

Protocolo para la atención de los casos de Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral y educativo

2023

ÍNDICE

TÍTULO I.....	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 1º: Objetivo.....	4
Artículo 2º: Definiciones aplicables a este protocolo.....	4
Artículo 3º: Manifestaciones del hostigamiento sexual	5
Artículo 4º: Medidas de prevención	5
Artículo 5º: Investigación de denuncias de hostigamiento sexual de acuerdo a procedimiento aplicable.....	6
Artículo 6º: Investigación de denuncias de hostigamiento sexual en línea	6
TÍTULO II.....	7
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	7
Artículo 7º: Ámbito de aplicación	7
Artículo 8º: Órganos del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral	7
Artículo 9º: Canales de denuncia	8
Artículo 10º: Recepción de la denuncia de hostigamiento sexual.....	8
Artículo 11º: Inicio de investigación de oficio de actos de hostigamiento sexual.....	9
Artículo 12º: Acciones frente a la recepción de una denuncia de hostigamiento sexual o inicio de investigación de oficio	10
Artículo 13º: Medidas de protección	10
Artículo 14º: Etapa de investigación	11
Artículo 15º: Etapa de Sanción.....	11
Artículo 16º: Etapa de Impugnación	11
Artículo 17º: Sanciones.....	12
Artículo 18º: Pautas especiales en caso la parte denunciante y/o denunciada preste servicios para una empresa prestadora de servicios	12
Artículo 19º: Cumplimiento de obligación de reporte de casos ante el MTPE.....	13
Artículo 20º: Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.....	13
TÍTULO III.....	13
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	13
Artículo 21º: Ámbito de aplicación.....	13
Artículo 24º: Recepción de la denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito educativo.....	15
Artículo 25º: Actuación de oficio.....	16
Artículo 26º: Etapa de investigación preliminar.....	16
Artículo 27º: Medidas de protección.....	17
Artículo 28º: Etapa de Instrucción	17

TÍTULO IV	19
REGLAS COMUNES SOBRE LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO.....	19
<i>Artículo 33°: Principios</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 34°: Interposición de denuncia contra titular del órgano que recibe las denuncias de hostigamiento sexual.....</i>	<i>21</i>
<i>Artículo 35°: Comunicaciones con partes involucradas en denuncia de hostigamiento sexual.....</i>	<i>21</i>
<i>Artículo 36°: Confidencialidad</i>	<i>21</i>
<i>Artículo 37°: Valoración de las pruebas.....</i>	<i>21</i>
<i>Artículo 38°: Consecuencias de presentar denuncias falsas</i>	<i>21</i>
<i>Artículo 39°: Identificación de conductas tipificadas como delitos.....</i>	<i>22</i>
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	22
ANEXOS	22
<i>ANEXO A: Formato de Denuncia para el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>ANEXO B: Formato de Acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito laboral.....</i>	<i>25</i>
<i>ANEXO C: Formato de Denuncia para el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Educativo</i>	<i>26</i>
<i>ANEXO D: Formato de Acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito educativo</i>	<i>28</i>
<i>ANEXO E: Procedimiento de Investigación de Denuncia de Hostigamiento Sexual Aplicable según Partes Involucradas.....</i>	<i>29</i>

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Objetivo

EL INSTITUTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES (ICH), en adelante EL INSTITUTO, es una asociación educativa sin fines de lucro que brinda sus servicios en los niveles de educación básica y preuniversitaria. EL INSTITUTO es promotor del Colegio Bertolt Brecht y de las academias ADUNI y César Vallejo. EL INSTITUTO está comprometido con brindar a su personal y a toda la comunidad educativa un ambiente de trabajo seguro, libre de violencia de género y hostigamiento sexual.

En EL INSTITUTO se encuentra prohibido la comisión de cualquier acto de hostigamiento sexual, en función de lo señalado en el presente documento. En consideración de ello, se ha implementado una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, que contiene las pautas que deberán seguirse a efectos de prevenir, identificar y sancionar cualquier tipo de violencia sexual o sexista, sea en las instalaciones de EL INSTITUTO o con ocasión de cualquier actividad organizada por EL INSTITUTO, con prescindencia del espacio físico o virtual en donde se produzcan estos actos.

Artículo 2°: Definiciones aplicables a este protocolo

- a) **Acta de los derechos de la persona denunciante:** Documento en donde constan los derechos que asisten a la persona hostigada y que están reconocidos en el presente Protocolo, la Ley y Reglamento.
- b) **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- c) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- d) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que refuerzan o promueven estereotipos y/o roles de género, en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- e) **Denunciante:** Toda persona que denuncia un caso de hostigamiento sexual, que puede ser la persona hostigada o no.
- f) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento

- sexual. También se puede referir como persona denunciada.
- h) **Ley:** Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° N° 27942 y modificatorias.
 - i) **Reglamento:** Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y modificatorias.
 - j) **Revictimización:** Proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de los órganos encargados de prestar atención a la persona que ha sufrido actos de hostigamiento sexual debido a la realización de conductas que reproducen estereotipos de género y/o violencia de género.
 - k) **Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral:** acto que ocurre en el ámbito de la relación laboral entre trabajadores y/o personal bajo modalidades formativas de EL INSTITUTOI y/o trabajadores de las empresas tercerizadoras o de intermediación que destacan personal a EL INSTITUTO.
 - l) **Hostigamiento sexual en el ámbito educativo:** acto que ocurre entre personal docente, auxiliares, autoridades educativas, así como a sus estudiantes.

Artículo 3º: Manifestaciones del hostigamiento sexual

- a) Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas para exigir una conducta no deseada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos, verbales o gestuales), insinuaciones, gestos obscenos, mensajes o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten hostiles, ofensivos o insoportables para alguien.
- d) Comentarios sexistas, incluyendo humor inapropiado o bromas respecto al sexo o género.
- e) Comentarios, observaciones o sonidos sexuales o sexualmente sugestivos.
- f) Entrega de regalos, tarjetas o cartas sexualmente explícitos.
- g) Contacto físico seriamente inapropiado, por ejemplo, besos, caricias o tocamientos.
- h) Invitaciones reiteradas a realizar actividades sociales fuera del ámbito laboral o educativo que no son deseadas o son rechazadas por quien las recibe. Así como llamadas a horas inapropiadas y seguimiento a la víctima fuera del ámbito laboral o educativo.
- i) Preguntas sobre aspectos de la vida privada de la víctima con connotación sexual.
- j) Contacto físico inadecuado, por ejemplo, palmadas, pellizcos, rozamiento o cualquier contacto o sensación inapropiada.
- k) Cualquier acto de violencia de género perpetrado por medio de recursos tecnológicos, plataformas digitales, redes sociales u otros medios electrónicos producidos en el marco de la relación laboral que EL INSTITUTO mantiene con su personal directo o al interior de la comunidad educativa, dentro de los márgenes razonables de atención recogidos en esta política para este tipo de violencia.

Otras conductas que encajan en el concepto regulado en el artículo 4º de la Ley.

Artículo 4º: Medidas de prevención

EL INSTITUTO difundirá el presente protocolo contra el hostigamiento sexual a través de los canales de comunicación institucional con el fin de garantizar que el personal a

su cargo y, en general, toda la comunidad educativa conozca su contenido. Asimismo, EL INSTITUTO, en cumplimiento con la regulación peruana sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual, cumplirá con llevar a cabo actividades de difusión sobre cómo la violencia de género se expresa a través del hostigamiento sexual.

Entre las medidas preventivas que EL INSTITUTO implementará en el marco de la lucha contra el hostigamiento sexual están:

- a) La organización de espacios formativos anuales dirigidos a los miembros de los órganos que investiguen las denuncias de hostigamiento sexual sea en el plano laboral o educativo.
- b) La organización de espacios de concientización, sensibilización y diálogo en torno a la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito educativo y cómo enfrentarla.
- c) La generación de material gráfico sobre la problemática y el proceso de denuncia de casos de hostigamiento sexual y ponerlo al alcance de la comunidad educativa.

Artículo 5°: Investigación de denuncias de hostigamiento sexual de acuerdo a procedimiento aplicable

Dependiendo del tipo de vínculo que las partes involucradas en una denuncia de hostigamiento sexual mantengan con EL INSTITUTO, la denuncia podrá verse sometida al procedimiento de investigación de denuncias de hostigamiento sexual laboral o educativo, de acuerdo a las normas establecidas en los títulos de este protocolo.

Artículo 6°: Investigación de denuncias de hostigamiento sexual en línea

EL INSTITUTO brinda espacios de trabajo y/o desarrollo académico seguros frente a cualquier tipo de hostigamiento sexual en línea que pudieran suscitarse.

Sin perjuicio de ello, dadas las especiales características que suponen este tipo de violencia de género, en caso se presente una denuncia de este tipo, EL INSTITUTO tomará en cuenta las siguientes pautas de acción:

- a) **Si se trata de ataques sexistas o hechos de connotación sexual en plataformas digitales que no maneja EL INSTITUTO por parte de personas plenamente identificables contra alguna persona que forme parte de la comunidad educativa o mantenga una relación laboral o formativa con EL INSTITUTO**

EL INSTITUTO iniciará el procedimiento de investigación contra la persona identificada como autor de los actos denunciados siempre que esta persona pertenezca a la comunidad educativa o sea personal directo o beneficiario de modalidades formativas de acuerdo a normas recogidas en este protocolo.

No obstante, aun cuando EL INSTITUTO reporte ante la entidad que maneja la plataforma digital donde se han producido los hechos denunciados, EL INSTITUTO no puede garantizar la remoción o eliminación de ningún comentario, mensaje, imagen, video o material audiovisual de ningún tipo de la plataforma.

- b) **Si se trata de ataques sexistas o hechos de connotación sexual en plataformas digitales que no maneja EL INSTITUTO por parte de personas no identificables contra alguna persona que forme parte de la comunidad**

educativa o mantenga una relación laboral o formativa con EL INSTITUTO.
Si no resulta posible identificar al responsable de los hechos reportados, EL INSTITUTO podrá analizar de qué forma estos hechos pueden ser evitados en el futuro con el fin de construir un espacio libre de este tipo de violencia.

De manera paralela, con el fin de visibilizar el rechazo institucional de este tipo de conductas, EL INSTITUTO podrá –a su sola discreción– emitir un pronunciamiento con el que respalde a la persona afectada, exhorte a la comunidad educativa a plegarse a la lucha contra el hostigamiento sexual en línea y a evitar incurrir en cualquier tipo de violencia de género.

En la medida que los hechos reportados se hayan perpetrado en una plataforma digital ajena a EL INSTITUTO, EL INSTITUTO no puede garantizar la remoción o eliminación de ningún comentario, mensaje, imagen, video o material audiovisual de ningún tipo de la plataforma.

c) Si se trata de ataques sexistas o hecho de connotación sexual en plataformas digitales manejadas por EL INSTITUTO contra alguna persona que forme parte de la comunidad educativa o mantenga una relación laboral o formativa con EL INSTITUTO

Cuando la persona que ha incurrido en el hecho sea plenamente identificable, EL INSTITUTO iniciará el procedimiento de investigación contra ella, siempre que esta persona pertenezca a la comunidad educativa o sea personal directo o beneficiario de modalidades formativas.

En la medida que los hechos reportados se hayan perpetrado en una plataforma digital manejada por EL INSTITUTO, EL INSTITUTO removerá el comentario, mensaje, imagen, video o material audiovisual dentro de un plazo razonable, no sin antes haber recopilado las pruebas necesarias de acuerdo al caso para su evaluación en el procedimiento de investigación requerido por ley.

Sin perjuicio del supuesto que se presente, EL INSTITUTO brindará acompañamiento psicológico y/o laboral de la persona afectada cuando resulte pertinente.

TÍTULO II

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 7º: *Ámbito de aplicación*

El contenido del presente título es aplicable a todos los trabajadores de INSTITUTO y a los beneficiarios de modalidades formativas. También se aplica, en lo que corresponda, al personal desplazado y/o destacado en virtud de contratos de tercerización de servicios o intermediación laboral suscritos con las empresas proveedoras de servicios, sin que ello suponga un elemento que acredite subordinación de estas personas al INSTITUTO.

Artículo 8º: *Órganos del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral*

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual intervienen los

siguientes órganos:

a) Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral (CHSL)

Órgano conformado por cuatro miembros: dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador.

De conformidad con la normativa peruana, el CHSL tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Investigar las denuncias de hostigamiento sexual.
- Trasladar la queja al denunciado en los plazos establecidos por el presente Protocolo a fin de que el denunciado pueda presentar sus descargos.
- Emitir el informe con los resultados sobre la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual, dentro del plazo establecido en el presente Protocolo.
- Recibir y trasladar a las partes los documentos que se presenten en el marco de la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual a su cargo.
- Realizar las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales de prevención para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

b) Oficina de Recursos Humanos (RR.HH.)

Esta dependencia opera en el marco del procedimiento de investigación de denuncia de hostigamiento sexual laboral como entidad encargada de la recepción de denuncias, atención y cumplimiento de requerimientos formales laborales y emisión de pronunciamiento en primera instancia.

c) Tribunal frente al Hostigamiento Sexual Laboral (THSL)

Este órgano resuelve de manera definitiva los recursos de apelación contra la decisión de primera instancia que eventualmente pudieran presentar cualquiera de las partes involucradas en el ámbito laboral. Está conformado por el Director General, el Director Administrativo y el Director Académico.

Artículo 9°: Canales de denuncia

Los trabajadores afectados por casos de hostigamiento sexual podrán reportar estos hechos mediante cualquiera de los siguientes canales de atención:

- a) Denuncia directa, sea escrita o verbal o mediante correo electrónico, ante Recursos Humanos o el responsable directo.
- b) Denuncia directa, sea escrita o verbal o mediante correo electrónico, ante algún miembro del Comité, de la Comisión o del Tribunal contra el hostigamiento sexual.
- c) Correo electrónico de EL INSTITUTO para estos casos: denunciashostigamientotrabajadores@ich.edu.pe

Artículo 10°: Recepción de la denuncia de hostigamiento sexual

El INSTITUTO se compromete a recibir todas las denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral que se presenten, así como a iniciar el procedimiento de investigación correspondiente. Para la recepción de la denuncia se tomará en cuenta las siguientes pautas.

- a) Queja escrita mediante el uso de formato de denuncia ante Recursos Humanos

o Responsable Directo o Comité de Intervención.

El denunciante puede presentar una queja escrita utilizando el Formato de denuncia, que como Anexo A forma parte del presente Protocolo, ante Recursos Humanos y/o su responsable Directo y/o el Comité de Intervención. En los últimos casos, el Jefe Directo o el Comité de Intervención está obligado a presentar inmediatamente la queja ante Recursos Humanos, con el fin de que RRHH inicie el procedimiento de investigación correspondiente.

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone de conocimiento de Recursos Humanos la denuncia respectiva.

b) Queja verbal ante Recursos Humanos y/o Responsable Directo y/o el Comité de Intervención

El denunciante puede presentar una queja verbal por actos de hostigamiento sexual ante el encargado de Recursos Humanos, quien recabará la información necesaria para iniciar la investigación correspondiente. Para estos fines, podrá utilizar de manera referencial el formato de denuncia implementado por EL INSTITUTO que se adjunta como Anexo A, en el que se recogen los datos principales para el inicio de la investigación.

La persona encargada de Recursos Humanos deberá asegurarse de que el recojo de información se realice sin incurrir en preguntas o comentarios revictimizantes.

Si la queja verbal fuera formulada por el trabajador afectado ante su Responsable Directo o ante un representante del Comité de Intervención, este deberá dar aviso a Recursos Humanos sobre la información recibida. Recursos Humanos evaluará la información recibida y en caso lo considere necesario podrá requerir a la denunciante una reunión de recojo de información para dar inicio al procedimiento de investigación.

c) Queja presentada mediante correo electrónico

*EL INSTITUTO ha implementado un correo electrónico como canal de atención. Cualquier acto de hostigamiento sexual podrá ser reportado a través del **correo** denunciashostigamientotrabajadores@ich.edu.pe*

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone a conocimiento de Recursos Humanos la denuncia respectiva.

d) Queja de hostigamiento sexual anónima

Si la denuncia se realiza en forma anónima por cualquier canal implementado por EL INSTITUTO, el Área de RR.HH. se encargará de recabar de manera preliminar toda la información necesaria para iniciar una investigación de oficio. Sin embargo, será requisito indispensable para realizar la denuncia anónima identificar al denunciado(a).

Artículo 11°: Inicio de investigación de oficio de actos de hostigamiento sexual

En caso cualquiera de los órganos que forma parte del Sistema de Prevención y Sanción

del Hostigamiento Sexual Laboral de EL INSTITUTO tomara conocimiento sobre probables situaciones de hostigamiento sexual, se podrá impulsar el inicio de un procedimiento de investigación de oficio.

Cabe precisar que si los órganos que toman conocimiento de estos posibles actos de hostigamiento sexual son el Comité de Intervención o el Tribunal, estos tendrán que dar aviso al área de RR.HH, el cual iniciará formalmente el procedimiento de investigación correspondiente con el emplazamiento al denunciado.

Sin perjuicio de lo señalado, antes de iniciar formalmente el procedimiento de investigación RR.HH podrá recabar de manera preliminar información adicional con el fin de poder trasladar la denuncia al Comité de Intervención e implementar las medidas de protección correspondientes.

Artículo 12°: Acciones frente a la recepción de una denuncia de hostigamiento sexual o inicio de investigación de oficio

Luego de recibir la denuncia, Recursos Humanos adoptará las siguientes acciones en los plazos indicados:

Plazo	Acciones inmediatas
El mismo día que recibe la denuncia	Da lectura del Acta de derechos de la persona denunciante. Esta acta debe ser firmada por la persona Denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando el formato que se adjunta como Anexo B.
1 día hábil después de recibir la denuncia	Brinda los canales de atención médica y psicológica a la víctima , según corresponda Traslada la queja al Comité de Intervención.
Hasta 3 días hábiles después de recibir la denuncia	Dicta y ejecuta las medidas de protección para el/la Hostigado/a, de acuerdo a circunstancias específicas de cada caso. Dicta medidas de protección para las/los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
Hasta 6 días hábiles después de recibir la denuncia	Comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre (i) la recepción de la queja, inicio de investigación por hostigamiento sexual y (ii) la ejecución de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.

Artículo 13°: Medidas de protección

Dependiendo de los hechos denunciados, EL INSTITUTO podrá adoptar cualquier de las siguientes medidas de protección a favor del trabajador denunciante:

- a) Rotación o cambio de lugar de trabajo del presunto(a) hostigador(a).
- b) Suspensión temporal del presunto(a) hostigador(a).
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por la parte denunciante.
- d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Recursos Humanos podrá aprobar medidas similares a fin de proteger a los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias.

Artículo 14°: Etapa de investigación

La etapa de investigación se encuentra a cargo del Comité de Intervención.

El Comité de Intervención tiene un plazo total de 15 días calendario, contados desde el día siguiente que Recursos Humanos le envía la queja, para investigar los hechos reportados y emitir el informe con los resultados de la investigación.

Para ello, el Comité de Intervención seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El Comité de Intervención trasladará la queja a la parte denunciada, a fin de que esta persona pueda tener conocimiento de la queja y formular sus descargos. Esta notificación se realizará en un plazo de 1 día hábil desde que este órgano recibe la denuncia.
- b) El Comité de Intervención indicará al denunciado(a) el plazo correspondiente para que presente sus descargos. Este plazo será de hasta 3 días hábiles.
- c) El denunciado presentará al Comité de Intervención sus descargos por escrito, conjuntamente con las pruebas que considere pertinentes.
- d) El Comité de Intervención correrá traslado de los descargos del presunto hostigador/a, junto con las pruebas que haya adjuntado, a la parte denunciante, dentro de un plazo máximo de 1 día hábil
- e) El Comité de Intervención realizará las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar si en el caso bajo análisis se ha configurado un acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a criterios objetivos establecidos en la legislación peruana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- f) El Comité de Intervención emitirá un Informe de la investigación que deberá contener, como mínimo, lo siguiente:
 - Descripción de los hechos.
 - Valoración de los medios probatorios.
 - Propuesta de medidas preventivas y/o de sanción de corresponder, o de archivamiento del caso reportado.
- g) En el plazo de 1 hábil de su emisión, el Comité enviará su informe a Recursos Humanos.

En caso de renuncia o cese de la presunta víctima o el denunciado, EL INSTITUTO continuará con el procedimiento hasta su culminación a fin implementar las medidas correspondientes y que resulten posibles de aplicar, a fin de evitar que casos como el reportado vuelvan a suceder en la organización.

Artículo 15°: Etapa de Sanción

Una vez recibido el informe a cargo del Comité de Intervención, Recursos Humanos adoptará las siguientes acciones en un plazo máximo de 10 días calendario:

- a) Traslada el Informe del Comité de Intervención a las Partes involucradas en el caso (excluyendo a los testigos, en caso los hubiera) en plazo de 1 día calendario y les otorgará un plazo de 2 días calendario para presentar sus alegatos.
- b) Luego de recibir los alegatos de las Partes, o vencido el plazo establecido sin que estas hubieran presentado alegatos, emitirá su decisión la cual será coordinada con el Director del área donde el denunciado pertenece.

Artículo 16°: Etapa de Impugnación

Cualquiera de las partes, sea denunciante o denunciado/a, podrá interponer recurso de

apelación contra la resolución de primera instancia emitida por el área de Recursos Humanos en un plazo máximo de tres (3) días calendario desde emitida la decisión de primera instancia.

Este recurso será revisado por el Tribunal, el cual resolverá en un plazo máximo de cinco (5) días calendario.

Artículo 17°: Sanciones

Dependiendo de la gravedad del caso y del vínculo que EL INSTITUTO mantenga con el/la hostigador/a, EL INSTITUTO podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) *Trabajadores y Beneficiarios de Modalidades Formativas: Si algún trabajador o practicante incurrió en actos de hostigamiento sexual, EL INSTITUTO podrá imponer las siguientes sanciones:*
 - Amonestación escrita
 - Suspensión sin goce de haber
 - Despido por causa justa/ Conclusión anticipada del convenio de formación
- b) *Personal desplazado: EL INSTITUTO comunicará oportunamente la denuncia formulada de forma que la empresa prestadora de servicios pueda adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.*

Artículo 18°: Pautas especiales en caso la parte denunciante y/o denunciada preste servicios para una empresa prestadora de servicios

En caso el personal desplazado en virtud de un caso de contrato de tercerización de servicios o intermediación laboral se viera involucrado en un caso de hostigamiento sexual, se aplicarán las siguientes pautas:

- a) *Cuando el presunto hostigador labore para una empresa prestadora de servicios y la presunta víctima trabaja para EL INSTITUTO: EL INSTITUTO recibirá la denuncia formulada por la víctima y en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde recibida la queja.*

De acuerdo a la legislación vigente, EL INSTITUTO llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emitirá el informe correspondiente. Este informe deberá ser puesto a disposición de la empresa prestadora de servicios para que esta, en su calidad de empleadora de la parte denunciada, tome las medidas de sanción en caso corresponda.

- b) *Cuando el presunto hostigador labore para EL INSTITUTO y la presunta víctima trabaja para una empresa prestadora de servicios: EL INSTITUTO recibirá la denuncia formulada por su trabajadora y en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde recibida la queja, informará sobre la misma a la empresa prestadora de servicios para que tome las medidas de protección que correspondan.*

De acuerdo a la legislación vigente, EL INSTITUTO llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual deberá enviar su informe final al área de Recursos Humanos. Esta última entidad tomará las medidas preventivas y disciplinarias que correspondan de acuerdo al caso. Eventualmente, en caso alguna de las partes apele la decisión de primera instancia, el Tribunal de Intervención resolverá de manera definitiva la queja presentada.

- c) Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa prestadora de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se produjo dentro de las instalaciones de EL INSTITUTO: La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización de servicios o intermediación laboral o ante EL INSTITUTO. En este último caso, EL INSTITUTO trasladará la queja a la empresa proveedora de servicios en el plazo de 1 día hábil desde su recepción.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa proveedora de servicios, sin perjuicio de las coordinaciones que eventualmente pueda sostener con EL INSTITUTO.

Artículo 19°: Cumplimiento de obligación de reporte de casos ante el MTPE

EL INSTITUTO, a través del área de Recursos Humanos, cumplirá con informar al MTPE sobre (i) la recepción de la queja, inicio de investigación por hostigamiento sexual y (ii) la ejecución de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en el plazo máximo de 6 días hábiles desde que Recursos Humanos recibe la denuncia

Asimismo, una vez culminado el procedimiento, el área de Recursos Humanos informará en un plazo máximo de 6 días hábiles al MTPE desde emitido el pronunciamiento a cargo de RR.HH o del Tribunal de Intervención en caso la decisión de primera instancia hubiera sido apelada.

Artículo 20°: Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual

Con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, EL COMITÉ, en la medida de lo posible, identificará los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos calificados como hostigamiento sexual y recomendarán acciones con el fin de eliminar estos factores. La implementación de las recomendaciones será responsabilidad del Comité de Intervención y/o Recursos Humanos, según corresponda.

TÍTULO III

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Artículo 21°: Ámbito de aplicación

El contenido del presente título es aplicable al personal docente, auxiliares de EL INSTITUTO, sean contratados a tiempo completo o a tiempo parcial, autoridades, así como a sus estudiantes y egresados.

Artículo 22°: Órganos del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito educativo

a) EL COMITÉ

El Comité cumple con las siguientes funciones:

- 1. Capacitar en materia de prevención del hostigamiento sexual al personal y estudiantes comprendidos dentro del alcance de esta política al inicio de la*

relación laboral o formativa, abordando de manera integral el problema del hostigamiento sexual en el trabajo.

2. *Capacitar una vez al año a los miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento, con el objeto de brindar las herramientas necesarias para atender e investigar las denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito educativo.*
3. *Encargarse de difundir material didáctico al personal y estudiantes a fin de que ellos puedan identificar situaciones que califiquen como hostigamiento sexual, conozcan los canales de denuncia implementados por la empresa, así como las posibles sanciones frente a la comisión de actos de hostigamiento sexual.*
4. *Promover campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual.*
5. *Recibir denuncias de hostigamiento sexual.*
6. *Desarrollar la investigación preliminar y la etapa de instrucción.*
7. *Pone a disposición de la parte denunciante los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria.*
8. *Dispone y ejecuta las medidas de protección, que correspondan, a la persona denunciante.*
9. *Emite el Informe Inicial de Instrucción, en donde dispone de forma motivada i) el inicio de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada; o ii) el archivo de la denuncia.*
10. *Da lectura al Acta de derechos de la persona denunciante.*
11. *Una vez iniciado el procedimiento disciplinario, investiga las denuncias de hostigamiento sexual en la etapa de instrucción.*
12. *Emite el Informe Final de Instrucción con los resultados de la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual.*

Este órgano está conformado por un (1) titular y un (1) suplente, que son elegidos cada dos (2) años por el Presidente del Consejo Directivo del Instituto. Podrán ser elegidos como miembros del Tribunal los directores académicos, directores administrativos o directores generales de EL INSTITUTO. El Colegio y las academias tendrán su propio Comité.

b) LA COMISIÓN DISCIPLINARIA

Se encuentra a cargo de resolver en primera instancia las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual en el ámbito educativo. Este órgano realiza las siguientes actuaciones:

- *Revisa de Informe Final de Instrucción emitido por el Comité.*
- *Notifica el Informe Final de Instrucción a las partes, para formulación de alegatos.*
- *Convoca a una audiencia a las partes para el uso de la palabra, de considerarlo necesario para el procedimiento.*
- *Resuelve en primera instancia la denuncia de hostigamiento sexual.*
- *En caso de determinar que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del procedimiento.*

Este órgano está conformado por tres (3) representantes de EL INSTITUTO, designados por el presidente del Consejo Directivo del Instituto. Podrán ser elegidos como miembros del Tribunal los directores generales, directores de nivel, directores académicos y/o directores administrativos de EL INSTITUTO. Los miembros son elegidos cada dos (2) años y debe garantizarse la paridad de género. Se conformará una comisión para las academias y una comisión para el colegio.

c) EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

Este órgano resuelve de manera definitiva los recursos de apelación contra la decisión de primera instancia que eventualmente pudieran presentar cualquiera de las partes involucradas.

Este órgano está conformado por tres (3) representantes de EL INSTITUTO, designados por el presidente del Consejo Directivo del Instituto. Podrán ser elegidos como miembros del Tribunal los directores de EL INSTITUTO, tanto de las direcciones generales, académicas y/o administrativas. Los miembros son elegidos cada dos (2) años y debe garantizarse la paridad de género. Se conformará un tribunal para las academias y un tribunal para el colegio.

Artículo 23°: Canales de denuncia

Los miembros de la comunidad educativa afectados por casos de hostigamiento sexual podrán reportar estos hechos mediante cualquiera de los siguientes canales de atención:

- a) Denuncia directa, sea escrita o verbal, ante EL COMITÉ*
- b) Denuncia directa, sea escrita o verbal, ante LA COMISIÓN.*
- c) Denuncia directa, sea escrita o verbal, antes EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO.*
- d) Correo electrónico denuncias hostigamientocomunidadeducativa@ich.edu.pe, que está a cargo de EL COMITÉ.*

Artículo 24°: Recepción de la denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito educativo

EL INSTITUTO se compromete a recibir todas las denuncias de hostigamiento sexual que se presenten en el ámbito educativo, así como a iniciar el procedimiento de investigación correspondiente.

Para la recepción de la denuncia se tomará en cuenta las siguientes pautas:

- a) Queja escrita mediante el uso de formato de denuncia ante EL COMITÉ, LA COMISIÓN O EL TRIBUNAL.*

El/la denunciante puede presentar una queja escrita utilizando el Formato de denuncia implementado por EL INSTITUTO que como Anexo C forma parte del presente Protocolo. Los órganos que reciban la queja están obligados a presentar inmediatamente la queja ante EL COMITÉ, con el fin de que este órgano inicie el procedimiento correspondiente.

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone a conocimiento la denuncia respectiva al COMITÉ.

- b) Queja verbal ante EL COMITÉ, LA COMISIÓN O EL TRIBUNAL.*

El/la denunciante puede presentar una queja verbal por actos de hostigamiento sexual ante EL COMITÉ, LA COMISIÓN O EL TRIBUNAL, órganos que procurarán recabar la información necesaria para iniciar la investigación correspondiente. Para estos fines, podrá utilizar de manera referencial el formato de denuncia implementado por EL INSTITUTO que se adjunta como Anexo C, en el que se recogen los datos principales necesarios para el inicio de la

investigación.

c) Queja presentada mediante correo electrónico

EL INSTITUTO ha implementado un correo electrónico como canal de atención. Cualquier acto de hostigamiento sexual podrá ser reportado mediante dicho correo. El correo es: *hostigamientocomunidadeducativa@ich.edu.pe*,

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone a conocimiento al COMITÉ de la denuncia respectiva.

d) Queja de hostigamiento sexual anónima

Si la denuncia se realiza en forma anónima por cualquier canal implementado por EL INSTITUTO, EL COMITÉ se encargará de recabar de manera preliminar toda la información necesaria para iniciar la investigación preliminar. Sin perjuicio de lo señalado, será requisito indispensable para realizar la denuncia anónima identificar al denunciado(a).

Artículo 25º: Actuación de oficio

En caso cualquiera de los órganos que forman parte del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito educativo tomara conocimiento sobre probables situaciones de hostigamiento sexual, estos podrán impulsar el inicio de un procedimiento de investigación de oficio.

Cabe precisar que los órganos que toman conocimiento de estos posibles actos de hostigamiento sexual tendrán que dar aviso al Comité, el cual iniciará formalmente el procedimiento correspondiente.

Artículo 26º: Etapa de investigación preliminar

Luego de recibir la denuncia, el COMITÉ adoptará las siguientes acciones en los plazos indicados:

Plazo	Acciones inmediatas
El mismo día que recibe la denuncia	Da lectura del Acta de derechos de la persona denunciante. Esta acta debe ser firmada por la persona Denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando el formato que se adjunta como Anexo D.
1 día hábil después de recibir la denuncia	Brinda los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica a la víctima, de manera obligatoria.
2 días hábiles después de recibir la denuncia	Dicta y ejecuta las medidas de protección para el/la denunciante, de acuerdo a circunstancias específicas de cada caso. Dicta medidas de protección para las/los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
1 día hábil después de recibir la denuncia	Corre traslado de la denuncia a la persona denunciante para que en plazo de 4 días calendario presente sus descargos.

Habiendo recibido o no los descargos, el COMITÉ emitirá en el plazo máximo de 7 días calendario de recibida la denuncia el Informe Inicial de Instrucción, el cual será notificado a las partes el mismo día de emitido. El Informe Inicial de Instrucción debe contener:

- a) Descripción de los hechos denunciados
- b) Tipo de falta de los hechos imputados
- c) Las sanciones que pueden aplicar
- d) Identificación del órgano que resuelve en primera y segunda instancia
- e) El inicio o el archivo del procedimiento disciplinario, sobre la base de la identificación de indicios de la comisión de un acto de hostigamiento sexual.

Artículo 27°: Medidas de protección

A partir de la naturaleza y gravedad del caso, así como del estado emocional de la persona denunciante, el COMITÉ podrá dictar cualquiera de las siguientes medidas de protección a favor de la parte denunciante, las cuales deberán ser coordinadas con las áreas pertinentes para su implementación:

- a) Requerir a la parte denunciada que cese todo acto de comunicación o interacción, directa o a través de terceros, con la parte denunciante.
- b) Brindar apoyo académico para que quien presenta la denuncia no vea afectado el desarrollo de sus actividades. Entre las medidas concretas que se podrá implementar como apoyo académico están: (i) cambio de sección, (ii) asignación de nuevo evaluador, entre otras alternativas que resulten razonables.
- c) Si la persona denunciante se encontrara en un evidente estado de alteración o manifestara la necesidad de contar con soporte emocional, el comité solicitará al área respectiva que le brinde el soporte respectivo y hará el seguimiento de éste.
- d) Si la persona denunciada fuera estudiante, el COMITÉ evaluará la posibilidad de suspenderlo preventivamente.
- e) Si la persona denunciada fuera docente, este será separado preventivamente, sin perjuicio de las otras medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la víctima.

El COMITÉ podrá aprobar medidas similares a fin de proteger a los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias.

De conformidad con la ley peruana, el COMITÉ tomará las medidas de protección más adecuadas al caso denunciado, sin que ello importe de forma alguna un adelanto de opinión respecto a la verosimilitud de los hechos denunciados.

Artículo 28°: Etapa de Instrucción

La etapa de instrucción se encuentra a cargo del COMITÉ, quién en un plazo máximo de 10 días calendario, desde la apertura del procedimiento disciplinario, investiga los hechos denunciados y emite el Informe Final de Instrucción. Para ello, seguirá el siguiente procedimiento interno:

- a) Traslada el Informe Inicial de Instrucción a las partes, otorgando el plazo de 5 días calendario a la persona denunciada para que presente sus descargos.
- b) La persona denunciada presenta al COMITÉ sus descargos por escrito, conjuntamente con las pruebas que considere pertinente.

- c) *Corre traslado de los descargos del presunto hostigador a la parte denunciante, dentro de un plazo máximo de 1 día calendario de recibidos.*
- d) *Realiza las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar si en el caso bajo análisis se ha configurado un acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a criterios objetivos. La investigación puede implicar la toma de declaración de las partes, de testigos, y otras que considere el COMITÉ relevantes para esclarecer los hechos denunciados.*
- e) *Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo máximo de 10 días calendarios desde el inicio del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos, que deberá contener, como mínimo, lo siguiente:*
 - *Descripción de los hechos.*
 - *Valoración de los medios probatorios.*
 - *Propuesta de sanción, de corresponder, o de archivamiento del procedimiento disciplinario.*

Una vez emitido el Informe Final, el COMITÉ tiene el plazo de 1 día hábil para enviar su informe a la COMISIÓN.

Los plazos señalados no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Artículo 29°: Etapa Resolutiva

La COMISIÓN deberá remitir el informe en el plazo de 1 día calendario a las partes involucradas en el procedimiento disciplinario para que éstas formulen los alegatos que estimen pertinentes en un plazo de 3 días calendario.

A criterio de la COMISIÓN, con el fin de esclarecer los hechos, podrá convocar a una audiencia presencial o virtual, en donde tanto la persona denunciada como la denunciante podrán hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre las partes. Durante la audiencia se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada o cualquier otra actuación que pudiera producir revictimización.

Con o sin los alegatos de las partes involucradas, la COMISIÓN deberá resolver en primera instancia la denuncia de hostigamiento sexual formulada.

Para cumplir con lo detallado previamente, la COMISIÓN tiene un plazo máximo de 5 días calendarios contados desde la recepción del Informe Final de Instrucción

Artículo 30°: Etapa de Impugnación

Tanto la persona denunciada como la denunciante, podrán interponer recurso de apelación contra la resolución en primera instancia dentro de los 5 días calendario siguientes, contados desde el día posterior al de haber sido notificados. Este recurso se interpone ante el Tribunal.

Artículo 31°: Resolución de segunda instancia

Una vez recibida la apelación, el Tribunal tendrá 3 días calendario para resolver, contados desde el día siguiente que recibieron el recurso de apelación.

Artículo 32°: Sanciones

Dependiendo del vínculo que el denunciado mantiene con el INSTITUTO, se podrán adoptar las siguientes sanciones:

- *En el caso de que la persona denunciada y hallada responsable de hostigamiento sexual sea docente, será cesado de acuerdo a los reglamentos internos del INSTITUTO.*
- *En el caso de que la persona denunciada y hallada responsable de hostigamiento sexual sea parte del alumnado, recibirá como sanción la suspensión temporal por un mínimo de seis meses y máximo de 12 meses, o la separación definitiva del INSTITUTO (la misma que implica el impedimento de volver a matricularse). Asimismo, se podrá considerar como parte de la sanción procesos formativos obligatorios para la persona denunciada, sobre hostigamiento sexual y/o violencia de género.*

Estas medidas deberán ser aplicadas de manera proporcional y razonable, en aras de procesar de acuerdo al debido proceso. Los órganos que intervienen en el procedimiento podrán aplicar el principio de discrecionalidad respecto a la selección de la sanción más adecuada de acuerdo a la gravedad del caso y la conducta procedimental de la persona denunciada.

TÍTULO IV

REGLAS COMUNES SOBRE LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO

Artículo 33°: *De acuerdo con la legislación peruana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, las reglas aplicables a cada uno de los procedimientos internos de investigación de denuncias de hostigamiento sexual recogidas en este protocolo deberán ser interpretadas y aplicadas de acuerdo con los siguientes principios:*

- a) *Principio de dignidad y defensa de la persona: Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que las personas y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Teniendo ello en cuenta, y que el hostigamiento sexual puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada, las acciones que emprenda EL INSTITUTO deberán estar enfocadas en proteger a las personas afectadas por este tipo de violencia de género.*
- b) *Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales y educativas en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.*
- c) *Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las personas y órganos de EL INSTITUTO encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el derecho a la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.*
- d) *Principio de respeto de la integridad personal: Las personas y órganos de EL INSTITUTO encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del*

hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas, sea denunciante, denunciado y testigos, entre otros.

- e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las personas y órganos de EL INSTITUTO encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna de acuerdo a los plazos establecidos en este protocolo.*
- f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones debidamente justificadas.*
- g) Principio del debido procedimiento: Los participantes en los procedimientos de investigación de denuncia de hostigamiento sexual gozan de los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento entre privados, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable, entre otros.*
- h) Principio de impulso de oficio: Los órganos de EL INSTITUTO encargados de la investigación y sanción de denuncias de hostigamiento sexual deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.*
- i) Principio de informalismo: Los órganos de EL INSTITUTO encargados de la investigación y sanción de denuncias de hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en el presente protocolo de forma más favorable a la admisión y decisión final de la denuncia sin afectar los derechos e intereses de los denunciantes y denunciados.*
- j) Principio de celeridad: Las personas y órganos de EL INSTITUTO encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben evitar incurrir en actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos establecidos mediante este protocolo.*
- k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente: Las personas y órganos de EL INSTITUTO encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente.*
- l) Principio de no revictimización: Las personas y órganos de EL INSTITUTO encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.*
- m) Principio de Discrecionalidad: Facultad de las autoridades para que, de manera fundamentada, pueda elegir una sanción menor a la dispuesta en el presente documento siempre que esta cumpla con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.*

Artículo 34°: Interposición de denuncia contra titular del órgano que recibe las denuncias de hostigamiento sexual

En caso que el presunto hostigador sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, dicha persona deberá ser apartada del procedimiento de atención e investigación de la denuncia de hostigamiento sexual.

La persona afectada, podrá en caso lo considere conveniente, interponer la denuncia ante el inmediato superior del presunto hostigador o quien haga sus veces. En este escenario, la persona que reciba la denuncia tiene la obligación de notificar al órgano competente sobre la denuncia de forma que esta sea investigada de acuerdo a los plazos establecidos por ley.

Artículo 35°: Comunicaciones con partes involucradas en denuncia de hostigamiento sexual

Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la institución en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la parte denunciante y denunciada solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

Artículo 36°: Confidencialidad

El procedimiento de investigación de denuncia por hostigamiento sexual es de carácter confidencial. Las partes involucradas en los procedimientos de investigación, sea en calidad de denunciado, denunciante, testigos o entidades dedicadas a la investigación o sanción de los hechos reportados, deberán guardar la reserva del caso.

En caso, EL INSTITUTO advierta que alguna de las partes involucradas no ha respetado la confidencialidad del caso, independientemente del motivo, impondrá las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 37°: Valoración de las pruebas

Los medios probatorios serán valorados de manera objetiva y sin incurrir en estereotipo de género. Para ello, los órganos encargados de investigar y/o valorar medios probatorios para la elaboración de un informe en el marco del procedimiento de investigación de denuncia de hostigamiento sexual seguirán los siguientes criterios:

- a) No valorarán los medios probatorios que tengan por objeto cuestionar o poner en tela de juicio la vida privada de la parte denunciante.*
- b) Se comprometen a seguir los lineamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la República en el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 (ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud y persistencia en la incriminación) o en el Acuerdo Plenario o decisión jurisdiccional que haga sus veces al momento de evaluar la declaración de la víctima de actos de hostigamiento sexual.*

Artículo 38°: Consecuencias de presentar denuncias falsas

De detectarse una denuncia falsa de hostigamiento sexual, EL INSTITUTO podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes contra la persona que la haya formulado.

Cabe precisar que para efectos del presente reglamento calificará como denuncia falsa

aquella formulada por la parte denunciante con la intención de perjudicar a la persona denunciada, mas no aquella denuncia formulada que recoge hechos debidamente verificados pero que, legalmente, no califican como actos de hostigamiento sexual.

Artículo 39°: Identificación de conductas tipificadas como delitos

Si producto de la investigación que EL INSTITUTO llevara a cabo se determinase que alguno de los hechos reportados posiblemente califica como alguno de los delitos recogido en el Decreto Legislativo N° 1410 (delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual o difusión de imágenes, materiales audiovisuales, o audios con contenido sexual) o califica como hechos regulados por las normas sobre la materia emitidas por el Ministerio de Educación, EL INSTITUTO dará aviso al Ministerio Público de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y a las autoridades educativas según corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: El presente protocolo debe ser leído de manera conjunta e integral con el conjunto de políticas y reglamentos implementados por EL INSTITUTO en materia disciplinaria y/o de diversidad e inclusión y la legislación peruana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Segunda: El presente documento podrá ser difundido a través de la página web de EL INSTITUTO, boletines informativos, y/o a través de cualquier medio de comunicación que EL INSTITUTO considere pertinente.

Tercera: Las situaciones no previstas en el presente documento y los conflictos de interpretación que pudieran generarse en el mismo o entre éste y otros Reglamentos especiales y/o Generales de la institución, serán resueltas en única y definitiva instancia por el Presidente del Consejo Directivo de EL INSTITUTO o quien actúe en su representación.

ANEXOS

El presente protocolo cuenta con CINCO anexos, que se encuentran adjuntos y que forman parte integrante del mismo.

1. **Anexo A** - Formato de denuncia para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
2. **Anexo B** - Formato de acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito laboral.
3. **Anexo C** - Formato de denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito educativo.
4. **Anexo D** - Formato de acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito educativo.
5. **Anexo E** - Procedimiento de investigación de denuncia de hostigamiento sexual aplicable según parte involucradas.

IV. PRUEBAS²

Por favor, marque las pruebas que presenta junto con su denuncia.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Documentos públicos o privados | <input type="checkbox"/> Mensajes de texto o WhatsApp |
| <input type="checkbox"/> Declaración de testigo(s) | <input type="checkbox"/> Fotografías |
| <input type="checkbox"/> Grabaciones | <input type="checkbox"/> Pericias |
| <input type="checkbox"/> Correos electrónicos | <input type="checkbox"/> Otros: _____ |

Las pruebas deben ser adjuntadas a la presente queja/denuncia.

En caso de presentar testigos: EL INSTITUTO emitirá a favor de los testigos medidas de protección laboral, a fin de evitar represalias durante y luego de finalizado el procedimiento de investigación.

V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Por favor, marque la medida de protección que considere más conveniente de acuerdo al caso.

- Rotación del presunto hostigador
- Suspensión temporal del presunto hostigador
- Rotación de su puesto de trabajo.
- Impedimento de acercamiento y/o proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima
- Otras (especificar):

EL INSTITUTO tomará en cuenta esta información para la implementación de medidas de protección en el marco del procedimiento de investigación.

Fecha:		Firma del denunciante:	
---------------	--	-------------------------------	--

² Las pericias pueden ser Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafo técnicas.

ANEXO B

Formato de Acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito laboral

En la ciudad de....., siendo las..... horas del día.....se presentó ante el área de Recursos Humanos del Instituto de Ciencias y Humanidades, el Sr./Sra., identificado(a) con DNI N°, y domiciliado en..... quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual por parte del/a Sr./Sra.

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4	Orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

2. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada presentados en etapa de investigación;
2	Informe de Resultados de la Investigación del caso;
3	Imputación de cargos;
4	La decisión del área de Recursos Humanos;
5	La resolución del Comité de Intervención.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral, llevada a cabo durante la etapa resolutive.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuenta el Instituto, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones:.....

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del representante del área de Recursos Humanos.

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE

IV. PRUEBAS

Por favor, marque las pruebas que presenta junto con su denuncia.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Documentos públicos o privados | <input type="checkbox"/> Mensajes de texto o WhatsApp |
| <input type="checkbox"/> Declaración de testigo(s) | <input type="checkbox"/> Fotografías |
| <input type="checkbox"/> Grabaciones | <input type="checkbox"/> Pericias |
| <input type="checkbox"/> Correos electrónicos | <input type="checkbox"/> Otros: _____ |

Las pruebas deben ser adjuntadas a la presente queja/denuncia.

En caso de presentar testigos: EL INSTITUTO emitirá a favor de los testigos medidas de protección en el ámbito educativo, a fin de evitar represalias durante y luego de finalizado el procedimiento de investigación.

V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:

- Cambio de sección, asignación de otra persona para su evaluación, entre otras.*
- Asignación de otra persona para evaluación correspondiente.*
- Suspensión temporal.*
- Impedimento de acercamiento y/o proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.*
- Otras (especificar): _____*

EL INSTITUTO tomará en cuenta esta información para la implementación de medidas de protección en el marco del procedimiento de investigación.

Fecha:		Firma del denunciante:	
---------------	--	-------------------------------	--

ANEXO D

Formato de Acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito educativo

En la ciudad de....., siendo las..... horas del día.....se presentó ante **EL COMITÉ** del Instituto de Ciencias y Humanidades, el Sr./Sra....., identificado(a) con DNI N°, y domiciliado en..... quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual por parte del/a Sr./Sra.

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4	Orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

2. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada presentados en etapa de investigación;
2	Informe de Resultados de la Investigación del caso;
3	Imputación de cargos;
4	La decisión de la Comisión.
5	La resolución del Tribunal.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral, llevada a cabo durante la etapa resolutive.

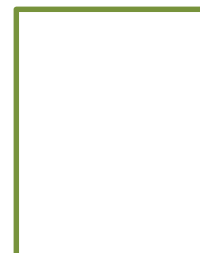
Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta el Instituto, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones:.....

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del representante del COMITÉ.

COMITÉ

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE



ANEXO E
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE SEGÚN PARTES INVOLUCRADAS

Denunciado Denunciante	Alumnos	Docentes/ apoyo docente / funcionarios	Administrativo con vínculo laboral	Beneficiarios de modalidades formativas	Personal subcontratado
Alumnos	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de EL INSTITUTO. Sanción a cargo de empresa subcontratista
Docentes	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de EL INSTITUTO. Sanción a cargo de empresa subcontratista
Personal no docente con vínculo laboral	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de EL INSTITUTO. Sanción a cargo de empresa subcontratista ⁴ .
Beneficiarios de modalidades formativas	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de EL INSTITUTO. Sanción a cargo de empresa subcontratista.
Personal subcontratado	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral. Sin perjuicio de ello, existe deber de información a favor de empresa subcontratista ⁵ .	Procedimiento de investigación laboral. Sin perjuicio de ello, existe deber de información a favor de empresa subcontratista.	Procedimiento de investigación laboral a cargo de empresa subcontratista. Sin embargo, esta empresa puede solicitar apoyo para desarrollo de investigación a EL INSTITUTO ⁶ .

⁴ De acuerdo al artículo 30.1 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, EL INSTITUTO tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento laboral de investigación y elaborar el informe correspondiente, el cual deberá ser remitido a la entidad subcontratista, la cual deberá imponer la sanción correspondiente.

⁵ De acuerdo al artículo 30.2 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, EL INSTITUTO tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento laboral de investigación completo. Sin embargo, deberá informar a la empresa subcontratista sobre la denuncia y permitir la participación de la denunciante durante el procedimiento.

⁶ De acuerdo al artículo 30.2 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en caso los actos de hostigamiento sexual se produjeran en el campus de EL INSTITUTO, el procedimiento de investigación deberá ser conducido por la empresa subcontratista, aunque esta podrá pedir apoyo en la investigación a EL INSTITUTO para recolección de información.

