Recibe acuerdo de resolución, archiva en los registros del o la empleado/a y aplica las amonestaciones de lugar dependiendo del nivel de la falta. a) Si se trata de una amonestación de segundo grado que implique el no disfrute de sueldo, remite notificación escrita a la División de nómina para las deducciones correspondientes. b) Si se trata de otro tipo de sanciones, procede según lo establecido en el Régimen Ético y Disciplinario de la Ley 41-08.
Miembros del comité de denuncias	3. Elabora informe justificando la decisión del caso y detallando las decisiones y/o conclusiones, especificando los tipos de faltas cometidas, en caso de que se determinen, y las acciones correctivas sugeridas para resolver el conflicto.
Coordinador/a y secretario/a del	4. Contacta con la persona denunciante e informa las acciones correctivas que se han considerado, en caso de comprobarse la veracidad de la denuncia, en caso contrario, justifica la razón.

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO</p>	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 18 de 27


comité de denuncias	<ol style="list-style-type: none"> 5. Se le indican las recomendaciones de lugar a la persona afectada para manejar la situación con la persona acusada. 6. Se contacta con la persona acusada y se le informa la decisión tomada por el comité de denuncias.
Fin	

8.4 Seguimiento

Responsable	Actividad
Dirección de Recursos Humanos	1. Elabora el reporte de aplicación de amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones en el formato GH-GI-02-F03, en miras de cumplir con lo establecido en el formulario.
Miembros del comité de denuncias	<ol style="list-style-type: none"> 2. Revisan el reporte de aplicación de amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones emitido por Recursos Humanos. 3. Emite una comunicación indicando la conformidad o no del reporte verificado, y anota cualquier observación sobre el expediente.
Coordinador/a y/o Secretario (a) del comité de denuncias	4. Cierra el expediente y lo archiva, luego de culminado el procedimiento y de presentar la respuesta definitiva del caso.
Miembros del comité de denuncias	<ol style="list-style-type: none"> 5. Monitorea y da seguimiento continuo a los casos recibidos por medio de la matriz de seguimiento de denuncias, en el formato GH-GI-02-F04. 6. Realiza un Informe anual de monitoreo donde se muestre un reporte general del avance y comportamiento de las denuncias recibidas por año. Este informe debe presentarse al ministro a más tardar el día cinco (5) del mes de enero del año siguiente.
Fin	

9. Registros


Código	Nombre del documento	Área de custodia del documento	Periodo de conservación
GH-PE-09-F01	Formulario de Recepción de Situaciones Impropias y Denuncias (Ver formato anexo en el procedimiento GH-PE-09)	Dirección de Recursos Humanos.	Permanente
GH-PE-09-F02	Formulario de Respuesta de Situaciones Impropias y Denuncias. (Ver formato anexo en el procedimiento GH-PE-09)	Dirección de Recursos Humanos.	Permanente

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 19 de 27

Formato libre	Notificación de denuncia	Dirección Recursos Humanos	de	Permanente
GH-GI-02-F01	Declaración de la parte acusada	Dirección Recursos Humanos.	de	Permanente
GH-GI-02-F02	Declaración de testigos	Dirección Recursos Humanos.	de	Permanente
Formato libre	Informe de decisión	Dirección Recursos Humanos.	de	Permanente
Formato libre	Acuerdo de resolución	Dirección Recursos Humanos.	de	Permanente
GH-GI-02-F03	Reporte de aplicación de amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones	Dirección Recursos Humanos.	de	Permanente
Formato libre	Carta de no conformidad del Comité	Dirección Recursos Humanos.	de	Permanente
Formato libre	Carta compromiso integrantes de comité	Dirección Recursos Humanos.	de	Permanente
GH-GI-02-F04	Matriz de seguimiento de denuncias	Dirección de Recursos Humanos.		Permanente

10. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	27/07/2023	Creación de nuevo documento.

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO</p>	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 20 de 27

Listado de instituciones de apoyo (a contactar)

1. Ministerio de la Mujer

Atención psicológica y legal a Mujeres víctimas de Violencia.

Tel. (809) 685-3755

2. Fiscalía de Violencia de Género Santo Domingo

Atención de casos de violencia de género y Delitos Sexuales.

Tel. (809) 593-4004.

3. Centro de Intervención Conductual para Hombres

Reeducación de Hombres Agresores de Violencia de Género.

Tel. (809) 221-9980

4. Patronato de Ayuda a Casos de Mujeres Maltratadas

Atención psicológica y legal a Mujeres víctimas de violencia de género

Tel. (809) 533-1813

5. Profamilia-Unidad de Apoyo Emocional

Asistencia psicológica en casos de violencia de género y agresión sexual

Tel. (809) 689-0141

6. Centro de Solidaridad para el Desarrollo de la Mujer


Promoción de la igualdad de Género y la No violencia contra las Mujeres, servicios educativos.

Tel. (809)-221-7474

7. Centro de orientación e investigación integral

Atención psicológica a Personas LGBTQ

Tel. (809) 681-1515

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
		F. Versión: 27/07/2023
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Versión: 01
		Página: 21 de 27

Anexos

Anexo núm. 1: Notificación de Denuncia

	Gestión Humana
	Notificación de denuncia

(Lugar de emisión) a los (fecha de emisión).

(Nombre de la persona acusada)


Sirva la presente para informarle que en fecha *(fecha en la que se recibió la denuncia)*, este Comité recibió la denuncia núm. *(número de denuncia)* presentada por *(nombre de la persona denunciante)*, en la cual usted figura como la persona acusada.

Conforme a las pruebas presentadas *(en caso de haber presentado, de lo contrario omitir esta parte)* y a la declaración brindada por la persona denunciante, el día *(especificar fecha de declaración)*, este Comité ha decidido que la denuncia procede. Los siguientes pasos consisten en *(especificar los próximos pasos)*. En los próximos días nos pondremos en contacto para coordinar con usted un encuentro y conocer su posición con respecto a la denuncia presentada en su contra.

Este comité queda a la orden para explicar con más detalles la decisión tomada.

Sin más por el momento,

(Nombre)
(Puesto dentro del comité)
(Correo electrónico)
(Teléfono)


 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 22 de 27

Anexo núm. 2: Declaración de la parte acusada

 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	Gestión Humana	Código: GH-GI-02-F01
	Declaración de la parte acusada	F. Versión: 27/7/2023
		Versión: 01
		Página: 1 de 1

Número de denuncia:	
----------------------------	--

Lugar de la entrevista:		Fecha de la declaración:	(dd/mm/aaaa)
Nombre del (de la) denunciado(a):		Cargo/área:	
<p>Quien suscribe, <u>(Indicar nombre del (de la) denunciado(a))</u>, por medio del presente documento declaro lo siguiente, y doy fe y testimonio de que todas las informaciones que voy a suministrar a través de este formulario son verídicas. Así mismo autorizo a este ministerio a través de los representantes del comité de denuncias a revisar la veracidad de estas declaraciones, y me comprometo a reconocer y asumir la responsabilidad y sanciones correspondientes en caso de falsedad de lo declarado:</p>			
Declaraciones del (de la) denunciado(a)			
<p>A. B. C. D. ...</p>			
Posición frente a la acusación:			
Acepta la acusación		Acepta parcialmente:	
		Niega la acusación:	
Firmas:			
_____ Indicar nombre del (de la) declarante Declarante Indicar fecha de firma		_____ Indicar nombre del (de la) receptor(a) de la denuncia Receptor(a) declaración Indicar fecha de firma	


 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO</p>	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 23 de 27

Anexo núm. 3: Declaración testigos


 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO</p>	Gestión Humana	Código: GH-GI-02-F02
	Declaración de testigo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 1 de 1

Número de denuncia:	
----------------------------	--

Lugar entrevista:		Fecha de la declaración:	(dd/mm/aaaa)
Nombre del (de la) testigo declarante:		Cargo/área:	
<p>Por medio del presente documento, quien suscribe, <u>(indicar nombre del (de la) testigo)</u>, declaro lo siguiente y doy fe y testimonio de que todas las informaciones que voy a suministrar a través de este formulario son verídicas, consciente de que la información proporcionada será utilizada para deliberar si aplican o no sanciones para la persona denunciada y conocer con más detalles cómo sucedieron los hechos presentados en la denuncia.</p> <p>Así mismo, autorizo a este ministerio, a través de los representantes del comité de denuncias, a revisar la veracidad de estas declaraciones, y me comprometo a reconocer y asumir la responsabilidad y sanciones correspondientes en caso de falsedad de lo declarado:</p>			
Declaraciones del (de la) testigo			
<p>A. B. C. D. ...</p>			
Posición frente a la acusación:			
Confirma la acusación:		Confirma parcialmente:	
		Niega la acusación:	
Firmas:			
<p>Indicar nombre del (de la) declarante Declarante Indicar fecha de firma</p>		<p>Indicar nombre del (de la) receptor(a) de la denuncia Receptor(a) declaración Indicar fecha de firma</p>	

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
Versión: 01		
		Página: 24 de 27


Anexo núm. 4: Reporte de aplicación de amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones.

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02-F03
	Reporte de aplicación de amonestaciones, acciones correctivas y/o sanciones	F. Emisión: 27/07/2023
		Versión: 1
		Página: 1 de 1


No. denuncia	Acción	Especificaciones de aplicación	Responsable (Persona y área a la que pertenece)	Fecha de aplicación

Firmas:

Director de Recursos Humanos:	Responsable de acciones:

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 25 de 27

Anexo núm. 5: Carta de no conformidad del Comité

	Gestión Humana
	Carta de no conformidad del Comité de Denuncias

(Lugar de emisión) a (Fecha de emisión)

(Nombre del responsable o el área responsable)


El motivo de esta carta es el de presentar la inconformidad ante *(indica el proceso que genera la inconformidad)* en el proceso de aplicación de la amonestación establecida por este comité en fecha *(establecer fecha)* de la denuncia núm. *(número de denuncia)*

(En este párrafo dar las razones por la que no se está conforme con la aplicación de la amonestación).


Sin más por el momento, quedo a la espera de su respuesta.

Saludos cordiales,

(Tu nombre)
 (Cargo dentro del comité)
 (Teléfono)
 (Correo electrónico)

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02
	Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, acoso y hostigamiento sexual, y discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	F. Versión: 27/07/2023
		Versión: 01
		Página: 27 de 27

Anexo núm. 7: Matriz de seguimiento de denuncias

	Gestión Humana	Código: GH-GI-02-F04
	Matriz de seguimiento de denuncias	F. Emisión: 27/07/2023
		Versión: 1
		Página: 1 de 1

No. denuncia	Fecha de denuncia	Persona denunciante	Persona acusada	Nivel de gravedad	Estado de la denuncia	Fecha cierre de la denuncia
				Leve	En proceso	
				Medio	Cerrada	
				Fuerte		