



# REGLAMENTO Y POLÍTICA

**PARA LA PREVENCIÓN  
Y SANCIÓN DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

---

# **POLÍTICA Y REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## **1. Objetivo**

En el Instituto de Educación Superior Privado “Centro de Altos Estudios de la Moda - CEAM”, en adelante, LA Empresa consideramos que cualquier tipo de violencia como lo son el hostigamiento y la discriminación son inaceptables y no se tolerará tal comportamiento bajo ninguna circunstancia.

La Política y el Reglamento tienen el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que pueda surgir en el marco de las relaciones que mantengan los miembros de la empresa, independientemente de su categoría, jerarquía o estamento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y demás normativa aplicable.

Con el presente documento se busca concientizar, detectar, investigar, sancionar y erradicar cualquier tipo de acto de hostigamiento sexual que se presente en la Empresa, favoreciendo el establecimiento de un clima de respeto de la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.

Este reglamento incluye todos los procedimientos establecidos por el instituto para poder realizar cualquier intervención ante este tipo de actos.

Para la elaboración del presente Reglamento se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes dispositivos:

- 1.1 Constitución Política del Perú de 1993.
- 1.2 Ley N° 30220, Ley De la empresa
- 1.3 Reglamento Interno de trabajo
- 1.4 TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.
- 1.5 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 (en adelante, “la Ley”).
- 1.6 Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP (en adelante, “el Reglamento”) y modificatorias.
- 1.7 Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público, aprobado por Resolución Ministerial No. 223-2019-TR.
- 1.8 Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución No. 319-2019-SUNAFIL.
- 1.9 Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo “Trabaja Sin Acoso”, aprobado por Resolución Ministerial No. 222-2019-TR.
- 1.10 Demás normas aplicables.

## 2. **Ámbito de aplicación**

El presente Reglamento será de aplicación cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la Empresa, así como a través de medios digitales; siempre que el/la quejoso(a) y el/la quejado(a) formen parte de la comunidad educativa.

La comunidad educativa está integrada por:

- a) Las autoridades de la Empresa: Gerente, directores - o quienes hagan sus veces - de la Empresa.
- b) Los docentes en general bajo cualquier tipo de contrato y que enseñen bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia de la Empresa.
- c) Los jefes de práctica, asistentes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente.
- d) Los estudiantes, así como de los programas de educación continua. Se incluye también a graduadas/os, egresadas/os y exalumnos/as.
- e) El personal administrativo de la Empresa.
- f) El personal no docente de la Empresa.
- g) Demás servidores/as y personal de las sedes de la empresa, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos.

## 3. **Responsabilidad**

La comunidad educativa tiene la responsabilidad de evitar decir, hacer o escribir cualquier hecho que pueda constituir hostigamiento sexual y, por lo tanto, hacer que otro compañero o compañera parte de la comunidad educativa se sienta intimidado/a, angustiado/a, ansioso/a, asustado/a, amenazado/a o humillado/a.

<b>Comunidad educativa</b>	<b>Observar lo dispuesto en la presente Política.</b>
Jefe Administrativo y RR.HH	En los supuestos precisados en la presente Política: <ul style="list-style-type: none"><li>° Recibir las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual.</li><li>° Poner en conocimiento del denunciante los canales de atención a su disposición, cuando corresponda.</li><li>° Adoptar las medidas de protección, cuando corresponda.</li><li>° Interponer las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando corresponda.</li><li>° cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.</li></ul>
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el ámbito educativo (en adelante, "CIFHS Educativo")	En los supuestos precisados en la presente Política: <ul style="list-style-type: none"><li>° Recibir las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual y formular las quejas o denuncias de hostigamiento sexual que conozca por cualquier medio.</li><li>° Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del denunciante los hechos ocurridos, cuando se trate de menores de edad.</li><li>° Brindar información al denunciante sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.</li><li>° Correr traslado de la queja o denuncia y de los medios probatorios al órgano competente.</li><li>° Formular recomendaciones al Director de la Institución para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.</li><li>° Cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.</li></ul>

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral (en adelante, "CIFHS Laboral") o Equipo de Experiencia del Estudiante (según corresponda)	<p>En los supuestos precisados en la presente Política:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° Investigar los presuntos actos de hostigamiento sexual.</li> <li>° Emitir un informe con las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando corresponda.</li> </ul> <p>  Cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.</p>
Jefe Administrativo y RR.HH	<p>En los supuestos precisados en la presente Política:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° Interponer la sanción cuando corresponda.</li> </ul>
Director General de la Institución	<p>En los supuestos precisados en la presente Política:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° Recibir las quejas o denuncias, para su remisión a los órganos y autoridades competentes.</li> <li>° Poner en conocimiento del denunciante los canales de atención a su disposición.</li> <li>° Interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando corresponda.</li> </ul> <p>° Cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.</p>

#### 4. Definiciones

- 4.1 **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, y que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que pueda afectar su actividad académica o situación laboral o de cualquier otra índole de la persona hostigada, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la persona hostigada sea expreso, ya que puede presentarse en conductas verbales, como no verbales. Las reiteraciones de tales conductas pueden ser consideradas como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía y/o poder entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo o similar, o si ocurre o no en el lugar o ambientes formativos, de trabajo o similares. El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo o en el artículo 6 de la Ley.

La Ley prevé que el hostigamiento sexual puede manifestarse a través de conductas como las siguientes:

- a. Promesas implícitas o expresas a la persona hostigada de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la persona hostigada, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona hostigada.

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona hostigada.
  - e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
  - f. Otras conductas que encajen dentro de los conceptos regulados por la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- 4.2 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.
- 4.3 Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos 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.
- 4.4 Chantaje sexual: El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.
- 4.5 Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es persona hostigada de hostigamiento sexual.
- 4.6 Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 4.7 Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita los hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

- 4.8 Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.9 Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.10 Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 4.11 Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- 4.12 Acoso sexual: El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, parralevar a cabo actos de connotación sexual. Es un delito.
- 4.13 Canal de Gestión Ética: Es el mecanismo (correo electrónico, página web dedicada, atención telefónica, buzón de voz, buzón físico y entrevistas personales) operado por una compañía profesional independiente (en adelante “Operador”), que sirve a los trabajadores, docentes, estudiantes, administrativos y demás grupos de interés de la empresa para comunicar cualquier irregularidad sensible para la empresa, relacionada con potenciales desviaciones o incumplimientos del Sistema de Gestión de la Ética en la Empresa, el cual incluye actos de Hostigamiento Sexual y otras conductas no éticas.

**5. Principios generales**

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Empresa se sustentan en los siguientes principios:

Dignidad y defensa de la persona	La Empresa, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento 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.
Ambiente saludable y armonioso	Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

Igualdad y no discriminación por razones de género	La Empresa, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, 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.
Respeto de la integridad personal	La Empresa, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
Intervención inmediata y oportuna	La Empresa, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las personas hostigadas con la finalidad de atender efectivamente a la persona hostigada.
Confidencialidad	La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
Debido procedimiento	Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, 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 y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
Impulso de oficio	La Empresa, sus autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del 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.
Informalismo	La Empresa, sus autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/ as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
Celeridad	La Empresa, sus autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

No re victimización	Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la persona Hostigada de hostigamiento sexual sea re victimizada.
Interés superior del niño	La Empresa, sus autoridades y todas las personas involucradas en la 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, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento

## 6. Medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual

De acuerdo a la estadística nacional, en la mayoría de los casos las personas hostigadas no suelen denunciar los actos de hostigamiento sexual sufridos por la falta de información acerca de las normas vigentes, el desconocimiento sobre cómo hacerlo y el temor que existe por las represalias que pudieran darse.

La empresa tiene el firme compromiso de mantener un ambiente exento de cualquier forma de violencia, procurando la existencia de un ambiente de trabajo saludable y armonioso que genere el bienestar personal y el desempeño eficiente de todos los miembros de la comunidad educativa, libre de toda forma de hostigamiento sexual. En este contexto, la Empresa se compromete a implementar las siguientes medidas de prevención y sanción de toda conducta de hostigamiento sexual:

- 6.1 La difusión a través de los diversos canales de comunicación que tiene la empresa, del presente documento, de los formatos de denuncia, flujo del procedimiento y plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados.
- 6.2 Realizar campañas de sensibilización a la comunidad educativa a través de capacitaciones, talleres informativos, actividades, etc. en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- 6.3 Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad educativa, a fin de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar las situaciones que se pudiesen presentar y brindar información sobre la existencia y el funcionamiento de los canales de atención de denuncias que se encuentran disponibles en la empresa.
- 6.4 Realizar las revisiones anuales dispuestas por la Ley y su Reglamento, para poder prevenir cualquier situación que se pueda presentar sobre hostigamiento sexual.
- 6.5 De la empresa brindará capacitación con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las supuestas personas hostigadas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en la Ley y su Reglamento. Asimismo, brindará una capacitación al inicio de la relación laboral, independientemente de la modalidad contractual.
- 6.6 Difundir a través de cualquier medio y de manera periódica información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones

- aplicables.
- 6.7 Contar con un procedimiento propio para la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
  - 6.8 Garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual el acceso a medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento.
  - 6.9 Poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente o derivarla a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
  - 6.10 Si se configura un caso de hostigamiento sexual, la empresa adoptará las medidas necesarias para que, de existir amenazas o represalias, estas cesen.
  - 6.11 Informar a las autoridades que correspondan sobre los casos de hostigamiento sexual denunciados y el resultado de las investigaciones.
  - 6.12 Presentar la respectiva denuncia ante el Ministerio Público en caso se adviertan indicios de la comisión de un delito durante las investigaciones.
  - 6.13 Identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que se repitan.

## **7. De las faltas de hostigamiento sexual**

Son faltas, con carácter enunciativo más no limitativo, que suponen manifestaciones de hostigamiento sexual, las siguientes:

- a) Exigencias para pasar tiempo en privado con la supuesta persona hostigada.
- b) Propositiones sexuales, sean explícitas o implícitas, ya sean por medio físico y/o virtual.
- c) Promesas u ofrecimientos de beneficios en la situación personal, educativa, laboral, formativa y/o de cualquier índole de la persona hostigada a cambio de favores sexuales.
- d) Amenazas de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- e) Concesión de ventajas laborales, educativas, formativas, o de entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades de contenido sexual.
- f) Envío de mensajes, por cualquier medio, con insinuaciones sexuales, comentarios, videos, fotografías, chistes, etc. de naturaleza sexual.
- g) Contacto físico innecesario, acercamientos o tocamientos no deseados por la supuesta persona hostigada.

## **8. De las responsabilidades**

- a) De la empresa establecerá las medidas preventivas para evitar conductas que puedan interpretarse como ofensivas, brindando todo el apoyo requerido a cualquier estudiante, docente, miembro de la planilla de la empresa que presente una denuncia por actos de hostigamiento sexual, asegurándole a la persona hostigada que la denuncia será tratada con la confidencialidad y rapidez debida, cuidando que la investigación se realice sin dilaciones, a fin de esclarecer los hechos, determinar responsabilidades, brindar las medidas de protección y corrección necesarias, estableciendo las sanciones que correspondan.

- b) La empresa cuenta con un Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
- c) Cualquier miembro de la comunidad educativa que haya sido testigo, o haya tomado conocimiento, o le haya llegado una denuncia o se haya enterado por cualquier forma de una conducta que es o podría ser contraria a estas disposiciones, está en la obligación de informar de inmediato del hecho al área de Recursos Humanos, en un plazo que no exceda de un (01) día hábil de conocido el hecho o recibida la denuncia.
- d) La comunidad educativa a nivel formativo o contractual, tienen la obligación de velar por que el lugar de estudio y/o de trabajo esté exento de conductas inapropiadas, inoportunas o sancionables por el presente documento, la Ley, su Reglamento y modificatorias, es por ello que deben evitar todo comportamiento o conducta que pueda razonablemente ser interpretada o percibida como prohibida por el presente documento, independientemente de su posición dentro de la empresa.
- e) Los/as 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 presunta persona hostigada solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- f) Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- g) La empresa guardará la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/dela quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual podrán solicitar por escrito un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.

## **9. Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual**

El Comité, es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado, con competencia para recibir las denuncias, investigar los casos de hostigamiento sexual que se presenten, emitir recomendaciones de sanción y proponer otras medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

### **9.1. De su conformación**

- a) La institución contará con un Comité integrado por seis (06) miembros titulares y suplentes. Los miembros titulares y accesitarios son ratificados por la Dirección General.
- b) Los titulares que conforman el Comité son los siguientes:
  - Dos representantes de los trabajadores
  - Dos representantes de los alumnos
  - Dos representantes de la Institución
- c) Para que el Comité cuente con el quorum correspondiente, se necesita contar por lo menos con cuatro (4) miembros de dicho Comité. De no poder asistir los miembros que cuenten con suplentes, podrán ser reemplazados por estos.
- d) El Presidente del Comité se encargará de las labores administrativas, como la redacción de las actas, encargarse de la correspondencia, mantener, conservar y custodiar los registros y los documentos.

## **9.2. De los requisitos para ser miembro del Comité**

- a) Para formar parte del Comité como representante de la institución y de los trabajadores, se requiere lo siguiente:
  - Ser trabajador/a de la institución
  - Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
  - No registrar antecedentes policiales, penales y/o judiciales.
  - No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer y/o integrantes del grupo familiar.
  - Los demás requisitos que exija la Ley, su Reglamento y normas aplicables.
- b) Para ser miembro del Comité, como representante de los estudiantes, se requiere lo siguiente:
  - Ser estudiante de la institución, y no estar cursando ni el primer ni el último año de estudios.
  - Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
  - No registrar antecedentes policiales, penales y/o judiciales.
  - No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer y/o integrantes del grupo familiar.
  - Estar en el quinto superior.
  - No tener antecedentes disciplinarios.
  - Los demás requisitos que exija la Ley, su Reglamento y normas aplicables.

## **9.3. Del nombramiento y/o elección de los miembros:**

- a) Representantes de la institución ante el Comité, serán designados por la Institución misma.
- b) Representantes de estudiantes en el Comité serán elegidos de la plana estudiantil entre los/as delegados/as representantes de estos que cumplan los requisitos y procedimientos establecidos y que deseen participar voluntariamente del Comité.
- c) Representantes de la planilla laboral del Comité, serán elegidos por estos de conformidad al mecanismo de elección previsto para el Comité de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Dichos representantes serán presentados a la Dirección General para que los ratifique.

## **9.4. De la instalación**

- a) La instalación del Comité, será realizada por la Dirección General, y se levantará el acta respectiva.
- b) Todas las reuniones, acuerdo o evento del Comité deben ser inscritos en el Libro de actas respectivo.
- c) En la constitución e instalación del Comité se levantará un acta que contenga la siguiente información:
  - Nombre de la institución.
  - Nombres y posiciones de los titulares.
  - Nombres y posiciones de los miembros suplentes.
  - Lugar, fecha y hora de la instalación.
  - Otros de importancia.
- d) Una vez instalado el Comité podrá ejercer sus funciones con plena independencia y no dependerá de órgano de gobierno alguno.

## **10. De las funciones y otros**

Cuando se presente una denuncia o queja por hostigamiento sexual, éstas deberán ser trasladadas al Comité a fin de que se realice la investigación, análisis y, de ser el caso, se sugieran las sanciones correspondientes a la persona denunciada.

### **10.1. Sesiones y resguardo de documentos**

- a) El Comité deberá elegir a su presidente en la primera sesión que origine su instalación. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al Presidente.
- b) El Comité sesionará de forma presencial o virtual; dejando constancia en el acta de los temas tratados en la sesión. El acta debe contener la fecha, hora de inicio y de conclusión de la sesión, los nombres completos de los participantes, los acuerdos adoptados y el sentido de los votos, si los hubiera.
- c) El Comité podrá contar con una copia de los documentos y archivo de las actas trabajadas. Estos archivos deberán ser guardados por el o la Presidente, quien los custodiará, manteniéndolos de manera ordenada, por fecha y número de acta, en un lugar seguro y bajo llave. Estos documentos serán guardados por un plazo máximo de diez (10) años contados desde su emisión, salvo que se indique lo contrario.
- d) El Comité desarrolla sus funciones en base a lo señalado en la Ley, su Reglamento, modificatorias y las disposiciones del presente documento.
- e) En la investigación de los casos que evalúe el Comité cuando la presunta persona hostigadora o la víctima sea estudiante o ex estudiante, será obligatoria la participación de los representantes de los estudiantes; sin embargo, cuando los involucrados no tengan la condición de estudiantes o ex estudiantes, no se requerirá de su intervención.

### **10.2. De la abstención y dispensa**

Cualquier miembro del Comité debe abstenerse de participar en el procedimiento correspondiente, si es que existe algún vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad con cualquiera de las partes involucradas, o que tenga algún conflicto de intereses de cualquier naturaleza. El miembro del Comité que se abstiene de participar deberá presentar al Comité, una comunicación escrita indicando las razones por las que no va a participar y deberá ser reemplazado por otro miembro cuando corresponda.

### **10.1. Del periodo del mandato del Comité**

El mandato de los representantes de la planilla y de estudiantes tiene una vigencia de dos (02) años. Los representantes de la institución ejercerán el mandato por el plazo de tres (3) años, salvo decisión distinta de la institución.

### **10.2. De la vacancia**

- a) El cargo de miembro del Comité vaca por alguna de las siguientes causales:
  - Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo
  - Enfermedad que inhabilita para el ejercicio del cargo
  - Por cualquier otra causa que extinga o suspenda el vínculo laboral o formativo, según sea el caso.
- b) Los cargos vacantes son suplidos por el representante suplente correspondiente, hasta el término del mandato.

## **11. Procedimiento para la investigación y sanción del hostigamiento sexual**

En la institución se busca fortalecer y promover una cultura de prevención y denuncia. El procedimiento de investigación y sanción se desarrollará de la siguiente manera:

### **11.1 Formas de inicio del Procedimiento:**

- a) De oficio: El Comité conocerá e investigará los hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, en los que estén involucrados miembros de la comunidad educativa, siendo su obligación en este último caso, iniciar el procedimiento de oficio.
- b) Por denuncia de parte.

### **11.2 Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual**

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- Investigación preliminar
- Procedimiento administrativo disciplinario

### **11.3 Inicio del Procedimiento:**

La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita ante: i) el área de recursos humanos, ii) o ante el Comité, cualquiera sea la condición de la parte denunciada o quejada. La institución pone a disposición de la presunta víctima el formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual mediante el presente documento.

### **11.4 De las denuncias:**

- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica. Se adjunta el formato de denuncia correspondiente (Anexo 1).
- b) Asimismo, en caso el Comité tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligado a iniciar investigación de oficio.
- c) Los órganos competentes para recibir las denuncias son:
  - Canales de Gestión Ética.
  - Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual
- d) Cuando la denuncia se realice de manera verbal, quien reciba la queja, elaborará un Acta que de fe de la denuncia presentada, con la firma y huella digital de la persona denunciante, de ser posible.
- e) La denuncia o queja tiene carácter confidencial en todas las instancias.
- f) Si la denuncia es presentada contra una persona no perteneciente a la institución, la institución brindará la orientación necesaria.

- g) Una persona ajena a la comunidad educativa que haya sido persona hostigada de hostigamiento sexual por un integrante de ésta, puede presentar la denuncia para el procedimiento respectivo, independientemente de las acciones legales que puedan adoptarse.
- h) La denuncia o queja debe contener:
  - Identificación de la persona denunciante, de ser el caso: nombres y apellidos, documento de identidad, relación laboral, formativa, académico, comercial o civil con la institución.
  - Identificación de la persona denunciada: nombres y apellidos o datos que permitan su identificación y el tipo de relación respecto de la institución.
  - Identificación de la persona supuesta persona hostigada: nombres y apellidos o datos que permitan su identificación y el tipo de relación respecto de la institución.
  - Hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
  - Pruebas: Acreditación de los hechos descritos por la persona denunciante a través de la presentación de medios probatorios tales como declaración de testigos, documentos y/o registros físicos o magnéticos, cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.
  - Firma y huella digital de la persona denunciante, de ser el caso.

#### 11.5 Procedimiento fase 1

- a) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al Acta de los derechos que asisten a la persona denunciante (Anexo 2), tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no re victimización.
- b) El Comité en un plazo no mayor de un (01) día hábil pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la presunta víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- c) Recibida la denuncia, deberá ser trasladada al Comité en un plazo no mayor a un (01) día hábil.
- d) El Comité tiene un plazo no mayor a un (01) día hábil para trasladar la queja o denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados al área de Recursos Humanos si la persona denunciada pertenece a la planilla laboral de la institución. En caso el presunto hostigador/a sea un/a estudiante, el Comité comunica al Director/a de la institución educativa a fin de proceder de acuerdo a sus normas internas<sup>1</sup>.
- e) Dentro del plazo de dos (02) días calendario de recibida la denuncia o queja, el Comité notificará a la presunta persona hostigadora, otorgándole el plazo de seis (06) días calendario para que realice los descargos que correspondan, adjuntando las pruebas que considere pertinentes. Sin perjuicio de ello, el Comité podrá actuar pruebas de oficio.
- f) Recibidos los descargos o vencido el plazo otorgado, el Comité contará con un plazo de siete (07) días calendario para, realizada la investigación correspondiente, emitir el informe.

---

<sup>1</sup> Artículo 44.1.b) del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, DS N° 014-2019-MIMP.

- g) El Comité tiene un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe. El informe debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, la valoración de éstos así como la recomendación respecto a la sanción o no de la persona quejada o denunciada.
- h) El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza por escrito.
- i) El Comité podrá formular recomendaciones a la Autoridad Competente para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando ello resulte aplicable.

#### 11.6 De las medidas cautelares o de protección

- a) Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección de la persona denunciante, el Comité inmediatamente recibida la denuncia y en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de conocidos los hechos, otorgará a la presunta víctima, cualquiera de las siguientes medidas de protección previa coordinación con el área Académica y del área de Recursos Humanos, de corresponder:
  - Rotación o cambio de lugar de la persona presunta hostigadora.
  - Suspensión temporal de la persona de la presunta hostigadora, con derecho al pago de haberes. La remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si, al finalizar la investigación, se declara fundada la queja o denuncia.
  - Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.
  - Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
  - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.
- b) Las medidas de protección otorgadas son en favor de la presunta víctima y no suponen una imposición de sanción a la persona presunta hostigadora. Estas medidas se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción.
- c) Adicionalmente, se brindarán las medidas de protección, que garanticen la integridad personal y psicológica del denunciante y de los testigos con la Ley y su Reglamento.

#### 11.7 Procedimiento fase 2

- a) El Comité investiga y emite un informe y dentro de un (1) día hábil lo traslada al área de recursos humanos.
- b) El área de Recursos humanos, traslada la persona presunta víctima y hostigadora para que en el plazo de cuatro (4) días calendarios presenten sus alegatos, de considerarlo pertinente.
- c) Recibidos los alegatos o vencido el plazo otorgado, el área de Recursos Rumanos emite la Resolución Final en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el Informe; con base en dicho Informe y, de ser el caso, los alegatos presentados por la parte quejada

o denunciada y la presunta víctima. Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta la persona presuntamente hostigadora, de conformidad con los Reglamentos de la Institución.

- d) La desvinculación de la persona quejada o denunciada o de la presunta víctima con la institución, antes o después del inicio de la investigación no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

#### 11.8 Etapa de sanción e implementación de medidas adicionales:

##### 11.9 De los plazos

El incumplimiento de los plazos por parte de la institución implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

##### 11.10 De la sanción

- a) Si la persona denunciada o quejada, es personal no docente, la sanción será determinada en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral al cual se encuentra sujeta la persona hostigadora y de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, normativa interna y de las normas laborales vigentes.
- b) Si la persona denunciada o quejada, es personal docente, la sanción será determinada de acuerdo a lo establecido en la Ley, el Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo, El Código del Sistema de Integridad, normativa interna y la normativa laboral vigente.
- c) Si la persona denunciada o quejada, es estudiante de la institución, se le aplicaran las disposiciones del Reglamento Disciplinario.
- d) Si la persona denunciada tiene vinculación de naturaleza civil con la institución, se aplicará lo dispuesto en el contrato y la normativa vigente.

##### 11.11 Del derecho de recurrir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos en las vías que correspondan.

##### 11.12 De la reserva y confidencialidad

- a) La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución final.
- b) Cualquier infidencia respecto de información devenida del procedimiento interno de investigación (sin importar su resultado), será severamente sancionada de conformidad con la normativa interna que corresponda, independientemente de las vías y derechos que, de acuerdo a ley, asistan a la persona o personas presuntamente persona hostigadas, en otras vías (penal, civil, etc.)

- c) La obligatoriedad de la confidencialidad abarca a cualquier miembro de la comunidad educativa que forme parte del procedimiento interno de investigación (parte denunciante, denunciado, testigos, asesores, miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, autoridades, entre otros), incluso extinguido el vínculo contractual, laboral o educativo.

## 2. De la falsa queja o denuncia

Cuando la queja o denuncia o demanda de supuesto hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

## 3. De la comunicación a la Autoridad educativa

- a) La Dirección de Experiencia del Estudiante, comunica a la DRELM y/o al Ministerio de Educación la queja o denuncia presentada por hostigamiento sexual, en el plazo máximo de un (01) día hábil de conocidas, bajo responsabilidad.
- b) Asimismo, anualmente reportará de la evaluación y diagnóstico para identificar situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos que puedan suceder, dentro de su ámbito de intervención.

## 4. De la comunicación a la Autoridad

En el supuesto que la presunta víctima sea un estudiante o un ex estudiante, la institución deberá comunicar sobre la queja o denuncia, en el plazo de un (1) día hábil de conocido los hechos al MINEDU.

En el supuesto que la presunta víctima y/o el presunto hostigador pertenezcan a la planilla de trabajadores de la Institución:

- a) Se deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja y/o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual y le informa acerca de las medidas de protección a la presunta víctima en el plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.
- b) La decisión de sanción y otras medidas adicionales es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

## 5. Disposiciones finales

**Primera.**- El presente documento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, previa aprobación por la Dirección General de la Empresa.

**Segunda.**- El presente Reglamento será publicado en la página web de la empresa.

**Tercera.**- Todo aquello que no hubiere sido previsto en el presente documento, se regulará de conformidad con la legislación vigente aplicable y será resuelto por la Dirección General de la empresa.

**Cuarta.**- De conformidad con la normativa legal vigente, la empresa sancionará y denunciará

ante las autoridades competentes (educativas, laborales, civiles y/o penales) los casos de maltrato físico, psicológico, acoso, abuso, y violencia sexual en agravio de la comunidad educativa

## **6. Anexos**

**Anexo 1 – Formato de denuncia o queja.** Sin perjuicio de ello, se pone a disposición los Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado" y su respectivo instructivo que fueron aprobados mediante Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP: <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/846051-115-2020-mimp>

**Anexo 2 – Formato de Acta de derechos de la persona denunciante**

## ANEXO N° 1 - FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA

Lima, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

### I. Datos de la víctima

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			

Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:
----------	-------	----------	---------------------

Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
---	--	--	--

Dirección, Oficina o Área			
---------------------------	--	--	--

### II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos				
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña				
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Cliente:	
	Mismo nivel jerárquico:		Proveedor/a:	

	Subordinado/a :		Otro (especificar):	
--	--------------------	--	------------------------	--

**III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)**

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

**IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros).**

**V. Medios probatorios<sup>2</sup>ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)**

<sup>2</sup> - Declaración de testigos.  
- Documentos públicos y/o privados.

1.
2.
3.
4.
5.

(\*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014- 2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.

Asimismo, declaro haber recibido la información necesaria para formular mi denuncia dentro de los alcances de la ley en la materia.

Sin otro particular,

<b>Firma</b>
<b>Apellidos y nombres</b>

- 
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos uotros.
  - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entretros.

## ANEXO N° 2 - FORMATO DE ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

### ACTA DE LECTURA DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE – PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Conste por el presente documento, el Acta de lectura de los derechos de la persona denunciante en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que suscriben:

- DU CONDOR S.A, debidamente representada por el/la señor/a \_\_\_, a quien en adelante se le denominará "DE LA EMPRESA".
- \_\_\_\_\_, identificado/a con DNI No. \_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_ de LA EMPRESA, a quien en adelante se le denominará "LA PERSONA DENUNCIANTE".

LA PERSONA DENUNCIANTE, quien actualmente tiene el cargo / la condición de [\*] con fecha [\*] interpuso una denuncia de hostigamiento sexual ante [\*]. Habiéndose recibido la denuncia, en cumplimiento a lo regulado por el Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual aprobado por DS N° 014-2019-MIMP que establece la lectura de los derechos de la persona denunciante de un posible acto de hostigamiento sexual, el/la representante de la empresa da lectura, con carácter enunciativo, de los siguientes derechos:

- **Derecho al debido proceso:** exige que el desarrollo del proceso se realice respetando las condiciones legales establecidas. Asimismo, implica que el resultado se ajuste a los estándares de una decisión justa, es decir, no arbitraria, desproporcionada o irrazonable.
- **Derecho de defensa:** consiste en la posibilidad de presentar y exigir la actuación de medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.
- **Derecho a una decisión motivada:** se refiere al derecho a obtener una decisión final con sustento legal y/o probatorio. Es una exigencia a los órganos decisores de arribar a una decisión debidamente sustentada en hechos y derecho.

- **Derecho a la confidencialidad:** consiste en la protección y reserva de aquella información (medios probatorios, registros, documentos, certificados, declaraciones, etc.) que pueda afectar su intimidad y privacidad. Este derecho resulta exigible a todos los órganos o personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, incluyendo, sin que sea limitativo, a las partes, testigos, terceros involucrados.
- **Derecho a la no revictimización:** recae en la parte denunciante o potencialmente afectada por los actos de hostigamiento sexual y exige que no se la coloque en escenarios / condiciones que reproduzcan la situación denunciada. Con carácter especial, en la etapa de investigación, debiendo evitarse careos o interrogatorios frente a la persona denunciada.

En este mismo acto, el/la representante de la empresa pone a disposición de LA PERSONA DENUNCIANTE los siguientes canales de atención física, psicológica y física:

- [\*]

En consecuencia, habiéndose cumplido con la lectura legalmente exigida, se suscribe la presente Acta en señal de conformidad y aceptación del contenido impartido en la misma.

Lima, \_ de \_ de \_.

---

**LA PERSONA DENUNCIANTE**