

REGLAMENTO PARA LA PREVENCION, ATENCION SEGUIMIENTO Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL AL ESTUDIANTE.

2024

IES.



CEPEBAN

Elaborado por:	Fecha de elaboración:	Aprobado por:	Fecha de Aprobación:
Secretario General	25/11/2024	Dirección General	26/11/2024

RESOLUCION DIRECTORAL N.º 063-2024/DG/IES/CEPEBAN

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, se rige el funcionamiento de todas las instituciones de Educación Superior;

Que, el artículo 8 de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, señala: “Los IES y EES privados y públicos cuentan con autonomía económica, administrativa y académica...”;

Que, asimismo el artículo 4 del Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, indica: “Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento circunscriben **la autonomía económica, administrativa y académica de los IES y EES**, de acuerdo a lo dispuesto en el **artículo 8 de la ley**”;

Que, mediante Resolución Directoral N° 118-2018/CEPEBAN/GG/IES, se dispuso que el ente rector de la gestión económica, administrativa y académica es únicamente la sede principal de CEPEBAN,

Que, el poder legislativo con el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, promulgo la ley N°27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (27-02-3003).

Que, con fecha 22 de junio del 2019 se emitió el DS.N°014-2019-MIMP. Reglamento de la ley 27942 ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Que con fecha 19-12-2022, mediante RD.N°086-2022-DG-IES-CEPEBAN, se aprobó en CEPEBAN el reglamento de prevención y sanción al hostigamiento sexual presentado por el área de **Bienestar Estudiantil**, dando cumplimiento a la legislación vigente y velando por la protección y conservación de las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Que, con fecha 13 de febrero del 2024 mediante RM.N°067-MINEDU, se aprobó la norma técnica denominada “Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados” Emitida el MINEDU.

Que, con motivo de solicitar al MINEDU la ampliación del servicio educativo, el

secretario general solicito al área de Bienestar Estudiantil la actualización y adecuación del Reglamento de prevención y sanción del hostigamiento sexual a la “norma técnica denominada **“Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados”** emitida con fecha 13 de febrero del 2024.

Que, en vista que el área de Bienestar Estudiantil hasta la fecha no ha presentado la actualización y adecuación del mencionado reglamento, y siendo indispensable, necesario y obligatorio hacerlo, es que el Secretario General presenta para su aprobación el nuevo “reglamento para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual al estudiante, actualizado y adecuado a la RM.N°067-2024-MINEDU.

Que, de conformidad con las atribuciones conferidas al director general,

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, la actualización y adecuación a la RM.N°067-2024-MINEDU, del **“Reglamento para la Prevención, Atención, Seguimiento y Sanción del Hostigamiento Sexual al Estudiante”**, presentado por el Secretario General del Instituto .

Artículo 2.- SE DISPONE, dejar sin efecto el reglamento de prevención y sanción al hostigamiento sexual aprobado mediante RD.N°086-2022-DG-IES-CEPEBAN.

Artículo 3.- SE DISPONE que el área de Bienestar Estudiantil de cumplimiento y ponga en ejecución a nivel nacional lo dispuesto en todo el **artículo 10** del aprobado reglamento.

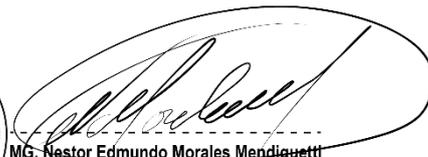
Artículo 4.- Secretaría General se encargará de la difusión y archivo de la presente Resolución y reglamento.

Artículo 5.- Los jefes de unidad académica y profesores coordinadores académicos encargados de la sede son los responsables de la difusión y cumplimiento en su sede de lo dispuesto en la presente resolución.

Huaral 26 de noviembre del 2024

regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.




MG. Nestor Edmundo Morales Mandiguetti
DIRECTOR GENERAL
R.M.N° 446-2018-MINEDU

ÍNDICE	4
Introducción.....	5
Base Legal	5
Objeto.....	5
Finalidad.....	5
Alcance.....	5
Definiciones.....	6
Siglas.....	7
Manifestaciones del hostigamiento sexual.....	7
Definición y configuración del hostigamiento sexual.....	7
Comite de intervension frente al hostigamiento sexual.....	8
Resposable de la prevension y atención del hostigamiento sexual en el IES...11	
Procedimiento de la investigación y sancion del hostigamiento sexual en el IES-CEPEBAN	11
Sobre el procedimiento administrativo disciplinario PAD.....	13
Disposiciones específicas.....	15
 ANEXOS	
ANEXO 1: Formato de denuncia	16
ANEXO 2: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual	17
ANEXO 3: Formato de Libro de Registro de denuncias	19

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SEGUIMIENTO Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL AL ESTUDIANTE.

Art. 1. Introducción. -

El presente documento normativo, establece las disposiciones contempladas en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N°067-2024-MINEDU, el mismo que emite disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y escuelas de Educación Superior.

Art. 2. Base Legal. –

- *Constitución Política del Perú.*
- *Ley N 28044 Ley General de Educación.*
- *Ley N 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.*
- *DS. N°011-2012-ED. Reglamento de la Ley General de Educación.*
- *DS. N°010-2017-MINEDU. Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus docentes.*
- *Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.*
- *Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Reglamento de la Ley 27942.*
- *RM.N°067-2024-MINEDU. Disposiciones para la prevención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados.*
- *Reglamento Institucional.*

Art. 3. Objeto. - El presente Reglamento tiene por objeto normar y establecer las acciones para prevenir, atender, seguimiento y sancionar casos de hostigamiento sexual presentado entre los miembros de la comunidad educativa del Instituto CEPEBAN.

Art. 4. Finalidad. -

Que en el IES CEPEBAN, se promueva el ejercicio de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable entre los miembros de la comunidad educativa.

Art. 5. Alcance. -

El presente reglamento, será aplicado en cualquier tipo de situación de hostigamiento sexual que se presente dentro o fuera de esta casa de estudios, siempre y cuando los implicados formen parte de la comunidad educativa.

La Comunidad educativa de CEPEBAN está conformada por:

- a) Las autoridades: director general, director académico, director administrativo, secretario general, profesores coordinadores y el personal administrativo que labora en el instituto.
- b) Plana docente por contrato o por otros regímenes laborales.
- c) Tutores académicos.
- d) Estudiantes, así como graduadas/os, egresadas/os y la comunidad de exalumnas/os.

Art. 6. Definiciones.-

Para efectos de la ley y el presente reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- a) **Comite de intervension frente al hostigamiento sexual.-** Es la instancia responsable de recibir las denuncias, dictar medidas de proteccion, investigar y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual; asimismo, se encarga de realizar el seguimiento de casos, segun corresponda. Cuando el presunto hostigador/a es un estudiante emite recomendaciones de sancion.
- b) **Conducta de naturaleza sexual.-** Comportamientos o actos fisicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lasivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamiento, roces o acercamiento corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto visual; entre otros de similar naturaleza.
- c) **Conducta Sexista.-** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan esteoreotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o genero respecto del otro.
- d) **Hostigado/a.-** Toda persona, de la comunidad educativa independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual condicion fisica, edad, lengua u origen, que es victima de actos de hostigamiento sexual.
- e) **Hostigador/a.-** Toda persona, de la comunidad educativa independientemente de su sexo, identidad de genero u orientación sexual condicion fisica, edad, lengua u origen que realiza uno o mas actos de hostigamiento sexual.
- f) **Denuncia.-** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el reglamento de la ley, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que corresponda.
- g) **Denunciado/a.-** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Denunciante.-** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **Libro de registro de denuncias.-** Los centros de educacion Tecnico Productiva e Institutos y Escuelas de Educacion Superior Tecnologica Pedagogica y Artistica Publicos y Privados cuentan con un libro de

denuncias que contiene información sobre las denuncias de hostigamiento sexual recibidas. La información que contiene el mencionado libro es de carácter confidencial.

Art.7. Siglas.-

- a) **CIFHS** : Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.
- b) **DRE** : Dirección Regional de Educación.
- c) **IE** : Institución educativa de educación técnico-productiva, superior tecnológica, pedagógica y artística pública y privada (CETPRO, IES, IEST, IESP, EEST, EESP Y ESFA).
- d) **IES** : Instituto de educación superior.
- e) **MINEDU** : Ministerio de educación.
- f) **PAD** : Proceso administrativo disciplinario.

Art. 8. Manifestaciones del hostigamiento sexual. -

Son manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

- Promesa implícita o expresa a la víctima 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 de forma explícita o implícita una conducta de naturaleza sexual no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - Acercamientos corporales, roces, tocamientos indevidos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseados por la víctima.
 - Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
 - Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual, de acuerdo con lo previsto en la normativa de la materia.

Art. 9. Definición y configuración del hostigamiento sexual.-

- a) Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que pueda afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima.
- b) La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.
- c) El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo,

ambientes formativos de manera presencial, virtual o similares.

Art. 10. Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.-

- a) El CIFHS de CEPEBAN está conformado por cuatro (04) miembros de la comunidad educativa: dos (02) representantes del Instituto y dos (02) representantes de los/as estudiantes, garantizando de esta manera la paridad de género y la misma cantidad de representantes suplentes en cuanto sea posible.
- b) Para la elección de los representantes del INSTITUTO el Director de CEPEBAN a través de la oficina de bienestar estudiantil bajo responsabilidad convoca a una reunión extraordinaria, virtual o presencial para la elección de los representantes titulares y suplentes, que representarán el CIFHS. Una vez elegidos los representantes el área de bienestar estudiantil, mediante informe comunica a secretaria general para que proyecte la Resolución donde el Director apruebe y formalice la conformación del CIFHS.
- c) Para el caso de la elección de los representantes de los estudiantes el director de CEPEBAN a través del jefe o encargado de la oficina de bienestar estudiantil, bajo responsabilidad, al inicio del año académico, convoca a una asamblea para la elección de los representantes así como de los suplentes. Dicha elección se realiza por votación y mayoría simple de los asistentes. Una vez elegidos los representantes el área de bienestar estudiantil, mediante informe comunica a secretaria general para que proyecte la Resolución donde el Director apruebe y formalice la conformación del CIFHS.
- d) El CIFHS es elegido por un periodo de un (01) año. El periodo de designación de cada miembro está sujeto al tiempo de vigencia de su vínculo contractual y/o académico, según corresponda. En caso alguno de los miembros titulares del CIFHS no culminen el periodo establecido deben ser reemplazados provisionalmente por sus respectivos suplentes y proceder a la convocatoria para elegir al nuevo representante conforme lo establecido en el presente reglamento. En caso se trate de alguno de los miembros suplentes del CIFHS se procede a la convocatoria para elegir al nuevo representante, conforme a lo establecido en el presente reglamento. La elección del nuevo miembro del CIFHS se realiza para el periodo faltante y es oficializada mediante resolución emitida por el director del IES CEPEBAN.
- e) El CIFHS en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación del acto resolutorio de su designación, convoca a su primera reunión, en la que eligen al miembro que lo presidirá, acto que debe ser anotado en el cuaderno de actas correspondiente.
- f) Se encuentran impedidos de integrar el CIFHS, los miembros de la comunidad educativa que:
 - 1.- Hayan sido sancionados administrativamente o tengan procesos disciplinarios en curso.
 - 2.- Se encuentren incluidos en el registro nacional de sanciones contra

servidores civiles o en el registro de deudores de reparaciones civiles por delitos en agravio del estado.

- 3.- Hayan sido condenados con sentencia firme por delito doloso.
- 4.- Esten incluidos en el registro de deudores alimentarios morosos.
- 5.- Se encuentren con una medida de separacion temporal de CEPEBAN.
- 6.- Hayan sido denunciados por hostigamiento sexual.
- 7.- Sean menores de edad.
- 8.- Hayan sido condenados mediante sentencia consentida y/o ejecutoriada por la comision de cualquiera de los delitos previstos en la ley N°29988 o encontrarse en alguno de los supuestos previstos en el numeral 2.1 del articulo 2 de dicha ley.
- 9.- Haya sido condenado por la comision de cualquiera de los delitos previstos en las leyes N°30901 y N°30794 o estar incurso en el supuesto de inhabilitacion establecido en el numeral 9 del articulo 36 del codigo penal.
- 10.- Registren antecedentes policiales, penales y judiciales y hayan sido sentenciados y/o denunciados por vilencia contra las mujeres y los integrantes dl grupo familiar.
- 11.- Se encuentren con inhabilitacion vigente.

Los integrantes del CIFHS deben presentar al area de bienestar estudiantil, una declaracion jurada de no incurrir en alguno de los impedimentos señalados, sin perjuicio de la verificacion posterior de dicha declaracion.

- g) El miembro del CIFHS debe abstenerse en caso encontrarse o incurriese en alguna de las causales previstas en el articulo 99 del TUO de la ley N°27444 ley de procedimiento administrativo aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS. En caso de abstencion se realizan las siguientes acciones:
- El miembro del CIFHS que se encuentre incurso en alguna causal de abstencion debe comunicar y presentar de inmediato, una solicitud de abstencion dirigida al pleno del CIFHS, dentro de los dos(02) dias habiles siguientes de conocido el asunto para que, sin mas tramite, el pleno del CIFHS acepte la solicitud de abstencion dentro de un plazo maximo de un (01) dia habil.
 - Los miembros del CIFHS convocan al miembro suplente, para que asuma sus funciones, el mismo dia de aceptada la solicitud de abstencion. El miembro suplente asume las funciones unicamente para el caso que el miembro del CIFHS presento su abstencion.

ART. 11. Funciones del CIFHS:

- a).- Brindar recomendaciones referidas a acciones de prevencion de casos de hostigamiento sexual y apoyar a los organos y/o autoridades competentes en su implementacion.
- b).- Recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual o formular las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que tome conocimiento por

cualquier otro medio.

c).- Trasladar la denuncia y los medios probatorios presentados y/o recabados a la instancia competente cuando la reciba o formula directamente.

d).- En el caso que el presunto hostigado/a, sea menor de edad se ponen los hechos en conocimiento del padre, madre, tutores/as o responsables del mismo.

e).- Brindar información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios del estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.

f).- Gestionar que la autoridad máxima del instituto ponga a disposición de la persona afectada los canales de atención médica y psicológica con los que cuenta el instituto, caso contrario deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta pueda acudir, dentro de un día de recibida la denuncia.

g).- Gestionar que la oficina de Bienestar estudiantil del instituto, o la que haga sus veces en coordinación con las autoridades del IES que correspondan, adopten las medidas de protección a favor de la persona afectada, desde el primer día de recibida la denuncia.

h).- Registrar en el libro de denuncias la información de los casos de hostigamiento sexual que se presenten en el instituto. El contenido del referido libro se realiza conforme con el anexo 3.

i).- Realizar el seguimiento del trámite de la denuncia y permanecer vigilante en el cumplimiento de los plazos para el desarrollo del PAD por parte de los órganos a cargo del mismo.

j).- Formular recomendación a la oficina de Bienestar Estudiantil y Dirección General del instituto, para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

k).- Desarrollar la investigación cuando una persona que presuntamente hostiga es un estudiante, en cuyo caso está facultado a dictar las medidas de protección a favor de la persona afectada, desde el primer día de recibida la denuncia; asimismo, emite recomendaciones de sanción.

l).- El CIFHS debe desarrollar la investigación, la misma que tiene un plazo de 15 días calendario, contados desde que se recibe la denuncia, para investigar los hechos. Dentro de este plazo se otorga a el(la) denunciado(a) un plazo para realizar sus descargos.

m).- El CIFHS emite un informe al director general del instituto con el resultado de la investigación y la recomendación de la sanción de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de CEPEBAN y el presente reglamento. Dicho informe es notificado al(la) denunciado(da), otorgándole un plazo no mayor a diez(10) días calendario para que presente los descargos que considere pertinente, vencido el plazo con el descargo o sin el, el director general emite el acto sancionando o absolviendo al denunciado(a).

n).- Los plazos del procedimiento no se interrumpen en período vacacional o cualquier otra pausa institucional.

ART.12. Responsable de la prevencion y atencion del hostigamiento sexual en el Instituto.-

En CEPEBAN, el area de **bienestar estudiantil** es el responsable de velar por el bienestar de las y los estudiantes para la prevencion y atencion en casos de hostigamiento sexual.

Art.13. Procedimiento de la investigacion y sancion del hostigamiento sexual en el IES CEPEBAN.

A) Sobre la denuncia y atencion.-

1.- La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante el CIFHS de forma oral o escrita, fisica o virtual; se realiza preferentemente conforme el anexo 1 del presente reglamento, y debe ser lo mas detallado posible. El CIFHS debe reservar la confidencialidad de los hechos, asi como la identidad del/la denunciante.

2.- La denuncia puede ser presentada por el/la victima o un tercero que conozca sobre hechos de hostigamiento sexual, asimismo el CIFHS de oficio puede tomar conocimiento por cualquier medio de hechos que podrian constituir hostigamiento.

3.- El CIFHS, bajo responsabilidad traslada la denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados a la oficina de gestion de talento humano, en un plazo no mayor de un (01) dia habil contado desde que se recibe la denuncia o se toma conocimiento de los hechos.

4.- Si la denuncia es recibida por algun directivo del Instituto, debe remitir al CIFHS en el plazo de un (01) dia habil desde que se recibe la denuncia, bajo responsabilidad, a fin de que dicho comite continue con las acciones correspondiente.

5.- Una vez interpuesta la denuncia, el CIFHS en coordinacion con los organos y/o autoridades del instituto, en un plazo no mayor de un (01) dia habil, ponen a disposicion de la presunta victima los canales de atencion medica y psicologica, con los que podria contar el instituto. De no contar con estos servicios, se deriva a la victima a estos servicios publicos o privados de salud a los que esta pueda acudir. El informe resultado de la atencion medica o psicologica se incorpora en el procedimiento, a solicitud de la victima.

6.- El CIFHS debe comunicar a la DRE con copia al area de Bienestar estudiantil del Instituto, la denuncia presentada por hostigamiento sexual, en el plazo maximo de un(01) dia habil de conocida la denuncia, bajo responsabilidad.

7.- Si la persona que presuntamente hostiga es un estudiante, el CIFHS desarrolla la investigacion, y pone en conocimiento del hecho a la autoridad maxima del instituto a fin de que se realicen las acciones pertinentes, conforme con lo dispuesto en el presente reglamento.

B) Medidas de prevencion.-

La direccion en coordinacion con el CIFHS y la oficina de bienestar estudiantil deben:

- 1.- Llevar a cabo evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan dentro de su ambito de intervencion. Las herramientas utilizadas para este fin deben ademas identificar acciones de mejora para enfrentar el hostigamiento sexual.
- 2.- Brindar una capacitacion en materia de hostigamiento sexual a la comunidad educativa, al inicio de las actividades del periodo academico. Esta capacitacion debe sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar informacion sobre los canales de atencion de las denuncias.
- 3.- Gestionar capacitaciones especializadas, cuanto menos una vez al año, a la direccion del IES, oficina de bienestar estudiantil, comite de intervencion frente al hostigamiento sexual, comisiones de procesos administrativos disciplinarios y aquellos/as involucrados/as en la materia de hostigamiento sexual dentro de la institucion.
- 4.- Difundir periodicamente la informacion que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables. Asimismo informar y difundir de manera publica y visible, los canales de atencion de denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- 5.- Identificar areas, espacios y factores de riesgo que puedan facilitar la realizacion de actos de hostigamiento sexual, con el fin de moverlos y evitar que se generen o repitan.
- 6.- Recomendar politicas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben regularse a traves de directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentacion de denuncias, el procedimiento de investigacion y sancion y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la ley N°27942 y su reglamento.

C) Medidas de proteccion.-

- a) Las medidas de proteccion a favor del hostigado/a, en lo que corresponda, pueden ser:
 - 1.- Rotacion o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - 2.- Suspension temporal del presunto hostigador/a.
 - 3.- Rotacion o cambio de lugar del hostigado/a, siempre que lo haya solicitado.
 - 4.- Solicitud al organo competente para la emision de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la victima o a su entorno familiar, o de entablar algun tipo de comunicacion con la victima.

5.- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima conforme con la norma aplicable.

De aplicarse alguna de estas medidas de protección se debe realizar en un plazo no mayor de tres (03) hábiles de recibida la denuncia o de conocerse los hechos.

- b) Garantizar que las medidas de protección, no perjudique los estudios o relación laboral de la presunta víctima o los testigos.
- c) El instituto debe comprometerse o garantizar la continuidad laboral y/o académica, así como la conclusión satisfactoria del /la hostigado/a, estableciendo de manera conjunta canales internos y externos que contemple el acompañamiento personal y/o de aspectos académicos, según corresponda.
- d) Cuando se advierten indicios de la comisión de delitos, el director general del instituto bajo responsabilidad en el plazo de un (01) día hábil de recibida la denuncia, comunica de los presuntos actos de hostigamiento sexual al ministerio público, la policía nacional del Perú u otras instituciones competentes.

D) Acciones de protección en favor de los testigos.-

La dirección académica emitirá disposiciones y medidas de seguridad a favor de los testigos, según su normativa interna institucional.

E) Duración de las acciones de protección.-

Se mantienen vigentes hasta que se de por finalizado el procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, ello a través de una resolución a fin de garantizar el bienestar de la comunidad estudiantil.

- F) **Sanción del hostigamiento sexual en el IES CEPEBAN.-** el hostigamiento y acoso sexual es sancionado hasta con: separación del IES tratándose de docentes, despido o indemnización tratándose de personal administrativo y expulsión tratándose de estudiantes.

Art. 14. Procedimiento administrativo disciplinario-PAD.-

Cuando la persona que presuntamente hostiga es el director, personal administrativo o personal docente que realiza labores administrativas, serán sometidos al PAD de acuerdo a base normativa citada en el artículo 2 del presente reglamento, entre las cuales mencionaremos las siguientes:

- a) El PAD tiene como finalidad proteger a la víctima durante todo su desarrollo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial. Imparcial, celere y eficaz.
- b) La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de las instancias que intervienen en el PAD evitan

- cualquier acto que, de manera directa o indirecta disuada a la víctima presentar la denuncia y de continuar con su procedimiento.
- c) Se debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/la denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/las testigos debe mantenerse en reserva si estos lo solicitan.
 - d) Toda actuación del procedimiento debe ser documentada en escrito o en otro soporte físico o electrónico, al que las partes puedan tener acceso.
 - e) La declaración de la víctima constituye un elemento esencial, de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, la ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima, en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación.
 - f) El PAD no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso se podrá extender por un plazo adicional de quince (15) días calendario con la debida justificación, su incumplimiento implica responsabilidad administrativa, y en ningún caso la caducidad del PAD.
 - g) La fase instructiva se inicia con la notificación del acto de inicio del PAD a el/la presunto/a hostigador/a, quien cuenta con un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos. Vencido el plazo sin que se haya solicitado prórroga, el órgano de instrucción continuará con el procedimiento hasta la emisión de su informe sobre la existencia o no de responsabilidad, recomendando la sanción que debe ser impuesta o su archivo, en un plazo máximo de diez (10) días calendario.
 - h) Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del/la denunciante; complementariamente se pueden presentar los siguientes medios probatorios:
 - Declaración de testigos.
 - Documentos públicos o privados.
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, etc.
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo.
 - i) Para la fase sancionadora, la autoridad competente, mediante decisión motivada, expide la resolución imponiendo la sanción respectiva o declarando no haber lugar y disponer el archivamiento, dentro de los cuatro (04) días hábiles siguientes a la recepción del informe del órgano instructor.
 - j) De solicitarse informe oral por parte del presunto/a hostigador/a, la autoridad competente que impone la sanción atenderá el pedido, señalando lugar, fecha y hora para llevar a cabo dicha diligencia, teniendo en cuenta el plazo señalado para emitir su pronunciamiento.
 - k) Los plazos del procedimiento no se interrumpen en período vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Art. 15. Disposiciones específicas.

- a) Si el(la) presunto(a) hostigador(a) es el empleador(a), personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado(a), director(a), accionista profesor(a) contratado(a) bajo cualquier régimen laboral o personal administrativo o no docente, luego de que el CIFHS corre traslado de la denuncia al presunto(a) hostigador(a), el procedimiento se rege por las reglas establecidas en el capítulo I del título III del reglamento de la ley N°27942 Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- b) En caso el presunto hostigador(a) sea un(a) estudiante, el CIFHS, comunica a la autoridad máxima del IES a fin de proceder de acuerdo a nuestras normas internas, respetando en todo momento su derecho a la defensa en el procedimiento. En este caso el CIFHS debe desarrollar la investigación, la misma que tiene un plazo no mayor de quince (1)15 días calendario, contados desde que se recibe la denuncia, para investigar los hechos. Dentro de dicho plazo se otorga al denunciado(a) un plazo para formular sus descargos.

Anexo 1

Formato de denuncia

Ciudad de , a los.....días del mes.....del.....

Yo,....., identificado/a con DNI N°. .
. y con domicilio en ,
me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por
hostigamiento sexual contra:

.....(nombres y apellidos del denunciado/a).
quien es.....(indicar puesto/modalidad formativa) en . .
. (indicar órgano/unidad orgánica/ciclo formativo),
conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(De ser posible, exponga los hechos de la manera más detallada e incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autor(es) y partícipe(s), y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

1.
2.
3.
4.

Firma del Denunciante

Anexo 2

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad. Este espacio puede ser físico o virtual.

b. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante
- Cuestionar el relato de la persona
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia

d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona denunciada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona denunciada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede retomar/continuar sus actividades en la institución educativa?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.

Los miembros del CIFHS y las autoridades de la IE deben guardar la reserva de la identidad de la víctima y los hechos relatados.

Anexo 3

Formato de Libro de Registro de denuncias

Caso N° .
Fecha: --/---/---

IES:-----
DRE-----

I. SOBRE EL DENUNCIANTE

1.1. Datos de la persona denunciante:

Nombre: -----
Edad: -----años
DNI:.....

1.2. ¿Condición de la persona denunciante?

- a) Víctima ()
- b) Estudiante ()
- c) Docente ()
- d) Personal administrativo ()
- e) Personal directivo ()
- f) Otro(s) ().....(especificar).....

1.3. ¿Dónde sucedieron los hechos denunciados?

- a) Hechos sucedidos en clase ()
- b) Hechos sucedidos en el instituto ()
- c) Hechos sucedidos en actividades académicos ()
- d) Otro(s) ()
Especificar

1.4. ¿Cómo se enteró de los hechos?

- a) Medios de comunicación ()
- b) Radio ()
- c) Televisión ()
- d) Prensa escrita ()
- e) Redes sociales ()
- f) Otro(s).....(especificar)

11. DATOS DE LOS INVOLUCRADOS

2.1. Datos de la víctima (hostigado/a):

Nombre: -----

Edad:.....años

DNI: -----

Estudiante () Docente () Personal administrativo () Personal directivo ()

Otro ()

2.2. Datos del presunto hostigador/a:

Nombre: -----

Edad: -----años

DNI:.....

Estudiante () Docente () Personal administrativo () Personal directivo ()

Otro ()

111. SOBRE LOS HECHOS DENUNCIADOS Y LAS ACCIONES ADOPTADAS

3.1. Resumen de los hechos descritos:

3.2. Acciones adoptadas:

A) Derivación:

- a) Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces ()
- b) Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD de la ORE ()
- c) CPAD de la ORE ()
- d) CPAD en Educatec ()
- e) CPAD del IESP o EESP ()
- f) CPAD de la UGEL ()
- g) Autoridad máxima de la IE privada ()
- h) Otro ()------(específico)-----

B) Medidas de protección

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a ()
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador/a ()
- c) Rotación o cambio de lugar del hostigado/a, siempre que haya sido solicitada por él/ella ()

d) 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 víctima ()

e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima conforme con la norma aplicable ()

Especificar.....

C) Otras medidas adoptadas:

Especificar:

(Firma)

.....
Nombre completo del Presidente del CIFHS:
DNI:.....