



REGLAMENTO PARA
LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2024

Versión: 01

REGLAMENTO
PARA LA
PREVENCIÓN Y
SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

Índice

1.	Objetivo	3
2.	Alcance	3
3.	Definiciones	3
4.	Responsabilidades	5
5.	Compromisos de la Empresa	6
6.	Manifestaciones del hostigamiento sexual	6
7.	Características que pueden darse en cada caso	7
8.	Reglas comunes a los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual	8
9.	Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual	9
10.	Anexos	15

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

Política Laboral para la prevención y sanción del hostigamiento sexual

1. Objetivo

La “Política Laboral para la prevención y sanción del hostigamiento sexual” (en adelante, “la Política”) tiene por objetivo poner en conocimiento de sus colaboradores los compromisos que asume Desarrollo Educativo (en adelante, “la Empresa”) con relación a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Asimismo, la presente Política tiene por objetivo difundir la identificación de conductas que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de quejas y denuncias, el formato de presentación de estas, y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual con los respectivos plazos para cada etapa, inclusive cuando involucren a estudiantes de las instituciones educativas Toulouse Lautrec o Certus. En síntesis, la Política busca permitir a los colaboradores conocer sus derechos y obligaciones en la materia; así como informar suficientemente al personal para ofrecer orientación a los estudiantes sobre la materia cuando fueran requeridos a ello.

2. Alcance

Esta Política es de observancia obligatoria por todos los colaboradores de la Empresa, así como los miembros de la comunidad educativa. Para efectos del presente documento, se entenderá por “miembros de comunidad la educativa” a:

- Los docentes de las instituciones educativas.
- Los colaboradores no docentes de las instituciones educativas.

3. Definiciones

Para un mejor entendimiento del contenido de la Política, se presentan las siguientes definiciones:

- **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. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante¹ que puede afectar la

¹ Puede generar distintos efectos:

- (i) Efectos psíquicos: sentimientos de tristeza, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés, depresión, etc.
- (ii) Efectos físicos: problemas de salud funcionales y/u orgánicos, como insomnio, taquicardias, cefaleas, alteraciones digestivas, etc.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Su configuración puede darse desde la primera manifestación y no requiere de un rechazo explícito para ser denunciado.

Puede ejercerse sobre cualquier persona, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, aspecto físico o cualquier otra característica.

- **Conducta de naturaleza sexual.** Son comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales y 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 otros de similar naturaleza.
- **Conducta sexista.** Son 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.
- **Hostigado/a.** Es toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador/a.** Es toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Queja o denuncia.** Es la acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Empresa hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que los órganos competentes realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Quejado/a o denunciado/a.** Es la persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Quejoso/a o denunciante.** Es la persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual. No necesariamente es la víctima; también puede presentar la queja o denuncia un tercero que tiene conocimiento o sospechas del caso. Asimismo, la Empresa puede promover la denuncia de oficio si lo estima pertinente.
- **Relación de autoridad.** Es 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.

(iii) Otros efectos: alteración de la vida afectiva o familiar de la víctima.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

- **Relación de sujeción.** Es 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. Responsabilidades

Comunidad educativa	Observar lo dispuesto en la presente Política.
RRHH o Equipo de Experiencia del Estudiante (según corresponda)	En los supuestos precisados en la presente Política: ▪ Recibir las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual. ▪ Poner en conocimiento del denunciante los canales de atención a su disposición, cuando corresponda. ▪ Adoptar las medidas de protección, cuando corresponda. ▪ Interponer las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando corresponda. ▪ Cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el ámbito educativo (en adelante, “CIHS Educativo”)	En los supuestos precisados en la presente Política: ▪ Recibir las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual y formular las quejas o denuncias de hostigamiento sexual que conozca por cualquier medio. ▪ Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del denunciante los hechos ocurridos, cuando se trate de menores de edad. ▪ Brindar información al denunciante sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros. ▪ Correr traslado de la queja o denuncia y de los medios probatorios al órgano competente. ▪ Formular recomendaciones al Director de la Institución para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual. ▪ Cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral (en adelante, “CIHS Laboral”) o Equipo de Experiencia del Estudiante (según corresponda)	En los supuestos precisados en la presente Política: ▪ Investigar los presuntos actos de hostigamiento sexual. ▪ Emitir un informe con las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando corresponda. ▪ Cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.
VicePresidencia de RRHH	En los supuestos precisados en la presente Política: ▪ Interponer la sanción cuando corresponda.
Director General de la Institución	En los supuestos precisados en la presente Política: ▪ Recibir las quejas o denuncias, para su remisión a los órganos y autoridades competentes. ▪ Poner en conocimiento del denunciante los canales de atención a su disposición.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

	▪ Interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando corresponda. ▪ Cumplir las otras responsabilidades que señale la presente Política y/o la ley.
--	--

5. Compromisos de la Empresa

La Empresa se compromete a:

- Garantizar la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en los ámbitos educativo y laboral.
- Exhibir y difundir periódicamente los canales de atención de quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, el formato para la presentación de estas, y el procedimiento de investigación y sanción con los respectivos plazos de cada etapa.
- Brindar acceso a medidas de protección transitorias o permanentes que resulten idóneas para la tutela de los derechos de los afectados.
- Capacitar a los miembros de la comunidad educativa y a todos los órganos intervinientes en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en las materias y oportunidades que señala la normativa sobre la materia.
- Garantizar la participación de los miembros de la comunidad educativa en la investigación de las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, mediante el funcionamiento efectivo del CIHS Laboral y el CIHS Educativo, brindándose las facilidades que pudieran ser necesarias para que dichos órganos puedan cumplir debidamente sus obligaciones.
- Hacer cumplir y evaluar la eficacia de las disposiciones internas sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual, y mejorar continuamente las mismas.
- Corregir, de forma definitiva, conductas no deseadas ni aceptables en el contexto de la presente Política.
- Realizar una evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan, así como tomar las medidas preventivas que resulten pertinentes.
- Cumplir con todas sus obligaciones legales, en la forma y en los plazos previstos en la normativa sobre la materia.

6. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las conductas referidas a continuación:

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

- Promesa implícita o expresa al denunciante de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por el denunciante que atente o agrave su dignidad.
- 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.
- 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.
- Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual consignada en la presente Política.

7. Características que pueden darse en cada caso

- El hostigamiento sexual puede darse en cualquier vínculo: entre superiores y subordinados, entre docentes y estudiantes, entre colegas de trabajo, entre contratistas y proveedores, o en cualquier vínculo de dos (2) o más personas que compartan un ambiente, espacio o relación. Todas las personas pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o apariencia física.
- Es importante saber que la primera fuente para determinar si un comportamiento es hostigamiento sexual o no es la persona que ha recibido esa actitud sin desearlo. Por ejemplo, si un estudiante o compañero de trabajo empieza a hablar sobre tu vida sexual y no deseas hablar del tema, quedándote en silencio o con ganas de alejarte, pero aun así se persiste con el comentario, esto puede ser hostigamiento sexual.
- Es importante reconocer que el hostigamiento sexual no se trata solo de acciones o hechos concretos relacionados a lo sexual (como un tocamiento o una acción de abuso sexual). También puede suceder a través de miradas lascivas, y conductas o actitudes que tengan una connotación sexual que sean incómodos, mediante mensajes de texto, mensajes de *WhatsApp*, correos electrónicos, fotografías, imágenes o cualquier plataforma o forma de comunicación.
- Puede suceder una sola vez. Basta con que identifiques claramente esta forma de violencia para que se configure como hostigamiento sexual. Nadie puede exigir que la conducta se haya repetido dos (2) o más veces para poder denunciar.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

- El hostigamiento sexual puede obedecer a relaciones de poder sin necesidad de ser ejercido por una persona de rango laboral superior (directo o indirecto). Por ejemplo, algunas personas se sienten con mayor autoridad por tener más tiempo de trabajo en la Empresa, por ser más cercanos a las/los jefes, por tener más edad, por gozar de mayor popularidad, por tener una cantidad mayor de calificaciones, etc. El hostigamiento sexual, cuando es intencional, suele encontrar uno de sus orígenes en el poder que puede ejercer una persona sobre otra.

8. Reglas comunes a los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben cumplir las siguientes pautas:

- Guardar la debida reserva y confidencialidad de los medios probatorios otorgados por el denunciante, presunto hostigado(a) o por un tercero, así como de toda la información que se obtenga con ocasión del procedimiento de investigación y sanción.
- Asegurar que el presunto hostigado(a), en caso será el presunto hostigado, y el denunciado gocen de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento, tales como el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable.
- Garantizar la igualdad y no discriminación por razones de género, o cualquier otra, del denunciante y el presunto hostigador.
- No exponer al presunto hostigado(a) a situaciones de revictimización, ya sea solicitando una declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos de su conducta o de su vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.

El/la denunciante, en caso de ser el presunto hostigado(a), y el denunciado, en las oportunidades que correspondan, podrán presentar las siguientes pruebas:

- Testimonio del denunciante, que debe valorarse tomando en cuenta el contexto y la vulnerabilidad.
- Informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada.
- Declaraciones de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación, etc.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

- Pericias psicológicas, médicas, análisis biológicos, etc.
- Cualquier otra que sea de utilidad.

9. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

9.1. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia de parte, a pedido del denunciante o de un tercero, o de oficio cuando la Empresa conoce, por cualquier medio, los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

La queja o denuncia se presenta, de forma verbal o escrita, y de manera presencial o electrónica² a:

- RRHH o quien haga de este, cuando el denunciante es un colaborador o docente de la empresa.
- CIHS Educativo o Experiencia del Estudiante cuando el denunciante es un estudiante de la institución.

Se adjunta a esta Política el formato de presentación de queja o denuncia.

En caso el denunciado sea miembro de la VicePresidencia de RRHH o de Experiencia del Estudiante, la queja o denuncia debe ser presentada ante la Gerencia General correspondiente.

En caso el denunciante sea el presunto hostigado, un representante de RRHH o del equipo de Experiencia del Estudiante (según corresponda) dará lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” **al momento de recibir la denuncia**. Asimismo, notificará el Acta en caso la queja o denuncia hubiera sido presentada electrónicamente o cuando esta se haya recibido mediante terceros. Para esos efectos, **la notificación se realizará cuando el RRHH o Experiencia del Estudiante (según corresponda) conozca los hechos**. En cualquier caso, el “Acta de derechos de la persona denunciante” debe ser firmada por el/la denunciante y en ella debe constar el ofrecimiento de los mecanismos de atención a que se refiere el numeral 9.2 siguiente de la presente Política.

Toda la información del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso

Las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual están obligados a guardar la debida reserva de la identidad del denunciante y del

² A efectos de su presentación de forma electrónica, se pone a disposición de los interesados el siguiente canal de denuncia: https://www.gestionetica.com/linea_etica_enfoca/certus/

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

quejoso o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

9.2. Atenciones y traslados

9.2.1. Atención médica y psicológica cuando el denunciante es un colaborador o docente de La Empresa

Una vez recibida la queja o denuncia, RRHH o quien haga de este, en un **plazo no mayor a un (1) día hábil**, debe poner a disposición del denunciante los servicios de salud para la atención médica, física y mental o psicológica. El informe que se emite como resultado de la atención es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, si el denunciante lo autoriza en la denuncia presentada.

La Empresa, sin perjuicio de los canales de atención internos que implemente, hace de conocimiento de los interesados que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, “MTPE”) brinda un servicio de orientación y acompañamiento a las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo, que incluye:

- Orientación legal sobre las alternativas con las que cuentan las víctimas.
- Asistencia legal para el desarrollo de los procedimientos internos y otros procesos judiciales.
- Asistencia psicológica para la contención emocional y para la elaboración de informes psicológicos que puedan ser usados como medios de prueba durante dichos procedimientos.

Para acceder a estos servicios están a disposición los siguientes canales de atención:

- Portal web: <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>.
- [Línea gratuita: 1819](tel:1819).
- [Servicio presencial: Av. Salaverry N° 655, distrito de Jesús María \(horario 08:15 a.m. a 05:00 p.m.\)](#).

El o los informes o documentos que se emitan como resultado de esta asistencia se incorporarán al procedimiento y se considerarán medios probatorios, previa autorización del denunciante, en caso sea el presunto hostigado(a).

9.2.2. Atención médica y psicológica y traslados cuando el denunciante es un estudiante

En el “Acta de derechos de la persona denunciante”, sin perjuicio de los canales de atención internos que la Empresa implemente, se debe hacer de conocimiento del denunciante que el Estado cuenta con Centros de Emergencia Mujer (en adelante, “CEM”), los cuales brindan servicios públicos, especializados y gratuitos de atención integral y multidisciplinaria para

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

víctimas de violencia familiar y sexual, en los cuales se otorga orientación legal, defensa judicial y consejería psicológica. Para acceder a estos servicios, y conocer los distintos CEM y su horario de atención, el interesado puede contactarse a la siguiente línea gratuita: (01) 4197260.

El o los informes o documentos que se emitan como resultado de esta asistencia se incorporarán al procedimiento y se considerarán medios probatorios, previa autorización del presunto hostigado.

Toda la información del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

Las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual están obligados a guardar la debida reserva de la identidad del denunciante y del quejoso o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

Traslado a los padres, madres, tutores/as o responsables

Una vez recibida la queja o denuncia, el CIHS Educativo, **ese mismo día**, pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del denunciante los hechos ocurridos, cuando se trate de menores de edad.

Traslado al Director de la Institución

Una vez recibida la queja o denuncia, el CIHS Educativo, **ese mismo día**, debe notificarla al Director General de la Institución. Este último, **dentro de un (1) día hábil de interpuesta la queja o denuncia**, debe:

- (i) Volver a poner a disposición del denunciante los canales de atención a que se refiere el numeral 10.1 anterior.
- (ii) Comunicar a la Unidad de Gestión Educativa Local o al órgano correspondiente la queja o denuncia presentada.
- (iii) Cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, comunicar los presuntos actos de hostigamiento sexual al Ministerio Público y la Policía Nacional del Perú.
- (iv) Trasladar la queja o denuncia al equipo de Experiencia del Estudiante para el inicio de la investigación.

9.3. Medidas de protección

RRHH o Experiencia del Estudiante (según corresponda) dicta y ejecuta las medidas de protección previstas en la ley, siempre que corresponda su aplicación, pudiendo dictar otras cuando las considere idóneas para proteger al presunto hostigado. Lo anterior debe ocurrir en un **plazo no mayor a tres (3) días hábiles** contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

Las medidas de protección a favor del denunciante pueden ser:

- (i) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- (ii) Suspensión temporal imperfecta del presunto hostigado.
- (iii) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigado, siempre que haya sido solicitado.
- (iv) Solicitud a la Autoridad competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad al denunciante o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el presunto hostigado.
- (v) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del presunto hostigado.

En todos los casos donde el presunto hostigado sea un estudiante, Experiencia del Estudiante debe disponer, como medida de protección, como mínimo, la separación preventiva³ del denunciado hasta que el Director General de la institución educativa correspondiente emita la decisión final que concluya el procedimiento de investigación y sanción.

RRHH o Experiencia del Estudiante (según corresponda) puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el presunto hostigado.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la VicePresidencia de RRHH o el Director General de la Institución (según corresponda) puede establecer medidas temporales a favor del hostigado con la finalidad de garantizar su bienestar.

9.4. Comunicación al MTPE de la queja o denuncia

Para los casos en donde el denunciando sea un colaborador r o docente de La Empresa, el área encargada comunicará al MTPE que ha recibido una queja o denuncia, o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual y le informará acerca de las medidas de protección otorgadas al denunciante, de ser el presunto hostigado, en un **plazo no mayor a seis (6) días hábiles** de recibida la queja o denuncia.

La comunicación se realiza a través del siguiente [enlace](#).

9.5. Comunicación de la denuncia al CIHS Laboral

³ En atención a lo dispuesto en el literal c) del artículo 42.1 y literal d) del artículo 44 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

Para los casos en donde el denunciando sea un colaborador o docente de La Empresa, en un **plazo no mayor a un (1) día hábil** de recibida la queja o denuncia, el RRHH o Experiencia del Estudiante (según corresponda) corre traslado al CIHS Laboral para el inicio de la investigación.

9.6. Descargos del denunciante y del presunto hostigador

En un **plazo no mayor a un (1) día hábil** de haber sido notificado con la queja o denuncia, el CIHS Laboral o Experiencia del Estudiante, como órgano instructor, la remitirá al presunto hostigador o denunciado, junto con los medios probatorios presentados por el denunciante y/u obtenidos hasta el momento, para que en un plazo **de tres (3) días calendario** aquel pueda presentar los descargos y medios probatorios que estime pertinentes.

Si el denunciante, no resulta ser el presunto hostigado(a), o si La Empresa inició el procedimiento de oficio, antes de lo indicado en el párrafo anterior, el CIHS Laboral o Experiencia del Estudiante, como órgano instructor, en un plazo no mayor a **un (1) día hábil** de conocidos los hechos, traslada la queja o denuncia y/o, en general, toda la información y documentación generada al presunto hostigado(a), para que un plazo de **tres (3) días calendario** aquel pueda presentar las declaraciones y medios probatorios que estime pertinentes. En este caso, solo después de concluido este plazo es que se remitirá al denunciado lo indicado en el párrafo previo.

9.7. Informe del CIHS Laboral o de Experiencia al Estudiante, como órgano instructor

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el CIHS Laboral o Experiencia al Estudiante, como órgano instructor, investiga los hechos denunciados y emite un informe que debe contener, como mínimo:

- (i) Descripción de los hechos.
- (ii) Valoración de medios probatorios.
- (iii) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- (iv) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

El informe debe ser puesto en conocimiento de la VicePresidencia de RRHH o del Director General de la Institución (según corresponda) en un **plazo máximo de un (1) día hábil** de emitido.

9.8. Alegatos del denunciante y el presunto hostigador

En un plazo no mayor a **un (1) día hábil** de haber sido notificado con el Informe del CIHS Laboral o de Experiencia al Estudiante, como órgano instructor, la Vicepresidencia de RRHH o el Director General de la Institución (según corresponda) lo remitirá al denunciante y al denunciado para que en un plazo de **tres (3) días calendario** aquellos puedan presentar los alegatos que estimen pertinentes.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

9.9. Resolución y otras medidas adicionales

La Vicepresidencia de RRHH o el Director General de la Institución (según corresponda) emite una resolución con la decisión en un **plazo no mayor a diez (10) días calendario** de recibido el informe del CIHS Laboral o de Experiencia del Estudiante, como órgano instructor.

La resolución contiene, de corresponder, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Para determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deben de tomar en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Son agravantes la reiteración y la concurrencia de dos (2) o más actos de hostigamiento sexual.

Según las circunstancias del caso concreto, la Vicepresidencia de RRHH o el Director General de Institución (según corresponda) aplicará las medidas disciplinarias que corresponda.

En los casos en que el presunto hostigado o un tercero hayan realizado una falsa queja o brindado información falsa con dolo o culpa inexcusable, se considerará como una falta grave y se podrá separar justificadamente al estudiante (en los casos que aplique) o despedir justificadamente al docente o colaborador

Cuando el hostigador es personal de dirección, personal de confianza, director o accionista, el hostigado puede iniciar las acciones de cese de hostilidad o indemnización por “despido indirecto”. En este caso no es exigible el requerimiento previo al empleador para el cese de la hostilidad.

9.10. Comunicación de la decisión final del procedimiento al MTPE

En los casos donde el presunto hostigador es un colaborador o docente de La Empresa, la decisión adoptada deberá ser informada por RRHH al MTPE **dentro de los seis (6) días hábiles** siguientes a su emisión.

La comunicación se realiza a través del siguiente [enlace](#)⁴.

9.11. Actuación en casos de delito

En los casos donde el presunto hostigador es un colaborador o docente de La Empresa, cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, RRHH debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

⁴ <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/539-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral>

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

Esta información debe ser trasladada en un **plazo no mayor de veinticuatro (24) horas** de conocidos los hechos.

Debe tenerse en cuenta que, en caso la denunciante sea mujer, la Ley N° 30364 prevé un proceso especial de tutela que permite que, en un plazo no mayor a setenta y dos (72) horas se dicten medidas de protección para garantizar su seguridad, obligando a la Empresa a cumplir con tales medidas cuando corresponda.

10. Anexos

- Anexo 1.** Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual (1).
- Anexo 2.** Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual (2).
- Anexo 3.** Acta de derechos de la persona denunciante.
- Anexo 4.** Comunicación de otorgamiento de medidas de protección a favor del presunto hostigado.
- Anexo 5.** Comunicación de traslado de denuncia al presunto hostigador.
- Anexo 6.** Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y del área de Bienestar al Estudiante.
- Anexo 7.** Comunicación de traslado de informe.
- Anexo 8.** Resolución de decisión final del Área de Recursos Humanos y el Director General de la institución educativa correspondiente.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 1

Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual

[ciudad], [día] de [mes] de [año]

Señor(a) del Área de Recursos Humanos / Experiencia del Estudiante

Empresa:

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

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de identidad (DNI, carné de extranjería o pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono fijo		Celular	Correo electrónico
Cargo que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

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

Nombres y apellidos			
Cargo			
Relación con la persona afecta (marcar con una X)	Superior jerárquico		Mismo nivel jerárquico
	Subordinado/a		Proveedor/a
	Cliente		Otro

III. Datos de la persona que formular 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 o pasaporte)	

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

Domicilio			
Teléfono fijo		Celular	Correo electrónico
Cargo 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 ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1. 2. 3. 4.	
----------------------	--

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

(*) En caso de presentar testigo/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación y sanción.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942 y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella digital
Nombres y apellidos	

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 2

Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual

[ciudad], [día] de [mes] de [año]

Señores(as) del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

Institución:

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

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de identidad (DNI, carné de extranjería o pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono fijo		Celular	
Carrera (si es estudiante)			
Cargo que desempeña (si es docente o colaborador)			
Dirección, Oficina o Área (si es docente o colaborador)			

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

Nombres y apellidos			
Carrera (si es estudiante)			
Cargo (si es docente o colaborador)			
Relación con la persona afecta (marcar con una X)		Estudiante	
		Docente	
		Colaborador	

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

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

Nombres y apellidos			
Documento de identidad (DNI, carné de extranjería o pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono fijo	Celular	Correo electrónico	
Carrera (si es estudiante)			
Cargo que desempeña (si es docente o colaborador)			
Dirección, Oficina o Área (si es docente o colaborador)			

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 ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1. 2. 3. 4.	
----------------------	--

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

(*) En caso de presentar testigo/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación y sanción.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942 y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella digital
Nombres y apellidos	

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 3

Acta de derechos de la persona denunciante

Conste por el presente documento el ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, que suscriben:

- **DESARROLLO EDUCATIVO S.A.** (en adelante, “**LA INSTITUCIÓN**”), identificada con RUC N° 20603817185 y debidamente representada por [*], identificado con DNI N° [*].
- **[*]** (en adelante “**LA PERSONA DENUNCIANTE**”), identificado(a) con DNI N° [*].

LA PERSONA DENUNCIANTE, quien actualmente [tiene el cargo de ____] / [curso la carrera de ____], interpuso una denuncia de hostigamiento sexual ante el [el Área de Recursos Humanos / el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual]. Habiéndose recibido la denuncia, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que establece la lectura de los derechos de la persona denunciante de un posible acto de hostigamiento sexual, **LA INSTITUCIÓN** da lectura, de manera enunciativa, de los siguientes derechos que le asisten:

- **Derecho al debido procedimiento.** Exige que el desarrollo del procedimiento se realice respetando condiciones legalmente establecidas. Asimismo, implica que el resultado se ajuste a los estándares de una decisión justa; es decir, no arbitraria, desproporcionada o irrazonable.
- **Derechos 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 resolutores 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 y 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 o condiciones que reproduzcan la situación denunciada. Con carácter especial, en la etapa de investigación, debiendo evitarse careos o interrogatorios frente a la persona denunciada.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

En este mismo acto, **LA INSTITUCIÓN** pone a disposición de **LA PERSONA DENUNCIANTE** los siguientes canales de atención física y psicológica.

- [*].

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

[ciudad], [día] de [mes] de [año]

LA INSTITUCIÓN

LA PERSONA DENUNCIANTE

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 4

Comunicación de otorgamiento de medidas de protección a favor del presunto hostigado

[ciudad], [día] de [mes] de [año]

Señor(a)

[nombre del presunto hostigado / presunto hostigador]

Presente.-

Referencia : Otorgamiento de medidas de protección

De nuestra mayor consideración:

El pasado [*], la Institución tomó conocimiento de un presunto caso de hostigamiento sexual que involucra a su persona como [presunto(a) hostigado(a) / presunto(a) hostigador(a)]. En ese sentido, de conformidad con las disposiciones previstas en la “Política para la prevención y sanción del hostigamiento sexual”, y atendiendo a la información con que se cuenta hasta el momento acerca de su caso, el [Área de Recursos Humanos / Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual] ha decidido otorgar a su favor la(s) siguiente(s) medida(s) de protección, aplicable(s) desde la recepción de la presente misiva:

- [*].

La elección de la(s) medida(s) de protección se ha realizado luego de efectuar un análisis de idoneidad para el presente caso, buscando garantizar los derechos de ambas partes.

Debemos precisar que esto no implica un adelanto de juicio ni una toma de decisión sobre la responsabilidad del presunto hostigador, sino que se funda en la satisfacción de nuestro deber de protección a favor del presunto hostigado, frente a los efectos perjudiciales que podrían generarse por el solo transcurso del tiempo, en caso los actos de hostigamiento sexual se llegasen a verificar.

Sin otro particular,

Área de Recursos Humanos

[nombre]

[cargo]

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

[órgano instructor]

[nombre]

[cargo]

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 5

Comunicación de traslado de denuncia al presunto hostigador

[ciudad], [día] de [mes] de [año]

Señor(a)

[nombre del presunto hostigador]

Presente. -

Referencia : Traslado de denuncia

De nuestra mayo consideración:

El pasado [*], la Institución tomó conocimiento de un presunto caso de hostigamiento sexual que involucra a su persona como presunto(a) hostigador(a). En ese sentido, de conformidad con las disposiciones previstas en la “Política para la prevención y sanción del hostigamiento sexual”, el [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / **órgano instructor**] pone a su disposición lo siguiente:

- [*].

Asimismo, le informamos que, desde la recepción de la presente misiva, usted cuenta con un plazo de cinco (5) días calendario para presentar los descargos que estime pertinentes sobre los presuntos actos de hostigamiento sexual que se le imputan, adjuntando los medios probatorios que considere oportuno ofrecer. Lo anterior podrá remitirlo de manera presencial, a [*], o virtualmente, a través de la siguiente dirección de correo electrónico: [*].

Sin otro particular,

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

[nombre]

[nombre]

[nombre]

[nombre]

[nombre del **órgano instructor**]

[nombre]

[cargo]

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 6

Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y del [órgano instructor]

Habiendo sido notificado, con fecha [*], de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por [*], en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / órgano instructor], procede a emitir el siguiente informe:

I.Descripción de los hechos denunciados

II. Descargos

Ante los hechos denunciados, con fecha [*], el(la) señor(a) [*] ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes procedieron a presentar medios de prueba que estimaron pertinentes.

El [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / órgano instructor] ha efectuado una valoración interna, determinando que los siguientes son idóneos para analizar el presente caso:

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aprobados, el [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / órgano instructor] ha arribado a las siguientes conclusiones:

V. Recomendaciones

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / órgano instructor] sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales para este y futuros casos:

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

[nombre]

[nombre]

[nombre]

[nombre]

[nombre del **órgano instructor**]

[nombre]

[cargo]

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 7

Comunicación de traslado de informe

[ciudad], [día] de [mes] de [año]

Señor(a)

[nombre del presunto hostigado/ presunto hostigado]

Presente.-

Referencia : Traslado de informe

De nuestra mayo consideración:

El pasado el [Área de Recursos Humanos / órgano sancionador], fue notificada con el Informe del [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / **órgano instructor**], emitido en el marco del procedimiento iniciado por un presunto caso de hostigamiento sexual que involucra a su persona como [presunto hostigado(a) / presunto(a) hostigador(a)]. En ese sentido, de conformidad con las disposiciones previstas en la “Política para la prevención y sanción del hostigamiento sexual”, el [Área de Recursos Humanos / **órgano sancionador**] pone a su disposición el referido Informe.

Asimismo, le informamos que, desde la recepción de la presente misiva, usted cuenta con un plazo de cinco (5) días calendario para presentar los alegatos que estime pertinentes sobre lo contenido en dicho Informe, a efectos de que pueda ser tenido en cuenta por el [Área de Recursos Humanos / **órgano sancionador**] a efectos de la resolución con la decisión final. Lo anterior podrá remitirlo de manera presencial, a [*], o virtualmente, a través de la siguiente dirección de correo electrónico: [*].

Sin otro particular,

Área de Recursos Humanos

[nombre]

[cargo]

[órgano sancionador]

[nombre]

[cargo]

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

ANEXO 8

Resolución de decisión final del Área de Recursos Humanos y el [órgano sancionador]

Habiendo sido notificados, con fecha [*], del Informe emitido por el [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / **órgano instructor**], en torno al caso denunciado o informado por el(la) señor(a), dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

a. Descripción de los hechos denunciados

b. Descargos

Ante los hechos denunciados, con fecha [*], el(la) señor(a) [*] ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

c. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes procedieron a presentar medios de prueba que estimaron pertinentes.

El [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / **órgano instructor**] efectuó una valoración interna, determinando que los siguientes son idóneos para analizar el presente caso:

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2024
		Versión: 01

d. Sobre el Informe del [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / órgano instructor]

Con fecha [*], el [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / **órgano instructor**] emitió el Informe, arribando a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

e. Conclusión: sanción o archivamiento

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, los medios de prueba aprobados, el informe emitido por el [Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / **órgano instructor**] y demás información relevante, la Institución adopta la siguiente decisión:

f. Recomendaciones

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, la Institución adoptará las siguientes medidas adicionales para este y futuros casos:

Área de Recursos Humanos

[nombre]

[cargo]

[**órgano** sancionador]

[nombre]

[cargo]