	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 1 de 14

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Objetivo

En TOULOUSE LAUTREC (en adelante, la “Toulouse” o “la institución”) consideramos que el hostigamiento y la discriminación son inaceptables en la comunidad educativa y no se tolerará tal comportamiento bajo ninguna circunstancia.


El presente Reglamento en la institución el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que pueda surgir en el marco de las relaciones que mantengan los miembros de la comunidad educativa, 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, prevenir, detectar, sancionar y erradicar cualquier tipo de acto de hostigamiento sexual que se presente en la institución, 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 la institución para poder realizar cualquier intervención ante este tipo de actos.

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

- 1.1 Constitución Política del Perú de 1993.
- 1.2 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes N° 30512
- 1.3 Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes.
- 1.4 Reglamento Institucional
- 1.5 Reglamento de Disciplina
- 1.6 TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.
- 1.7 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley No. 27942 (en adelante, “la Ley”).
- 1.8 Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP (en adelante, “el Reglamento”).
- 1.9 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.
- 1.10 Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución No. 319-2019-SUNAFIL.
- 1.11 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.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 2 de 14

2. **Ámbito de aplicación**

El presente Reglamento será de aplicación cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la institución, 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) Alta Dirección, Órganos de Línea y Órganos de Apoyo, conforme a lo establecido en el Reglamento Institucional.
- b) Los docentes en general, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semi presencial o a distancia de la Institución.
- 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 de antegrado, así como de los programas de educación continua.
- e) Cualquier persona, sea natural o jurídica, que mantenga una relación de sujeción con la Institución, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos.

3. **Responsabilidad**

La comunidad educativa tiene la responsabilidad de evitar decir, hacer o escribir cualquier cosa 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.

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 víctima, 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 víctima 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 víctima 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 víctima, 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

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 3 de 14

de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 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 víctima 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, para llevar a cabo actos de connotación sexual.


	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 4 de 14

- 4.13 El Canal Gestión Ética: Es el conjunto de mecanismos (correo electrónico, página web dedicada, atención telefónica, buzón de voz, buzón físico y entrevistas personales) operados por una compañía profesional independiente (en adelante “Operador”), que sirve a los trabajadores, docentes, administrativos y demás grupos de interés de la institución para comunicar cualquier irregularidad sensible para la institución, relacionada con potenciales desviaciones o incumplimientos del Sistema de Gestión de la Ética en la institución, el cual incluye actos de Hostigamiento Sexual y otras actividades no éticas.

5. Principios generales

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

Dignidad y defensa de la persona	La institución actuará 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, educativa, formativa o de cualquier índole de la persona hostigada.
Ambiente saludable y armonioso	Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales 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	Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar la igualdad entre las personas, independientemente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
Respeto de la integridad personal	Se debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
Intervención inmediata y oportuna	La institución intervendrá 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 víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
Confidencialidad	La información obtenida durante el procedimiento de investigación, así como sus resultados, tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir esta información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
Debido procedimiento	Los/as participantes en los procedimientos de investigación gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento: 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	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 queja o denuncia presentada, así como la presentación de medios probatorios en el procedimiento de investigación no deben verse afectados por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
Celeridad	Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 5 de 14


	dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos establecidos en la normatividad peruana.
No revictimización	Se deberán adoptar todas las medidas necesarias para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

6. Medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual

De acuerdo a la estadística nacional, en la mayoría de los casos las víctimas 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 institución 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, libre de toda forma de hostigamiento sexual. En este contexto, la institución 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 institución, del presente reglamento, 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 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, 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 institución.
- 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 Asimismo, la institución brindará una (01) capacitación anual especializada para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité), los Consejos de Facultad y los entes administrativos correspondientes, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las supuestas víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en la Ley y su Reglamento.
- 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 víctima 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 institución adoptará las medidas necesarias para que, de existir amenazas o represalias, éstas cesen.
- 6.11 Informar al MINEDU 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.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 6 de 14

7. De las faltas de hostigamiento sexual

Son faltas, entre otras, que suponen manifestaciones de hostigamiento sexual, las siguientes:

- a) Exigencias para pasar tiempo en privado con la supuesta víctima.
- 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 víctima 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 víctima.

8. De las responsabilidades


- a) La institución 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 institución que presente una denuncia por actos de hostigamiento sexual, asegurándole al agraviado (a) 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) 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, están en la obligación de informar de inmediato del hecho al Comité, en un plazo que no exceda de un (01) día hábil de conocido el hecho o recibida la denuncia.
- c) La comunidad 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 y su Reglamento, 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 institución.

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 dos accesitarios. 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) Los miembros representantes de la institución cuentan con accesitarios.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 7 de 14

- d) 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 accesitarios, podrán ser reemplazados por estos.
- e) 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 accesitarios.
 - 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.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 8 de 14

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 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 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.

10.1. 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 su miembro cuando corresponda.

10.2. 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.

10.3. 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 accesitario 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:

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 9 de 14

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, 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 canal de línea ética, 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.

11.4 De las denuncias:

- a) Las denuncias o quejas por actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea la condición o cargo de la presunta persona hostigadora, deberá ser interpuesta ante los órganos competentes establecidos por la institución
- b) Las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual, podrán ser presentados de manera verbal o escrita y por cualquier medio de comunicación, con la debida identificación de quien la realice.
- c) Las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual, podrán ser presentados de manera verbal o escrita y por cualquier medio de comunicación, de manera anónima o con la debida identificación de la persona denunciante.
- d) Los órganos competentes para recibir las denuncias son:
 - Canal de línea ética
 - El Comité.
- e) Si la denuncia es presentada contra una persona no perteneciente a la institución, el Comité brindará la orientación necesaria.
- f) Una persona ajena a la institución que haya sido víctima de hostigamiento sexual por un integrante de la Comunidad Educativa, puede presentar la denuncia para el procedimiento respectivo, independientemente de las acciones legales que puedan adoptarse.

11.5 Del contenido de las denuncias:

- a) 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 víctima: 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.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 10 de 14


- 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.
- b) 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.
- c) La denuncia o queja tiene carácter confidencial en todas las instancias.

11.6 Evaluación preliminar

- a) Recibida la denuncia, deberá ser trasladada al Comité en un plazo no mayor a un (01) día hábil.
- b) El Comité tomará conocimiento de la denuncia e iniciará la investigación preliminar conforme a sus funciones.
- c) El Comité tiene un plazo no mayor a un (01) día calendario para trasladar la queja o denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados al área de Gestión del Talento Humano si la persona denunciada pertenece a la planilla laboral de la institución o a Autoridad Competente si se trata de una persona de la plana estudiantil.
- d) 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 de precalificación. El informe debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como la recomendación respecto a la sanción o no de la persona quejada o denunciada.
- 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.
- 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 de precalificación.
- g) 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.
- 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.

11.7 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 de Gestión del Talento Humano, de corresponder:
 - Rotación o cambio de lugar de la persona presunta hostigadora.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 11 de 14


- 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.

11.8 Etapa de investigación:

- a) En un plazo máximo de quince (15) días calendario de emitido el informe de precalificación, el Comité, como órgano instructor, investiga y emite un informe con las conclusiones de la investigación de los hechos materia de queja o denuncia.
- b) Dentro del plazo de dos (02) días calendario, el Comité notificará a la persona presunta hostigadora, otorgándole el plazo de seis (06) días calendario para que realice los descargos que correspondan, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.
- c) 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 con las conclusiones de la investigación de los hechos materia de queja o denuncia.
- d) El informe de investigación debe contener por lo menos:
- La descripción de los hechos
 - Valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas, y
 - La propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- e) El Comité remitirá el informe de investigación con las conclusiones de la misma dentro de un día (01) hábil al Tribunal de Honor.

11.9 Etapa de sanción e implementación de medidas adicionales:

- a) El Comité, derivará el informe al Tribunal de Honor.
- b) Una vez recibido el informe, dentro del plazo de dos (02) días calendario, el Tribunal de Honor pone en su conocimiento el informe con las conclusiones de la investigación. Posteriormente, traslada el Informe mencionado al quejado o denunciado y a la presunta víctima y les otorga el plazo de cuatro (04) días calendario para que de considerarlo pertinente presente sus alegatos.
- c) El Tribunal de Honor resuelve el caso en el plazo máximo de diez (10) días calendario, contados desde que toma conocimiento del Informe, considerando el Informe y, de ser el caso, los alegatos presentados por la parte quejada o denunciada y la presunta víctima. En caso de responsabilidad administrativa, la Dirección de Experiencia del Estudiante o el

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 12 de 14

que haga sus veces impone sanción a la persona quejada o denunciada. Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta la persona del supuesto hostigador, de conformidad con los Reglamentos de la Institución.

- d) En el caso que el presunto hostigador pertenezca a la plana estudiantil o egresado, la Institución establecerá las sanciones aplicables. La resolución también puede contener otras medidas temporales a favor de la presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar, así como medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- e) Si el Tribunal de Honor determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.
- f) Si el órgano que resuelve, no está de acuerdo con las conclusiones del Informe de Investigación derivado por el Comité, el órgano colegiado, resolverá el caso de acuerdo a lo que considere pertinente, sustentado el porqué de la decisión.
- g) 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.

11.10 De los plazos

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

11.11 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 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 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 resolverá su contrato de forma inmediata.

11.12 De la impugnación

Contra el pronunciamiento de la Dirección de Experiencia del Estudiante se podrá imponer un recurso de apelación a la Dirección General de la institución, quien resolvería el caso en segunda instancia, contando con un plazo de quince (15) días calendario para resolver el recurso, desde que recibe el mismo.

El plazo para la interposición del recurso de apelación ante la Dirección General, será de tres (03) días calendario, a contar desde el día siguiente a la notificación del acto recurrido.

Contra la decisión de la Dirección General, no procede recurso alguno.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 13 de 14

11.13 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.

11.14 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 víctimas, en otras vías (penal, civil, etc.)
- c) La obligatoriedad de la confidencialidad abarca a cualquier miembro de la comunidad que forme parte del procedimiento interno de investigación (parte denunciante, denunciado, testigos, asesores, miembros del Comité, autoridades, entre otros), incluso extinguido el vínculo contractual, laboral o educativo.

12. 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.


13. De la comunicación a la Autoridad educativa

- a) La Dirección de Experiencia del Estudiante, comunica a la DRELM y/o al Ministerio de Educación y/o a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria 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.

14. De la comunicación a la Autoridad de Trabajo

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

- a) Gestión Humana 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.

	REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	.2020
		Versión: 02
		Página 14 de 14

15. Disposiciones finales

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

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

Tercera.- Todo aquello que no hubiere sido previsto en el presente documento, será resuelto por la Dirección General de la Institución

Cuarta.- De conformidad con la normativa legal vigente, la institución 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.