



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO, ACOSO, DISCRIMINACIÓN
Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y
ORIENTACIÓN SEXUAL**

2023

Contenido

1. Propósito	3
2. Alcance.....	3
3. Principios rectores	3
3.1. Tolerancia cero.....	4
3.2. Confidencialidad.....	4
3.3. Imparcialidad.....	4
3.4. No re victimización.....	4
3.5. Derecho a la defensa.....	4
3.6. Transversalidad de género y enfoque de derechos.	4
3.7. Atención, protección y acompañamiento.....	5
3.8. Derivación y respuesta efectiva	5
4. Normativa Internacional, Nacional y Regional	5
4.1. A nivel internacional.....	5
4.2. A nivel nacional	6
4.3. A nivel regional y local.....	8
5. Normas de comportamiento	8
6. Definiciones	8
7. Procedimiento en caso de sospecha.....	9
8. Procedimiento en caso de infracción comprobada	10
9. Sensibilización y capacitación	10
10. Anexos.....	11

1. Propósito

El presente documento es una guía de orientación para las distintas situaciones que se puedan presentar de violencia de género, hostigamiento, acoso, discriminación y/o violencia basada en género y orientación sexual.

Se han tomado en cuenta las principales normas legales que regulan este tipo de aspectos, así como las normas locales e internas de la propia institución.

El documento sirve de guía para los trabajadores y las trabajadoras de la organización tanto en las oficinas de Cusco como las oficinas de territoriales de Apurímac, Madre de Dios y Puno y cualquier colaborador(a) que se encuentre trabajando en la ejecución de proyectos.

Este protocolo establece el enfoque del CBC a la hora de prevenir y abordar la violencia de género, hostigamiento acoso, discriminación y/o violencia basada en género y orientación sexual. Esto incluye:

- Nuestro compromiso de prevenir el acoso, abuso y explotación sexual y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca un problema de este tipo;
- Los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y nuestras medidas;
- Lo que esperamos de todas las personas que trabajan en nombre de CBC.

2. Alcance

El objeto del presente protocolo es identificar con claridad situaciones de violencia basada en género y/o orientación sexual, acoso; discapacidad, religión u origen étnico discriminación contra cualquier miembro de la institución o de las y los participantes de los proyectos y programas que la institución desarrolle para establecer las acciones y procedimientos que se deben tomar, con el objetivo de brindar medidas de prevención, protección, atención, contención y acompañamiento; así como, sanción al agresor o agresora, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de las víctimas.

3. Principios rectores

En el CBC tenemos tolerancia cero ante la violencia de género, hostigamiento acoso, discriminación y/o violencia basada en género y orientación sexual. Creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico. No obstante, somos conscientes de que existen dinámicas de desigualdad de poder en la organización y con respecto a aquellas personas para las que trabajamos, por lo que existe el riesgo de que se generen situaciones de abuso, violencia discriminación en la organización. Ya sea entre trabajadores(as) del CBC, trabajadores(as) y población beneficiaria de nuestras iniciativas y/o proyectos, consultorías y trabajadores(as) y terceros(as).

En ese sentido, afirmamos que en el CBC no vamos a tolerar que miembros de nuestro personal, voluntariado, consultores, organizaciones socias o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas, cometan ningún tipo de violencia de género, hostigamiento acoso, discriminación y/o violencia basada en género y orientación

sexual discapacidad, religión u origen étnico. Nos comprometemos además a apoyar a las personas supervivientes/víctimas mejorando nuestra capacidad de protección, de denuncia, de investigación, de respuesta y de protección contra la violencia de género, hostigamiento acoso, discriminación y/o violencia basada en género y orientación sexual. A continuación presentamos nuestros principios rectores:

3.1. Tolerancia cero

El principio y la práctica de no tolerar ningún caso de explotación o abuso sexual, acoso, abuso de poder, fraude y corrupción en ninguna de nuestras actividades y responsabilidades, en todos los niveles organizativos o de programas de nuestro trabajo; la tolerancia cero incluye la aplicación de normas y sanciones por infracciones o violaciones (Mission 21, 2020).

3.2. Confidencialidad.

La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta. La denuncia debe llegar a las instancias pertinentes previa autorización de la persona que denuncia. La revelación de cualquier información debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla.

3.3. Imparcialidad.

Las instancias y personas pertinentes que se encuentran en la ruta de atención deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.

3.4. No re victimización.

Ninguna persona sea mujer o varón debe ser sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, (rechazo indiferencia, descalificación, o retraso en el proceso etc) durante los diversos momentos o etapas de atención integral, protección y reparación. Las víctimas no deberán ser re victimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos. De igual manera, se garantiza el no re victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual identidad de género; idioma, raza, procedencia.

3.5. Derecho a la defensa.

Una vez conocida la denuncia, se notifica a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional. En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.

3.6. Transversalidad de género y enfoque de derechos.

En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten se integrará un enfoque de género.

3.7. No discriminación

Todos los trabajadores y solicitantes de empleo tienen derecho a recibir el mismo trato, independientemente de cualquier otro atributo, excepto su capacidad para hacer el trabajo. Puede haber discriminación en la etapa previa a la contratación, durante el empleo, o al término del contrato (OIT, sf.). El Convenio 111 señala como bases de discriminación los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social. Otros instrumentos de la OIT señalan motivos adicionales: el VIH/SIDA, la edad, la discapacidad, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, y la afiliación o las actividades sindicales (OIT, 1958 y 2021).

3.8. Atención, protección y acompañamiento.

La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría legal y psicológico, acompañamiento en los trámites respectivos hasta el momento que él o ella no lo requiera

3.9. Derivación y respuesta efectiva

Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución.

4. Normativa Internacional, Nacional y Regional

A continuación, se da a conocer las principales normativas legales que regulan acerca de la violencia de género y la discriminación:

4.1. A nivel internacional

Entre las más importantes y específicas tenemos:

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de las Naciones Unidas¹: Busca garantizar universalmente a las mujeres “los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad...”

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)²: Tratado internacional de derechos humanos, vigente en el Perú desde 1982, que trata de garantizar la plena igualdad de las mujeres, y en contra de todo tipo de discriminación, incentivando políticas públicas a favor de la igualdad.

Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos³: Este informe se presenta al Consejo de Derechos Humanos de conformidad con su resolución 17/19, en la que el Consejo pidió a la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos que encargara la realización de un estudio a fin de documentar las leyes y prácticas discriminatorias y los actos de violencia cometidos contra personas por su

¹ https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S

² <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d94dba804954252a85ccf5cc4f0b1cf5/Convenio%20sobre%20la%20eliminaci%C3%B3n%20de%20todas%20las%20formas%20de%20discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20Mujer.pdf?MOD=AJPERES>

³ <http://www.indh.cl/wp-content/uploads/2011/12/Informe-alta-comisionado-mujeres.pdf>

orientación sexual e identidad de género y la forma en que la normativa internacional de derechos humanos podía aplicarse para poner fin a la violencia y a las violaciones conexas de los derechos humanos motivadas por la orientación sexual y la identidad de género.

Informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas, sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias⁴: “La Relatora Especial enumera las actividades que ha realizado desde su nombramiento y, después, examina el contexto general y las principales tendencias en el ámbito de la violencia contra la mujer y los desafíos que plantea esa cuestión. Observa que no se han aceptado ni incorporado plenamente las normas internacionales y regionales de derechos humanos en materia de violencia contra la mujer, y considera que se requieren medidas concretas para dar respuesta a este problema normativo y al desfase entre lo dispuesto en las normas y su aplicación en la práctica”.

Principios de Yogyakarta⁵: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género. Ver:

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belém do Pará"⁶: Busca garantizar la eliminación de toda forma de violencia contra la mujer.

4.2. A nivel nacional

Acuerdo Nacional⁷: En abril del 2019, se aprobó la Visión del Perú al 2050, que describe la situación de bienestar que se quiere alcanzar, y en modo concreto, se plantea que: “1. LAS PERSONAS ALCANZAN SU POTENCIAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y SIN DISCRIMINACIÓN PARA GOZAR DE UNA VIDA PLENA.

La acción del Estado, orientada al desarrollo humano en todo el territorio nacional, continúa centrada en superar la pobreza, en erradicar la discriminación y en asegurar la igualdad en el acceso a oportunidades.”

Plan Nacional contra la violencia de género⁸: Mediante Decreto Supremo 008-2016 del Ministerio de la Mujer, se aprueba el “PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 - 2021” donde se plantea como política pública: “garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual...” estableciendo responsabilidades de diferentes sectores del

⁴ <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10562.pdf>

⁵ <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

⁶ <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvlg/legisinternacional/ConvenBelemdoP ara.pdf>

⁷ <https://acuerdonacional.pe/2019/04/sesion-126-aprobacion-de-la-vision-del-peru-2050/>

⁸ <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-contr-la-viol-decreto-supremo-n-008-2016-mimp-1408988-1/>

Estado, definiciones acerca de la violencia de género, cual es la visión y misión que se tiene, para acceder al documento.

LEY N° 30364 PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR⁹: "...tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Para tal efecto, establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos". Para acceder a la norma:

LEY N° 28983 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Establece las normas, las instituciones y las políticas públicas "...en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada..." queriendo lograr "la plena igualdad".

LEY N° 27492, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SU MODIFICATORIA LEY N° 29430: El objetivo de esta Ley es "...prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando de presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo".

LEY 30314 PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS PÚBLICOS: La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el acoso sexual producido en espacios públicos que afectan los derechos de las personas, en especial, los derechos de las mujeres.

DECRETO LEGISLATIVO 1410, QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL: El objeto de la Ley, es: "Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.

⁹ <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1/>

Resolución Ministerial N° 223-2019-TR Aprueban documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”: Se encuentra recomendaciones para identificar y afrontar actos de hostigamiento sexual, obligaciones de los empleadores frente al hostigamiento sexual, procedimiento de investigación y sanción.

4.3. A nivel regional y local

Ordenanza Regional N° 125-2017-CR/GRC.CUSCO, que aprueba como asunto de prioridad regional la creación de “LA INSTANCIA REGIONAL DE CONCERTACIÓN PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE LA REGIÓN CUSCO...”

Ordenanza Municipal 013-2016-MPC, se aprueba la prohibición del racismo y la discriminación en todos los ámbitos y formas en la jurisdicción de la Municipalidad del Cusco.

5. Normas de comportamiento

Anexo RIT

6. Definiciones

Explotación sexual: Se entiende por explotación sexual todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

Ejemplos de explotación sexual:

- El tráfico de personas y la prostitución son formas de explotación sexual.
- El ofrecimiento de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de relaciones sexuales
- El ofrecimiento de asistencia humanitaria (por ejemplo, comida, ropa o refugio) a cambio de relaciones sexuales.

Abuso sexual: Se entiende por abuso sexual toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Ejemplos de Abuso sexual:

- El abuso sexual incluye pornografía y agresiones sexuales.
- Toda relación sexual con menores de 18 años, independientemente de la edad local de consentimiento
- Toda relación sexual mantenida por la fuerza o mediante intimidación

Acoso u hostigamiento sexual: Se entiende por acoso sexual toda insinuación sexual inadecuada, conducta verbal o física de naturaleza sexual u otro comportamiento de naturaleza sexual a una persona que provoque en ella una situación objetivamente humillante y ofensiva. Sucede cuando tal conducta o comportamiento interfiera en el

desempeño profesional de un individuo, sea una de las condiciones del puesto de trabajo o cuando ocasione un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Ejemplos de Acoso u hostigamiento sexual:

- Comentarios inoportunos, insinuaciones, lenguaje denigrante o burlas sobre el cuerpo de una persona, atuendo, sexualidad, género u orientación sexual, estado civil, etc.
- Mirar lascivamente, arrinconar u otras señales o gestos sexualmente sugerentes que denoten objetivación o dominación.
- Contacto físico innecesario y no deseado como tocar, acariciar, frotar o besar.
- Mostrar imágenes pornográficas u otros materiales ofensivos de naturaleza sexual explícita.
- Comunicación no solicitada y ofensiva de carácter sexual o amenazante a través del teléfono, correo electrónico, reuniones virtuales, mensajes de texto, redes sociales, etc.
- Difundir rumores sobre la vida sexual personal de una persona.
- Agresión sexual real o tentativa.

Violencia basada en género y/o orientación sexual: Es cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado” (...) Así, la violencia de género, o basada en género, en su mayoría, afecta a mujeres y personas LGTBI que cumplen el rol femenino, asignado por la sociedad.

7. Procedimiento en caso de sospecha

Cualquier sospecha de mala conducta en relación con las actividades del CBC o trabajadores(as) vinculados(as) al CBC debe ser reportada **inmediatamente a través de los canales de denuncia correspondiente (ver anexo x) o a el/la coordinador(a) superior inmediata. Quienes tendrán la obligación de reportar la denuncia al/la responsable de Recursos Humanos o responsable de la comisión de género. Sin perjuicio de que quienes se sientan o hayan sido agraviados acudan a las instancias que la ley establece.** En casos de corrupción y fraude, el informe se presenta de acuerdo con el procedimiento definido en el Reglamento Interno del CBC.

El procedimiento explicado a continuación se aplica a todos los casos faltas especificadas en el Reglamento Interno del CBC con especial énfasis en los casos de violencia de género, hostigamiento acoso, discriminación y/o violencia basada en género y orientación sexual:

- 7.1. CBC designa a una comisión de género que esté disponible para consultas sobre casos y procedimiento. Las consultas pueden realizarse de forma anónima¹⁰. La comisión de género, brindará ayuda y asesoramiento, y puede iniciar una proceso de investigación de oficio y/o derivarlo al/la responsable de RH de ser pertinente.

¹⁰ En este caso podrá ser a través de un(a) tercero(a) elegido(a) por el/la denunciante u observador(a) del hecho.

La comisión de tiene la potestad de iniciar investigaciones de oficio de acuerdo a la Ley.

- 7.2. Si un informe sobre un caso real o sospechoso es creíble, el/la responsable de la comisión de género inicia inmediatamente una investigación según corresponda al contexto y la magnitud del caso, en consulta con el director/la directora asignarán un equipo para investigar el asunto de forma independiente y sin prejuicios, y para informar a el/la responsable de Recursos Humanos si él/ella no está directamente a cargo de la investigación. Si es necesario, el equipo solicitará la participación de un experto o expertos externos en la investigación. El/la responsable de la comisión de género le informa al director(a) sobre los resultados de la investigación y recomendará los pasos adicionales.
- 7.3. El director/la directora puede ordenar la suspensión del integrante del personal sospechoso mientras dure la investigación. El o la coordinador(a) deberá ser consultado/a antes de tomar tal acción. Esta suspensión no es una medida disciplinaria, ni es una forma de señalar culpables, más bien, su propósito es facilitar la investigación.
- 7.4. Cuando se trata de casos sospechosos, CBC se asegura de que la reputación de la persona bajo sospecha no se dañe innecesariamente. Las personas que maliciosamente difundan sospechas o dañen la reputación de los o las sospechosos/as serán sancionadas o, si es necesario, procesadas ante la ley.

8. Procedimiento en caso de infracción comprobada

Si del procedimiento anterior se confirma la sospecha de que un o una integrante del personal ha incurrido en un caso de violencia de género, hostigamiento acoso, discriminación y/o violencia basada en género y orientación sexual o ha infringido el Reglamento Interno del CBC, se impondrán las sanciones y se iniciarán las acciones legales que correspondan.

El/l responsable de la comisión de género o responsable de RH recomienda una sanción de acuerdo al RIT e informa al director o la directora decide sobre las sanciones que será impuesta sobre el personas del CBC. Sin embargo el/la responsable de la comisión de género o responsable de RH cuenta con la facultad de brindar medidas necesaria para garantizar la seguridad de su personal o las, los beneficiarios de sus iniciativas y/o proyectos. Asimismo, cuenta con la facultad de derivar la denuncia a las instituciones públicas, según corresponda.

9. Sensibilización y capacitación

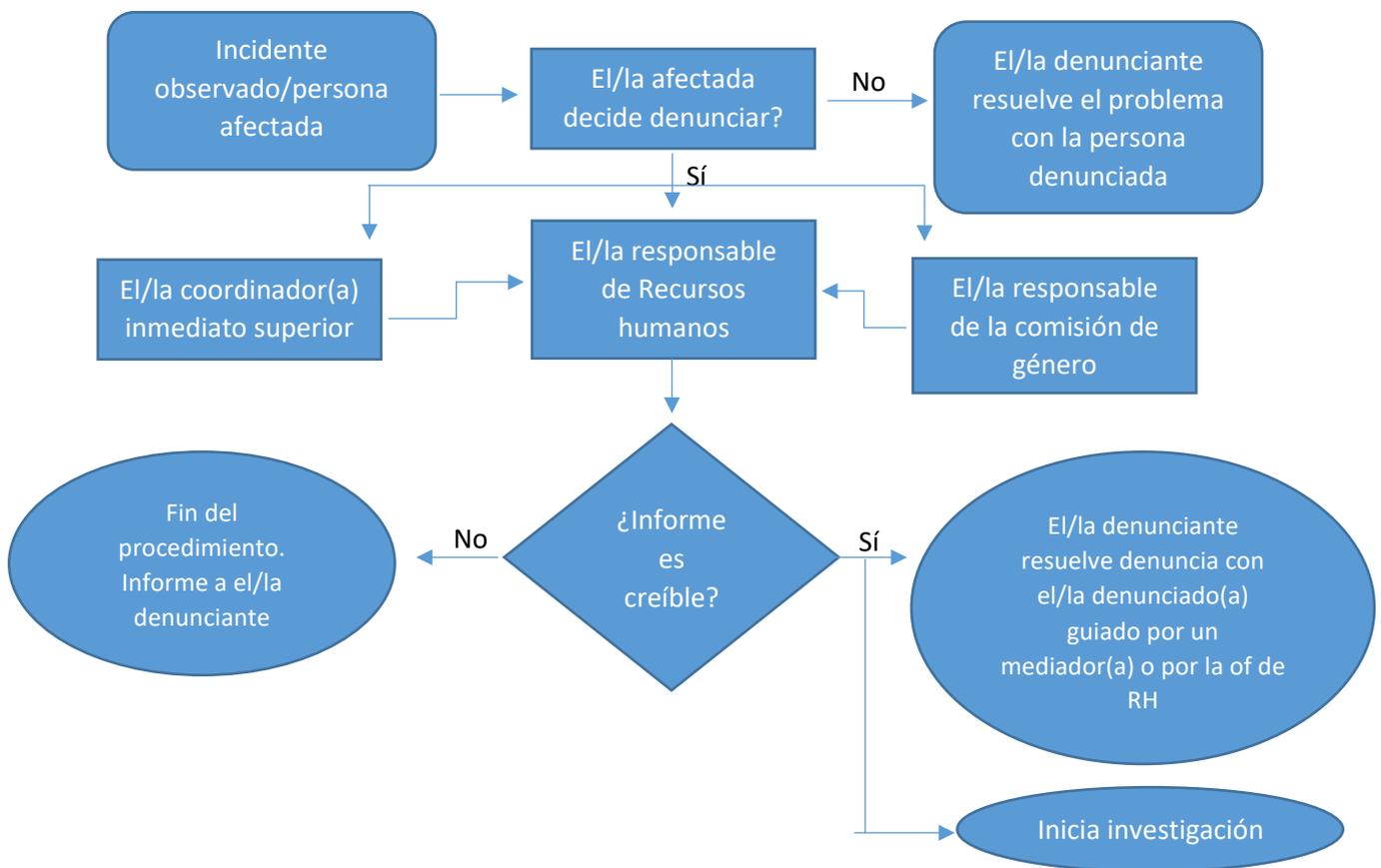
CBC organiza capacitaciones apropiadas sobre el Reglamento Interno y sobre cómo realizar y manejar las denuncias. **La capacitación en estos temas mediante concurso de un tercero especializado, bajo la responsabilidad de la Comisión de Género y/o de RR HH, además debería estar establecido en su POA anual de esta área.** El CBC se compromete a tomar medidas proactivas que fomenten el aprendizaje y mejoren las prácticas en respuesta a la mala conducta. Los y las coordinadoras(es) de todas las áreas y territorios son específicamente responsables de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este ambiente laboral.

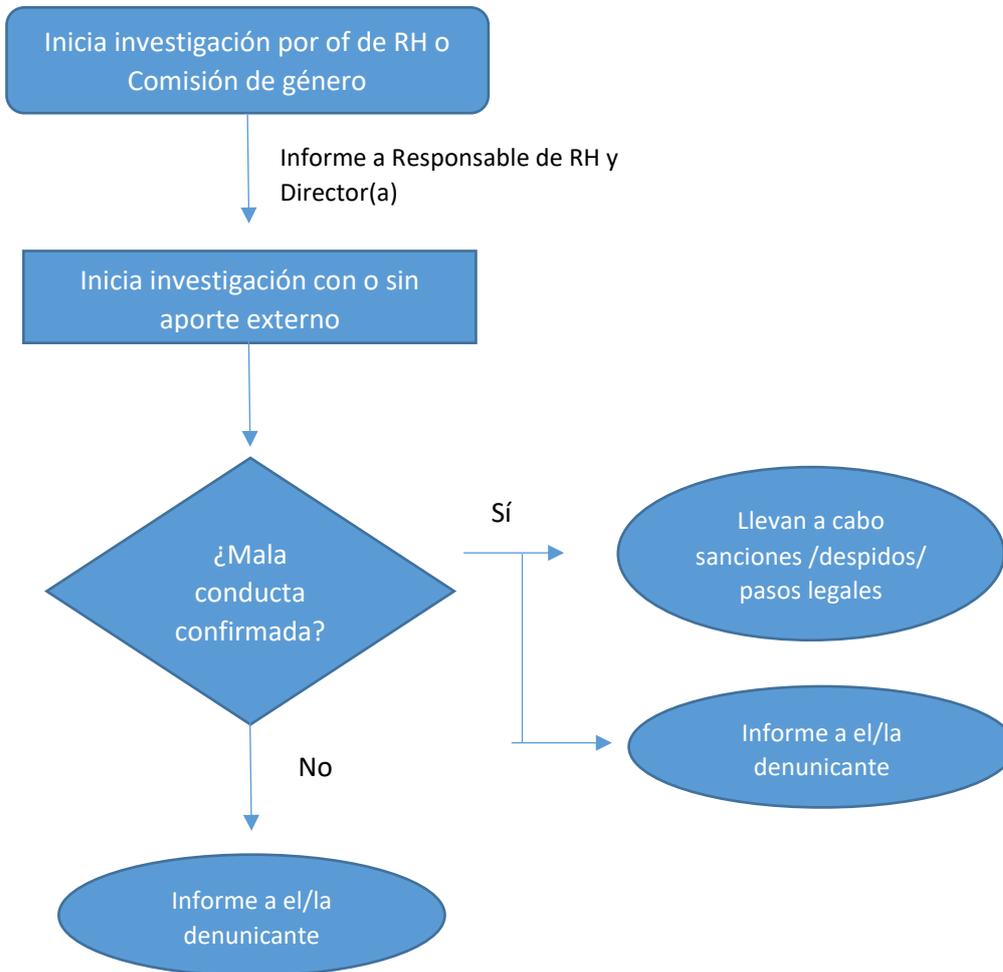
CBC se esfuerza por mantener redes basadas en la confianza que incluyen a socios, proyectos, personas beneficiarias y comunidades; se compromete a permitir un acceso sin barreras para las denuncias con el fin de fomentar la transparencia y la rendición de cuentas.

CBC mantiene registros de todas las denuncias recibidas. **La Oficina de Recursos Humanos** prepara un informe anual que enumera los tipos de denuncias y su estado de resolución, destacando las lecciones aprendidas.

10. Anexos

Anexo I





Anexo II Lista de contactos

Katherine Edith Meza Alegre *Especialista en género y derechos humanos*

Cel: 978 160 386

Katherine.meza@acbc.org.pe

Anexo III Formato para carta de denuncia

Todas las denuncias graves relacionadas con la explotación y el abuso sexual, el fraude, la corrupción y la mala conducta se mantendrán de forma segura y se manejarán en estricto cumplimiento con los procedimientos de acuerdo a la confidencialidad, denuncia e investigación.

A: Datos generales

Nombre de la persona u organización que presenta la denuncia

Hombre/mujer _____ Edad _____

Dirección: _____

Teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Nombre de la persona u organización contra la que desea presentar una denuncia (si el nombre es conocido):

Fecha del incidente _____ Hora del incidente _____

Lugar del incidente _____

Fecha del reporte _____ Hora del reporte _____

B: Breve descripción del incidente o la inquietud:

C: Nombre de los o las testigos (si los hay/y si corresponde) Proporcione los nombres de los o las testigos y dónde se les puede contactar, si les conoce:

D: Describa cualquier acción tomada. (Si ésta denuncia se refiere a explotación y/o abuso sexual, proporcione detalles de cualquier asistencia médica y/o atención psicosocial que se le brindó, e indique si se hizo un informe a la policía).

E: Indique qué tipo de respuesta espera de CBC y cómo desea que se resuelva el asunto.

Nombre: _____ Firma _____

Fecha: _____