

POLÍTICA Y DIRECTIVAS INTERNAS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE A ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. ANTECEDENTES Y OBJETIVO

La presente política se ha elaborado en el marco de la implementación de medidas que enfatizan el respeto por la dignidad de la persona e impulsada con énfasis en la lucha contra el Hostigamiento Sexual a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP “Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y normas modificatorias.

El hostigamiento sexual puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

A través de la presente Política se establecerán los parámetros y lineamientos para la prevención, investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual, a fin de crear un ambiente de trabajo sin discriminación de ningún tipo; así como dar cumplimiento al principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.

Por tanto, la Institución Educativa se compromete a brindar las capacitaciones e información debida, a fin de prevenir la comisión de actos de hostigamiento sexual, y en caso que ocurra un acto prohibido se realizarán todas las acciones conducentes de investigación llevadas a cabo por el Comité de Intervención, previa denuncia o de oficio cuando la Institución Educativa tome conocimiento de un acto con connotación hostil.

2. ALCANCE O AMBITO DE APLICACIÓN

La presente política y directiva es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de la relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos. En consecuencia, la presente política es aplicable a las siguientes personas:

- Trabajadores de la Institución Educativa.
- Personal tercero desplazado o destacado a las instalaciones de la Institución Educativa, como sucede con los profesores del Estado destacados a la Institución Educativa, entre otros.
- Locadores de servicios que brindan un servicio independiente a la Institución Educativa.
- Practicantes pre y profesional, así como cualquier modalidad formativa laboral.
- Estudiante de todos los niveles.

3. DEFINICIONES GENERALES

- a) **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. 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.
- b) **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.
- c) **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.
 - d) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
 - e) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
 - f) **Instituciones:** Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.
 - g) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, 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.
 - h) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
 - i) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
 - j) **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.
 - k) **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.
 - l) **Comité de Intervención:** Órgano paritario encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este comité también tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

4. BASES

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal.
- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Reglamento Interno de Trabajo.

5. POLÍTICA GENERAL

La Institución Educativa enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual, el cual 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.

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

6. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa 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 (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la 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 descritas en los puntos precedentes.
- f) Uso de términos de naturaleza o connotación sexistas (escritos o verbales), que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- g) 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.
- h) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

7. MEDIDAS GENERALES DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a) La Institución Educativa difundirá la presente política, así como todas las políticas, el Reglamento Interno de Trabajo, así como los canales de comunicación inmediata de una denuncia o queja con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual; así como para difundir la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- b) La Institución Educativa desarrollará capacitaciones y diálogo entre los trabajadores, a fin de promover la discusión y generen propuestas para enfatizar la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c) La Institución Educativa constituirá un Comité de Intervención para que investigue los

actos de hostigamiento sexual y al mismo tiempo que propongan recomendación de sanción frente a la misma.

- d) La Institución Educativa realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, formativo o de cualquier otra índole.

8. MEDIDAS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

a) Canales de atención y presentación de la queja o denuncia y derivación al Comité de Intervención:

La persona víctima (estudiante, trabajador u otro) o un tercero que conozca sobre hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia dirigida a la Dirección de la Institución Educativa o al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. También se puede presentar una queja ante la UGEL (Unidad de Gestión Educativa local), en caso la persona afectada sea estudiante de la Institución Educativa.

Si la queja es presentada por escrito, se podrá usar el **Anexo 01 - Modelo de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual** que forma parte de la presente Directiva. La queja o denuncia se presenta por correo electrónico a la siguiente dirección electrónica: comiteelectoralsrhostigamiento@gmail.com, con copia a cepsantarosat@hotmail.com, adjuntando el formato de queja que se apruebe con tal fin y las pruebas. La queja también puede ser presentada físicamente en Secretaría del Colegio en el siguiente horario 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Si la queja es presentada verbalmente (personal o virtualmente), la persona que haya recibido la queja debe levantar un acta que contenga los hechos narrados por el quejoso(a), la cual debe estar firmada por este(a) último(a). Si el quejoso(a) se niega a firmar el acta, se deberá dar constancia de este hecho. A estos efectos se deberá usar el **Anexo 02 - Acta de Levantamiento de Queja por Hostigamiento Sexual**, que forma parte de la presente Directiva.

En cualquier caso, en la queja/denuncia/acta de levantamiento de queja, se debe indicar el correo electrónico, número de celular y dirección física del denunciante, y también de la víctima y testigos, en la medida de lo posible, con el fin que se lleven a cabo las comunicaciones.

En caso el quejado(a) o presunto hostigador (a) sea quien recibe la queja o sea titular del órgano que recibe la queja, este no puede recibir la queja y debe tomar las medidas a fin que la queja se presente ante su inmediato superior. A su vez, debe abstenerse de participar en la investigación.

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.

En caso la queja o denuncia sea presentada ante un órgano distinto al Comité de Intervención, quien la haya recibido debe trasladarla al indicado Comité para iniciar el procedimiento, en el plazo máximo de un (1) día hábil.

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 la Dirección de la Institución Educativa.

Dirección debe comunicar la presentación de toda queja o denuncia al Promotor dentro del plazo máximo de un (1) día hábil de recibida. Esta comunicación debe ser remitida al Consorcio Arquidiocesano de Colegios Parroquiales del Arzobispado de Piura vía correo electrónico.

b) Denunciado/quejado y/o víctima estudiante:

Se tomarán las acciones de investigación y medidas correctivas que correspondan de acuerdo la presente normativa interna, al Reglamento Interno Educativo y a las disposiciones y lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación, concretamente la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET “Lineamientos para la Prevención y Protección de las y los Estudiantes Contra la Violencia Ejercida por Personal de las Instituciones Educativas” (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 519-2012-ED) y los Protocolos para la Atención de la Violencia Escolar aprobados por el Ministerio de Educación en lo que se refiera a actos de hostigamiento sexual.

Dirección debe comunicar la denuncia y el inicio del procedimiento por parte del Comité de Intervención a los padres de familia y/o apoderados del(a) estudiante víctima y/o del(a) estudiante denunciando y citarlos a una reunión (física o virtual) para explicarles la situación.

Dirección debe coordinar con el Responsable del Libro de Registro de Incidencias para que se registre la denuncia y/o queja a más tardar al día siguiente que ha tomado conocimiento.

El Responsable de la Convivencia Escolar debe hacer el registro de la denuncia y/o queja en el Portal Síseve, salvo en el caso que los hechos hayan sido reportados por otra persona al portal. El Responsable de la Convivencia Escolar debe ingresar todos los pasos al Portal, hasta cerrar el caso.

c) Atención legal, médica y psicológica:

El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención legal, médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir.

La puesta a disposición de los indicados canales de atención se puede efectuar utilizando formatos físicos o virtuales, conforme al **Anexo 3 - Canales de Atención Médica y Psicológica** que forma parte de la presente directiva.

El ofrecimiento de atención médica y psicológica puede ser aceptada o rechazada por la víctima.

d) Acta de lectura de derechos:

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el presente Reglamento y, de manera supletoria, en la Ley N° 30364 y su Reglamento.

El ofrecimiento de atención médica y psicológica a la persona afectada debe figurar dentro del acta de lectura de derechos.

En caso la persona afectada o víctima no sea quien interpuso la denuncia o en caso el procedimiento de investigación y sanción se haya iniciado de oficio, Dirección debe citar a la víctima para proceder a la lectura y firma del Acta de Lectura de Derechos.

Se aprueba el Anexo 04 – Acta de Lectura de Derechos de la Víctima que forma parte de la presente directiva.

En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, la víctima lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

Esta acta debe ser firmada por la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

e) Medidas de protección:

El objeto de las medidas de protección es neutralizar o minimizar los efectos nocivos de la violencia ejercida por la persona denunciada y permitir a la víctima el normal desarrollo de sus actividades cotidianas; con la finalidad de asegurar su integridad física, psicológica y sexual.

El Comité de Intervención, previa coordinación con Dirección, al tener conocimiento de la queja o denuncia, dentro de un plazo no mayor de 3 días hábiles de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, deberá otorgar las medidas de protección pertinentes.

Se puede optar entre las siguientes medidas de protección:

- ✓ Suspensión temporal imperfecta de la relación laboral mantenida con el presunto hostigador(a) por el tiempo que dure el proceso de investigación. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si el Comité de Intervención resuelve en su informe que se han cometido actos de hostigamiento sexual.
- ✓ Rotación a otro puesto de trabajo o turno de trabajo o cambio de centro de trabajo o cambio de horario de trabajo al presunto hostigador(a), sin que se vea afectada su remuneración y/o categoría profesional. Todo ello con la finalidad de evitar la revictimización.
- ✓ Solicitar a la autoridad judicial competente una orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o su entorno familiar o una orden de prohibición de entablar cualquier tipo de comunicación con la víctima. Esta solicitud será tramitada por la víctima en coordinación con el Comité de Intervención.
- ✓ Rotación a otro puesto de trabajo a la víctima sin afectar su remuneración y/o categoría profesional, siempre y cuando esta sea solicitada por la víctima u haya otorgado su consentimiento expreso.

- ✓ Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima, dependiendo del supuesto de hostigamiento sexual.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

La medida de protección a otorgar a la víctima será la que el Comité de Intervención considere adecuada (sea que haya sido pedida o no por la víctima), sin afectar los derechos de las partes ni la operatividad de la Institución Educativa.

El Comité de Intervención, previa coordinación con Dirección, puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante (en caso no sea la víctima) y/o los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración imparcial con la investigación y así lo hayan solicitado estos.

Las medidas de protección se ejecutan de manera inmediata y se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión de Dirección que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas, ampliadas o dejadas sin efecto por el Comité de Intervención cuando se advierta la variación de la situación de riesgo de la víctima o a solicitud de esta última o de los testigos o denunciante. El Comité de Intervención, inmediatamente y por cualquier medio escrito, comunica su decisión de sustituir, ampliar o dejar sin efecto las medidas a Dirección y a las partes o testigos, de ser el caso.

En caso el denunciado o quejado sea docente destacado(a) del Estado, Dirección debe separar preventivamente al/a la denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 44° de la Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”, conforme lo dispone el artículo 42° del DS N° 014-2019-MIMP, así como el numeral 6.4.2 de la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET “Lineamientos para la Prevención y Protección de las y los Estudiantes Contra la Violencia Ejercida por Personal de las Instituciones Educativas” (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 519-2012-ED), referido a la medidas de protección. La separación preventiva se dispondrá de oficio mediante resolución motiva de Dirección, conforme lo dispone el artículo 29° de las Normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores del Sector Público (aprobadas mediante Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU), y se mantendrá mientras dure el proceso administrativo disciplinario que llevará cabo su empleador, el Estado. La separación preventiva implica el alejamiento del docente de cualquier institución educativa, siendo puesto a disposición del Equipo de Personal de la UGEL o DRE o la que haga sus veces. Una vez que se notifique la medida de separación preventiva se notifica a el/la docente denunciado(a), Dirección dará cuenta Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) correspondiente. Sin perjuicio de lo anterior, la investigación

El incumplimiento de las medidas de protección por parte del denunciado se considera falta grave.

f) Información a la autoridad:

Dirección deberá comunicar a la UGEL las quejas o denuncias presentadas por hostigamiento sexual en el plazo máximo un (1) día hábil de conocidas, bajo responsabilidad. La UGEL 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.

Dentro de un (1) día hábil de conocida la denuncia, cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, el Comité de Intervención comunicará a Dirección, para que esta comunique de los presuntos actos de hostigamiento sexual al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú y otras autoridades competentes. Esta comunicación no enerva la obligación del Comité de seguir con el procedimiento de investigación y sanción.

Dirección comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

Los plazos señalados en este numeral no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

9. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

9.1. Finalidad:

El Comité de Intervención es el órgano paritario encargado de desarrollar la investigación de casos de hostigamiento sexual detectados; así como de proponer medidas de sanción y medidas complementarias a Dirección para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

9.2. Elección del Comité de Intervención:

Este Comité está compuesto por cuatro (4) miembros titulares: dos (2) representantes de la institución educativa y dos (2) representantes de los padres y madres de familia. Los representantes de los padres de familia contarán con 4 miembros suplentes, mientras que los representantes de la Institución Educativa contarán con 2 miembros suplentes.

Los representantes de la Institución Educativa (titulares y suplentes) serán designados por Dirección vía carta expresa, pudiendo ser removidos en cualquier momento. Uno de los representantes será designado entre los Coordinadores y el segundo entre cualquiera de los trabajadores a decisión de Dirección. Los designados deben suscribir la Declaración Jurada de Cumplimiento de Requisitos que forma parte de la presente directiva como **Anexo 05** y enviarla firmada vía correo electrónico a comiteelectoralsrhostigamiento@gmail.com; cepsantarosat@hotmail.com.

Los representantes de los padres y madres de familia serán elegidos entre los/as representantes de las organizaciones existentes, de preferencia de la Asociación de Padres de Familia - APAFA o, en su defecto, de los Comités de Aula. En caso no exista ninguna de las organizaciones, los representantes de los padres y madres de familia serán escogidos por el o los delegados de aula.

En ambos casos se debe garantizar la paridad de género entre todos los miembros del Comité y entre los representantes del Colegio y de los padres de familia.

Es obligatoria la participación del trabajador y del padre de familia y/o apoderado designado o elegido, respectivamente. Este cargo se ocupa de manera gratuita, no teniendo derecho el

titular o suplente a la compensación económica.

9.3. Requisitos para ser miembro del Comité de Intervención:

Son requisitos para conformar el Comité de Intervención (elegido o designado):

- a. Ser mayor de dieciocho (18) años de edad.
- b. No registrar antecedentes penales, judiciales y/o policiales.
- c. No haber sido sentenciado ni denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- d. Haber superado el periodo de prueba de su contratación laboral.
- e. No haber sido denunciado ni investigado por actos de hostigamiento sexual en contra de ninguna persona de la comunidad educativa.
- f. Ser representantes de las organizaciones existentes, de preferencia de la Asociación de Padres de Familia - APAFA o, en su defecto, de los Comités de Aula. En caso no exista ninguna de las organizaciones, para ser candidato debe ser delegado de aula elegido por los padres y madres de familia.

9.4. Procedimiento de elecciones de los representantes (titulares y suplentes) de los padres de familia y/o apoderados en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

- a. El Comité Electoral tendrá a cargo el procedimiento de elección y será el responsable de la ejecución e implementación del proceso electoral.
Dirección designará a los miembros del Comité Electoral entre los Coordinadores, el cual estará conformado por 03 personas, debiendo asegurarse que dichas personas no tengan intenciones de candidatear para las elecciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, a través de una declaración escrita o un correo electrónico de la persona a ser designada como miembro del Comité Electoral.
- b. Dirección informará a la Comunidad Educativa sobre la conformación del Comité Electoral y realizará la convocatoria a elecciones, donde se detallará el cronograma electoral. Esta convocatoria puede ser efectuada vía correo electrónico, vía intranet (si la hubiera) o en exhibición en los periódicos murales. Esto se efectuará usando el **Anexo 05 – Formato de Conformación del Comité Electoral y de Acta de convocatoria a proceso electoral de los miembros representantes de los padres de familia del comité de intervención frente al hostigamiento sexual.**
La convocatoria deberá contener la dirección del correo electrónico del Comité Electoral a la cual los electores que gusten enviarán un correo electrónico con su voto.
- c. Una vez realizada la convocatoria, los interesados en candidatear tienen un plazo no mayor de 3 días hábiles para presentar su candidatura, debiendo suscribir la Solicitud de Candidatura (**Anexo 06**) y la Declaración Jurada de Cumplimiento de Requisitos (**Anexo 07**) y enviarlas firmadas vía correo electrónico a comiteelectoralsrhostigamiento@gmail.com o presentarlas en físico en Secretaría del Colegio en caso esté abierta por clases presenciales, en el plazo establecido.
- d. Considerando que el Comité de Intervención debe contar con paridad de género (titulares y suplentes), para que se lleve a cabo la elección, por lo menos debe haber dos candidatos y dos candidatas; caso contrario, se prorrogará la vigencia de la convocatoria 2 días hábiles más.

- e. Una vez culminado el plazo para que presenten su candidatura como miembros del Comité de Intervención, el Comité Electoral al día hábil siguiente informará a la Comunidad Educativa virtualmente (plataforma o correo electrónico o redes sociales o WhatsApp) o en físico, los candidatos aptos (que hayan cumplido con los requisitos).
- f. El acto de elección se llevará a cabo en un plazo mínimo de 2 días hábiles y máximo de 5 días hábiles después de haber publicado la lista de candidatos inscritos.
- g. La elección es obligatoria, secreta (física, vía correo electrónico y/o plataforma virtual) y de votación mayoritaria simple. El día de la elección debe llevarse a cabo en un día y horario laborable ordinario.
- h. Tienen derecho a voto los representantes de las organizaciones existentes, de preferencia de la Asociación de Padres de Familia - APAFA o, en su defecto, de los Comités de Aula. En caso no exista ninguna de las organizaciones, para votar se debe ser delegado de aula elegido por los padres y madres de familia.
- i. Cada votante efectúa dos votos, uno por un candidato y el otro por una candidata para garantizar la paridad de género.
- j. Una vez culminado el proceso electoral, los miembros del Comité Electoral procederán con el escrutinio y contabilización de votos. Una vez culminado el escrutinio de los votos (físicos y vía correo electrónico), serán considerados como miembros titulares del Comité de Intervención que representen a los padres de familia, el candidato y la candidata que tengan la mayoría de votos en su género, asegurándose en todo momento la paridad de género exigida por la ley. Los candidatos (hombre y mujer) que queden en segundo y tercer lugar de las votaciones, serán considerados como miembros suplentes.
El Comité Electoral procederá a más tardar al siguiente día hábil de la elección a levantar la correspondiente Acta de proceso de votación y escrutinio, en la cual se definirán los miembros titulares y suplentes electos, la que debe ser remitida a Dirección vía virtual o física el mismo día de levantada. Se aprueba Anexo 08 - Formato de acta de proceso de votación y escrutinio para la elección de los representantes de los padres y madres de familia para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
Dirección informará por medios virtuales y/o físicos a toda la Comunidad Educativa sobre los resultados de la elección.

9.5. Duración del cargo:

Dirección procederá a citar vía correo electrónico o WhatsApp a los miembros elegidos (titulares y suplentes) y a los miembros designados para que se proceda a la Instalación del Comité de Intervención en un plazo no mayor de 3 días hábiles del acto de votación y escrutinio. La instalación se puede hacer por medios físicos o virtuales.

Una vez que se cuenten con todos los representantes (elegidos y designados), todos los miembros (titulares y suplentes) deben reunirse con el fin que se instale el Comité y se levante el acta respectiva. En dicha acta debe constar los miembros que ocuparán los puestos de Presidente, el Secretario y los miembros (titulares y suplentes). Se aprueba el Anexo 07 - Formato de Acta de Instalación del Comité de Intervención.

Se informará por medios virtuales y/o físicos a toda la Comunidad Educativa sobre la conformación del Comité, una vez instalado.

La duración del cargo de los representantes de los padres de familia es 2 años desde que se produce la instalación del Comité. Se exceptúa de esta disposición a aquellos representantes de los padres de familia cuyos hijos o alumnos a su cargo dejen de pertenecer al Colegio, en cuyo caso su posición será ocupada por el suplente que corresponda. Cuando no se cuente con al menos dos padres de familia o apoderados, se procederá a elecciones complementarias a ser convocadas por Dirección. Los nuevos representantes complementarios tendrán un mandato equivalente al periodo pendiente de completar, en caso aún se mantenga en el Comité al menos uno de los padres de familia y/o apoderados elegidos inicialmente.

La duración del cargo de los representantes del Colegio será la que disponga Dirección, pudiendo ser removidos de la designación en cualquier momento.

9.6. Funcionamiento del Comité de Intervención:

Los miembros integrantes del Comité saliente deben efectuar la transferencia de cargo a los nuevos miembros elegidos y entregarán la documentación y antecedentes de los procesos y denuncias investigadas por dicho Comité. Las investigaciones sobre las denuncias que a la fecha de transición de los integrantes del Comité se encuentren en curso serán resueltas por aquellos integrantes del Comité que recibieron las denuncias e iniciaron las investigaciones.

Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al miembro representante del Empleador elegido entre los Coordinadores. Los acuerdos deben quedar registrados en un libro de actas que será llevado por el Secretario.

El empleador brindará a los miembros una tarjeta o distintivo a los miembros para identificarlos, cuando la educación sea impartida en las instalaciones del Colegio.

Las reuniones se realizan en la jornada de trabajo y el empleador debe brindar el lugar adecuado para que se lleven a cabo. Pueden ser presenciales y/o virtuales.

Anualmente, el Comité redacta un informe resumen sobre las labores realizadas.

Las capacitaciones especializadas al Comité pueden ser presenciales y/o virtuales. Es obligatoria la participación de los miembros (titulares y suplentes) bajo sanción.

Los miembros suplentes deberán suplir a los miembros titulares en caso el titular no pueda sesionar con el Comité y/o concurrir a las diligencias de investigación o atención de denuncias. Las suplencias se realizarán siempre respetando y garantizando la paridad de género requerida por la ley.

En todo lo no previsto en el presente Reglamento y en aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento, la regulación de los Comités

de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley N° 29783 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

9.6.1. Actuaciones del Comité de Intervención:

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) Investiga los hechos para determinar si se presentaron actos de hostigamiento sexual. Para ello puede designar a un miembro delegado encargado de una determinada investigación.
- 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 recomendaciones a Dirección para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

10. PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Esta sección contiene las disposiciones que regulen el procedimiento que permiten investigar y sancionar aquellas conductas que configuren hostigamiento sexual en el centro de labores.

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.

10.1. Lineamientos y principios:

En el procedimiento de investigación y sanción se deberán seguir los siguientes lineamientos:

- a) **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial respecto a terceros, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.

En caso la persona afectada sea estudiante, todos los órganos y/o personas que intervienen en el procedimiento deben adoptar medidas que sean necesarias para preservar la reserva de la identidad del estudiante afectado.

La Institución Educativa debe 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 frente a personas ajenas al procedimiento, si estos así lo solicitan.

- b) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** La Institución Educativa, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- c) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- d) **Principio del debido procedimiento:** Los participantes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- e) **Principio de celeridad:** La Institución Educativa, sus autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- f) **Actuaciones escritas:** toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio (presencial o virtual) al que las partes puedan tener acceso, tales como: grabaciones, correos electrónicos, mensajes de whatsapp, mensajes de texto, reuniones virtuales, etc.
- g) **Comunicación con la víctima:** Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la Institución, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- h) **Notificaciones y canales de comunicación:** el Comité de Intervención, Dirección, las partes y testigos se comunicarán por medios físicos a través de la Secretaría del Colegio y por medios virtuales a través de correos electrónicos y mensajería instantánea vía celular.
 - ✓ **Comité de Intervención: correo: comitelectoralsrhostigamiento@gmail.com.**
 - ✓ **Dirección: correo: cepsantarosat@hotmail.com Celular: 923536690/923535819.**

Se precisa que estos son los siguientes datos de contacto de la Institución Educativa:
Se aclara que, salvo circunstancias de urgencia, se podrán contactar con las partes vía llamada telefónica.

10.2. Investigación de actos de hostigamiento sexual:

La investigación de los hechos materia de queja o denuncia tiene una duración máxima de quince (15) días calendario, dentro de la cual el Comité de Intervención deberá realizar las siguientes actuaciones:

- a) Una vez recibida la denuncia por el Comité, se reunirá y se procederá analizar los hechos y medios de prueba ofrecidos que sustentan la denuncia. Se emitirá un acta de la reunión en la que se dispondrá el inicio de las investigaciones, ordenando la actuación de medios probatorios (ofrecidos y de oficio) y corriendo traslado de la queja al quejado/a en un plazo no mayor a 3 días hábiles de recibida la queja por el Comité a fin de otorgarle un plazo razonable no menor a 3 días hábiles para que dé su declaración sobre los hechos por escrito y ofrezca sus medios probatorios; así como para que indique el correo electrónico, número de celular y dirección física, con el fin que se lleven a cabo las comunicaciones.
- b) Se tomará la declaración de los testigos ofrecidos por la presunta víctima, velando por la seguridad de los mismos.
- c) Excepcionalmente podrá entrevistar a la presunta víctima a fin de esclarecer y confirmar hechos denunciados, siempre teniendo en cuenta no generar revictimización. 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. La comunicación excepcional con la víctima se efectuará previa citación por escrito (físico o virtual) y de manera formal.
- d) Se verificarán las cámaras de seguridad en caso corresponda, para verificar si la conducta denunciada ha sido captada en video.
- e) El informe que los centros de atención médica y psicológica emitan 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.
- f) Una vez que han actuado todas las pruebas, se notificará a las partes con todo lo actuado, incluyendo todos los medios probatorios que han surgido a lo largo de la investigación con el fin que presenten por escrito sus descargos o lo que a su derecho convenga en un plazo no mayor a dos días hábiles. Se precisa que no cabe la presentación de nuevos medios probatorios.
- g) Una vez vencido el plazo indicado, el Comité se reunirá y valorará la denuncia, los descargos y todos los medios de prueba actuados y emitirá el Informe de Resultados de Investigación y Recomendaciones (Informe Instructor), el cual tendrá como mínimo la siguiente estructura:
 - i. Descripción de los hechos.
 - ii. Valoración de los medios de prueba.
 - iii. Propuesta de sanción consistente en amonestación o llamada de atención, suspensión sin goce de haber o despido, en caso se tenga la certeza de la comisión de actos de hostigamiento sexual.

Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad (despido).

En caso el hostigador(a) sea un locador de servicio, no se emitirá propuesta de sanción, pero sí se deberán presentar una propuesta respecto a la continuación o no de la contratación del locador.

- iv. Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Para ello se deben 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. Estas medidas serán aplicadas por Recursos Humanos.
- v. En el supuesto que se haya concluido que no existe certeza de la comisión de actos de hostigamiento sexual, el Comité de Intervención propondrá a Dirección el archivo del procedimiento, decisión que deberá estar debidamente motivada.

h) El indicado informe debe ser remitido a Dirección a más tardar al día hábil siguiente de haber sido emitido, con lo que concluye la etapa de investigación.

10.3. Sanción de actos de hostigamiento sexual:

Dirección será el responsable de dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, para lo que cuenta con un plazo de 10 días calendario de recepcionado el Informe del Comité de Intervención, dentro del cual se deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- a) Traslada el Informe del Comité de Intervención a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo no mayor a 2 días hábiles para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.
- b) Con o sin alegatos, una vez vencido el plazo, Dirección deberá valorar el Informe del Comité, los medios de prueba y los alegatos presentados si correspondiera, a fin de tomar una decisión sobre la sanción a imponer.

Cabe precisar que, la propuesta de sanción emitida por el Comité de Intervención no es vinculante, pudiendo Dirección aplicar medida disciplinaria menor o mayor a la propuesta, sin que exista posibilidad de objeción alguna por parte del Comité de Intervención.

Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad (despido).

- c) Dirección emitirá Resolución de Sanción y Medidas Adicionales para evitar que se presenten nuevos casos de hostigamiento sexual, aplicando la medida disciplinaria al hostigador, respetando en todo momento del debido proceso, derecho de defensa, principios de razonabilidad y proporcionalidad y antecedentes disciplinarios.

Respecto a la sanción a aplicar: no se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

En caso el hostigador sea personal destacado del Estado, considerando que el empleador es el Estado, Dirección derivará el Informe del Comité de Intervención a la UGEL de la localidad para que esta tome las acciones pertinentes en lo que se refiere a la sanción; sin perjuicio que también aplique sanción en caso el docente también haya sido contratado por el Colegio directamente.

En caso el hostigador(a) sea un locador de servicio, Dirección deberá decidir sobre la continuación o no de la contratación del locador.

Como medidas adicionales, Dirección puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Las sanciones impuestas deberán ser incorporadas en el legajo personal del trabajador(a), pudiendo ser cuestionadas únicamente en sede judicial, de acuerdo a la legislación procesal laboral.

10.4. Flujograma del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Forma parte de la presente política y directiva el Anexo 08 - Flujograma del Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que contiene de manera general los pasos a seguir en todo el procedimiento.

11. Casos de hostigamiento sexual que involucran a empresas de intermediación o tercerización de servicios:

En estos casos se aplicarán las normas contenidas en la presente normativa interna, con las siguientes particularidades:

- a. Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la comunidad educativa:
 - i. La queja se formula ante nuestra Institución Educativa.
 - ii. En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, el Comité de Intervención debe informar sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que esta tome las medidas que considere pertinentes.
 - iii. Nuestro Comité de Intervención otorga las medidas de protección a la supuesta víctima, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica y lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de nuestro Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el Informe Final de Investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección.
 - iv. Cuando el Informe Final de nuestro Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios.
 - v. La Oficina de Recursos Humanos de la empresa de intermediación o tercerización de servicios o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces traslada el informe del Comité 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. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
 - vi. La empresa de intermediación o tercerización de servicios no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

- vii. En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el artículo 26° del DS N° 014-2019-MIMP sobre los mecanismos frente al hostigamiento sexual.
 - viii. Las obligaciones de aviso al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la interposición de la queja es cumplida por Dirección, mientras que el aviso sobre la imposición de la sanción deben ser cumplidas por la empresa de intermediación o tercerización en los plazos de 6 días hábiles de producidas.
- b. Cuando el/la presunto/a hostigador/a forma parte de la Comunidad Educativa y la presunta víctima de hostigamiento sexual labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios:
- i. La queja se interpone ante nuestra Institución Educativa, la cual garantiza que la supuesta víctima pueda presentar la queja contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
 - ii. En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o de conocidos los hechos, informa sobre la queja a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
 - iii. Nuestra Institución Educativa otorga las medidas de protección a la supuesta víctima, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica y lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de nuestro Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el Informe Final de Investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección.
- c. Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboran para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a nuestra Institución Educativa:
- i. La presunta víctima puede interponer la queja ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante nuestra Institución Educativa.
 - ii. En caso la queja se presente ante nuestra Institución Educativa, el Comité de Intervención traslada la queja a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
 - iii. El otorgamiento de las medidas de protección a la supuesta víctima, la puesta a disposición de los canales de atención médica y psicológica; así como el procedimiento de investigación y sanción estarán a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con nuestra empresa (principal o usuaria).
 - iv. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o de la presunta víctima con la empresa principal o usuaria.
 - v. Las obligaciones de aviso al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la interposición de la queja y la imposición de la sanción deben ser cumplidas por la empresa de intermediación o tercerización en el plazo de 6 días hábiles de producidas.

12. OTRAS DISPOSICIONES SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a) **Actos de hostilidad Laboral:** En caso de que tanto la víctima como el/la hostigador(a) sean trabajadores de la Institución Educativa, y el/la hostigador(a) es personal de dirección y personal de confianza, la víctima podrá optar, mediante carta escrita a

Dirección, por exigir el cese de hostilidad e iniciar un procedimiento disciplinario o dar por concluido el vínculo laboral y requerir el pago de la indemnización correspondiente.

- b) Nulidad de despido:** Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja o denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo a favor de la víctima
- c) Indicios de comisión de delitos:** bajo responsabilidad, cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, en el plazo máximo un (1) día hábil de conocidos, el/la Director/a o el/la Directora/a de la Unidad de Gestión Educativa Local comunica de los presuntos actos de hostigamiento sexual al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes.
- d) Plazos:** los plazos regulados en el presente documento no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.
- e) Apoyo:** Dirección puede solicitar a cualquiera de los Coordinadores el apoyo como Delegado(s) para el cumplimiento de actuaciones relacionadas a la presente política. Por su parte, el Comité de Intervención puede designar un delegado entre sus miembros para que tenga a su cargo la investigación en una denuncia o queja en concreto.

13. RESPONSABILIDAD.-

- a) Dirección y el Comité de Intervención están a cargo del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva, en todo aquello que sea de su competencia.
- b) Los Coordinadores y Tutores deben apoyar a Dirección con velar por el cumplimiento de la presente política y directiva, siendo pasibles de sanción en caso se verifique una negligencia al tomar conocimiento de alguna conducta que viole alguna de sus disposiciones y no haber informado a Dirección a la brevedad posible.
- c) La presente política y todas aquellas directivas que se emitan en relación al hostigamiento sexual deben ser puestas a conocimiento a todos los trabajadores y miembros de la comunidad educativa, siendo de obligatorio cumplimiento para todos estos, así como para locadores de servicios, proveedores, personal en formación y, en general, para todos los que realizan actividad con la Institución
- d) La infracción por parte de un trabajador a la Política y las directivas que se emitan en relación al hostigamiento sexual se considerarán una violación susceptible de sanción, incluso el despido.

14. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.-

PRIMERA: La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación y será puesta en conocimiento de los trabajadores, estudiantes y, en general, de todos los miembros de la Comunidad Educativa vía plataforma educativa, correo electrónico, mensajería, grupos de WhatsApp y/o redes sociales.

SEGUNDA: Los aspectos no contemplados en la presente Directiva serán regulados supletoriamente por el D.S N° 014-2019-MIMP, así como los lineamientos, Guías y Directivas

que emitan el Ministerio de Trabajo y/o el Ministerio de la Mujer y poblaciones Vulnerables y/o la SUNAFIL y/o el Ministerio de Educación.

15. ANEXOS.-

- a. Anexo 01 - Denuncia o Queja de Actos de Hostigamiento Sexual.
- b. Anexo 02 - Acta de Levantamiento de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual.
- c. Anexo 03 - Canales de Atención para la persona afectada por actos de hostigamiento sexual.
- d. Anexo 04 - Acta de Lectura de Derechos de la Víctima de actos de hostigamiento sexual.
- e. ANEXO 05 – Formato de Conformación del comité electoral y de Acta de convocatoria a proceso electoral de los miembros representantes de los padres de familia del comité de intervención frente al hostigamiento sexual
- f. Anexo 06 - Carta de Solicitud de Candidatura.
- g. Anexo 07 - Declaración Jurada de Cumplimiento de Requisitos.
- h. Anexo 08 - Formato de acta de proceso de votación y escrutinio para la elección de los representantes de los padres y madres de familia para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- i. Anexo 09 - Formato de Acta de Instalación del Comité de Intervención.
- j. Anexo 10 - Flujograma del Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La presente Política ha sido aprobada por el Promotor y la Dirección de la Institución Educativa el 27 de octubre de 2021 y, por ende, es de obligatorio cumplimiento.