

Principales Cambios en Casos de Hostigamiento Sexual por Aplicación del Nuevo Reglamento de la Ley N° 27942

Oficina General de Transparencia, Ética Pública y Anticorrupción - OTEPA



PERÚ

Ministerio
de Educación

E^{DU}TALENTOS
regiones

¿A quiénes esta dirigido?

- Titulares de UGEL/DRE.
- Miembros titulares y suplentes de las Comisiones Permanentes o Especiales de los Procesos Administrativos Disciplinarios.
- Secretarios Técnicos de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley 30057.
- Abogados/as que apoyan la labor de las Comisiones de Procesos y Secretarías Técnicas en las DRE/UGEL.



Brindar alcances sobre los principales cambios introducidos por el D.S. N° 014-2019-MIMP en lo que respecta al tratamiento de los casos por hostigamiento sexual en instituciones educativas
EBR, EBA, EBE, CETPRO



Procurar la aplicación de medidas de protección al agraviado en casos de hostigamiento sexual y cumplir las nuevas obligaciones que se exigen a las autoridades que conocen casos de hostigamiento sexual.



LEY N° 27942

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (27/02/2003).

Modificada por Decreto Legislativo N° 1410 (12/09/2018)



Decreto Legislativo N° 1410

Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a sesenta (60) días contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, mediante decreto supremo, **aprueba un nuevo Reglamento de la Ley N° 27942**, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en atención a las modificaciones efectuadas en la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del presente Decreto Legislativo y otras modificaciones.



La primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, modificó los artículos 4, 6, 8, 12, 13, 16 y 22, así como la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



Fue publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el día 22 de julio de 2019, derogando el anterior reglamento de la Ley N° 27942. Si bien su vigencia se produjo a partir del día siguiente al de su publicación, existen disposiciones cuya vigencia se encuentra diferida en el tiempo.

Concepto de Hostigamiento Sexual

- El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una **conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista** no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
- En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la *reiterancia* de la conducta.

- 6.2 La configuración del hostigamiento sexual **no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.** La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.
- 6.3 **El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.**

- **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.
- **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.

e) Principio de intervención inmediata y oportuna:

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

f) Principio de confidencialidad:

La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:
Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

I) Principio de no revictimización:

Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 7.- Deber de protección en los casos de hostigamiento sexual

(...)

7.2 Las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como **otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento**, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento.

(art. 12)

- Las instituciones informan y difunden, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

Procedimiento General de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual





El capítulo II desarrolla procedimiento general de investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual se detalla en los artículos 13 a 24 del reglamento.



Se denomina procedimiento general, en la medida en que también existen disposiciones especiales que se acoplan al procedimiento general, tomando en consideración las situaciones en las cuales se produzca el hostigamiento sexual, como por ejemplo, dentro de una institución educativa de educación básica regular.

- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

14.1 Las instituciones identifican los órganos, oficinas u otros encargados de las siguientes funciones:

- a) Recibir la queja o denuncia.
- b) Dictar las medidas de protección.
- c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

14.2 En las instituciones con veinte (20) o más trabajadores/as, estudiantes o personal en general, se garantiza la existencia de un **Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual**, el cual **recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda**, de acuerdo a lo previsto en los capítulos específicos para cada ámbito. El Comité está compuesto por representantes de la institución y de los/las trabajadores/ as, estudiantes o personal en general, en la misma proporción y garantizando la paridad de género.

Prohibición de Revictimización (art. 15)

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 los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

16.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, **o de oficio, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad**. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el órgano establecido por cada institución.

16.2 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

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

16.4 Toda actuación del procedimiento **debe ser documentada** por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso

16.5 Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

(art. 17)

- 17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, **pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.** De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- 17.2 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 víctima lo autoriza.

18.1 El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

18.2 Las medidas de protección **a favor de la víctima** pueden ser:

a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.

b) **Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.**

c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por 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.

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima **también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos**, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

18.3 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 la víctima.

18.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, **en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.**

- **19.1** Cuando el órgano que recibe la queja o denuncia es distinto al órgano encargado de la investigación, aquél pone en conocimiento de este y del/de la quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil.
- **19.2** El órgano encargado de la investigación tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos. Este plazo debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes.

19.3 El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

19.4 Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/ la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

- **20.1** Emitido el informe del órgano encargado de la investigación, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, al órgano encargado de dictar la sanción.

- 20.2 El órgano encargado de dictar la sanción, **emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe.** Dentro de dicho plazo el citado órgano traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Este plazo debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes. Dicha resolución o decisión contiene la sanción contra el/la hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

- **20.3** La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente, por el/la quejado/a o denunciado/a o **por el/la quejoso/a o denunciante, siempre que las normas de la institución contemplen dicha posibilidad.** En estos casos, la emisión de la resolución que resuelve la apelación o impugnación correspondiente, no puede superar el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley.

- **20.4** Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

- **21.1** Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, **la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima**. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

- La institución, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, **debe 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 los mismos se repitan.

- **Las instituciones con veinte (20) o más servidores/ as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento.**

Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Sector Público



- **34.1** Las disposiciones del presente Capítulo son aplicables a **todos/as los/as servidores/as civiles sujetos al procedimiento administrativo disciplinario contemplado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en sus normas complementarias.**

- **34.2** Los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento **son aquellos realizados por los/as servidores/as civiles, independientemente del régimen en el que se encuentran.** En el caso de los/as servidores/as de carreras especiales, resulta aplicable el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes de carreras especiales, sujetándose a los plazos y garantías de protección establecidas en la Ley y el presente reglamento.

- **35.1** Las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima.

➤ **35.2** La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:

a) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho. En caso la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

- **b)** Las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público, son las establecidas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.

- **c)** La Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, **pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica**, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

- **d)** La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en un **plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de recibida la queja o denuncia o conocido el hecho.**

- **e) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario **emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad**. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción.**

- **f) El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. La responsabilidad por el incumplimiento de los plazos establecidos, se rige por las normas del procedimiento administrativo disciplinario.**

- **g)** La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales.

- **h)** La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.

- **35.3 Las medidas de protección son ejecutadas de oficio o a solicitud de parte.** La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario guardan reserva de la identidad de la víctima, salvo solicitud expresa de lo contrario.

- **35.4 Las medidas de protección deben mantenerse vigentes hasta que se dicte la medida cautelar dentro del procedimiento administrativo disciplinario, se declare el archivo de la denuncia o finalice al procedimiento disciplinario. Sin perjuicio de ello, el órgano que resuelve el procedimiento puede disponer, en coordinación con las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del/de la denunciante, en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.**

- **35.5** La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad.

- Las entidades públicas que hayan conocido o gestionado denuncias de hostigamiento sexual **deben informar semestralmente a SERVIR** el número de quejas o denuncias recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio por hostigamiento sexual, así como las medidas de mejora o ajustes implementadas a la cultura y clima laboral, de manera que contribuya a prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, reforzando la sensibilización y las buenas prácticas en el manejo de riesgos.

DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES EBR, EBA, EBE



- Las instituciones educativas de educación básica sean públicos o privados, implementan las medidas de prevención reguladas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. El incumplimiento de esta disposición debe ser evaluado por la Unidad de Gestión Educativa Local para determinar la responsabilidad de las instituciones, centros o programas educativos frente a posibles actos de hostigamiento sexual.

(ver art. 11 – charlas)

- 41.1 En las instituciones educativas de educación básica se conforma un **Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual** que está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de la institución educativa y dos (2) representantes de los padres y madres de familia, elegidos entre los/as representantes de las organizaciones existentes, de preferencia del Consejo Educativo Institucional - CONEI, la Asociación de Padres de Familia - APAFA o de los Comités de Aula; garantizando en ambos casos la paridad de género.

- En el caso de las instituciones educativas de educación básica alternativa, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de la institución educativa y dos (2) representantes del Consejo de Participación Estudiantil – COPAE.

- 41.2 El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual realiza como mínimo las siguientes acciones:
 - a) Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formula las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
 - b) Pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del/de la presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, cuando se trata de niños, niñas y adolescentes.
 - c) Brinda 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.

- d) Corre traslado de la denuncia y de los medios probatorios al órgano competente, cuando la recibe directamente.
- e) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- f) Formula recomendación al/a la directora/a para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

42.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las instituciones de educación básica y programas educativos se rige por las siguientes reglas:

a) Inicio del procedimiento: El/la estudiante víctima o un tercero que conozca sobre hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia ante el/ la Director/a de la Institución Educativa, la Unidad de Gestión Educativa Local o el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, los que deben trasladarla al órgano competente para iniciar el procedimiento o al órgano instructor, según corresponda, en el plazo máximo de un (1) día hábil.

En caso la denuncia se interponga ante el/la Director/a de la Institución Educativa o la Unidad de Gestión Educativa Local, estos deben ponerla en conocimiento del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual dentro del mismo plazo.

En las instituciones educativas privadas, quienes reciben la queja o denuncia deben comunicarla además al/a la promotor/a dentro del plazo máximo de un (1) día hábil de recibida.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a sea el/la Director/a o Promotor/a de la Institución Educativa, la denuncia es recibida por la Unidad de Gestión Educativa Local o el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para que actúen de acuerdo con sus competencias.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a sexual sea un alumno/a de la Institución Educativa, esta debe tomar las acciones de investigación y medidas correctivas que correspondan de acuerdo a los reglamentos internos de la institución, y a las disposiciones y lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación.

b) Atención médica y psicológica: El/la Director/a de la Institución Educativa o quien haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

c) Medidas de protección: En todos los supuestos, el órgano encargado de la investigación dicta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente **Reglamento**, u otras idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia o de conocidos los hechos. Los órganos intervinientes adoptan las medidas que sean necesarias para preservar la reserva de la identidad del/ la estudiante afectado/a. **El Director de la Institución Educativa separa preventivamente al/a la denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.**

d) Traslado al Comité: En un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos los hechos, el/la Director/a o la Unidad de Gestión Educativa Local comunica los mismos al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para que actúe conforme a lo establecido en el numeral 41.2 del artículo 41. En caso la denuncia sea recibida directamente por el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o sea puesta en su conocimiento por la Unidad de Gestión Educativa Local, el Comité debe comunicarla inmediatamente a el/la Director/a de la Institución Educativa.

e) Investigación y sanción: La investigación de los hechos materia de queja o denuncia tiene una duración máxima de quince (15) días calendario, dentro del cual se otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, el cual debe ser determinado por la institución educativa, considerando las normas aplicables. El informe del órgano instructor debe contener como mínimo la información señalada en el numeral 19.3 del artículo 19 del presente Reglamento y debe ser remitido al órgano encargado de la etapa de sanción, de manera inmediata.

El órgano encargado de la etapa de sanción resuelve el caso en un plazo máximo de diez (10) días calendario. Dentro de dicho plazo, traslada el informe del órgano instructor a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

En el caso de Instituciones Educativas Privadas, si el presunto hostigador/a es un/a profesor/a contratado/a bajo el régimen laboral privado, el procedimiento se rige por las reglas establecidas en el Capítulo I del Título III y, en lo que resulte aplicable, lo establecido en este artículo, con conocimiento del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.

f) Comunicación a la Autoridad: El/la Director/a de la Institución Educativa comunica a la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente las quejas o denuncias presentadas por hostigamiento sexual, en el plazo máximo un (1) día hábil de conocidas, bajo responsabilidad. La Unidad de Gestión Educativa Local reporta dichas quejas o denuncias, así como las medidas de protección otorgadas **al Ministerio de Educación**, en el plazo máximo de un (1) día hábil de conocidas u otorgadas.

Disposición Complementaria Final

TERCERA:

“(…)

El Ministerio de Educación **adecua sus disposiciones contra el hostigamiento sexual al presente reglamento, y diseña y aprueba el protocolo modelo de atención y sanción del hostigamiento sexual**, que incluye los formatos para facilitar la presentación de las quejas o denuncias, aplicable en las instituciones de educación básica, programas educativos, centros de educación técnico productiva, los institutos y escuelas de educación superior y las universidades públicas y privadas, en el plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

(…)”

Disposición Complementaria Final

QUINTA:

Todas las instituciones, públicas o privadas, que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el presente Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la Ley y el Reglamento, en el plazo de noventa (90) días hábiles siguientes a la publicación de los protocolos modelo a los que se hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final.

Disposición Complementaria Final

Los protocolos deben contener los formatos y modelos para la presentación de las quejas o denuncias, la ruta del procedimiento y otras disposiciones necesarias para facilitar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley y el presente Reglamento.

En tanto no se aprueben los formatos para la presentación de quejas o denuncias, los/las quejosos/as o denunciantes emplean cualquier otro formato referencial proporcionado por la institución encargada de recepcionarlas.

En ningún caso, la presentación de la queja o denuncia puede suspenderse en su tramitación o declararse su archivamiento preliminar por no seguir los formatos correspondientes o por no haberse emitido los protocolos o lineamientos citados en este Reglamento.

Disposición Complementaria Transitoria

PRIMERA:

En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, mientras no se elija al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, sus funciones son asumidas por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y, por dos (2) trabajadoras/es, que son escogidas por dicha Oficina, garantizando la paridad de género.

Disposición Complementaria Transitoria

SEGUNDA:

Las instituciones educativas, de los centros de formación de las fuerzas armadas y de la policía nacional, conforman el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo máximo de seis (6) meses, desde la vigencia del presente Reglamento. Mientras no se elija al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, sus funciones son asumidas por los Comités existentes para intervenir en estos casos o por el órgano que establezca o designe cada institución.

TERCERA:

Los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia.

Disposición Complementaria Transitoria

CUARTA:

En tanto se implemente la plataforma virtual señalada en la Séptima Disposición Complementaria Final del presente Reglamento, las comunicaciones a las que hace referencia los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29, así como el literal h) del numeral 35.2 del artículo 35 y el artículo 38 del mismo, son remitidas en físico por el empleador a las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, competente, y a SERVIR.

En tanto se implemente la plataforma virtual señalada en la Octava Disposición Complementaria Final del presente Reglamento, **los obligados remiten en físico la información al Ministerio de Educación y la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria.**

- Luis Postigo Vidal – Abogado OTEPA
- Correo electrónico: Lpostigo@minedu.gob.pe
- Teléfono: (01) 615-5800, anexo 26657



Gracias



PERÚ

Ministerio
de Educación

EOUTALENTOS
regiones