

# REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE AL PERSONAL DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS PERUANOS

## TÍTULO I

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

#### Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente reglamento tiene por objeto concientizar, prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en el Instituto de Estudios Peruanos (IEP); protegiendo a todos sus miembros, frente a cualquier acto de hostigamiento sexual que pretenda vulnerar o vulnere sus derechos fundamentales.

El reglamento norma los procedimientos institucionales de intervención ante actos de hostigamiento sexual, estableciendo las instancias competentes, funciones y responsabilidades del caso.

El presente reglamento es de aplicación a todos los miembros del Instituto de Estudios Peruanos, que tengan la calidad de asociado/a, o contratado/a, independientemente de su régimen de contratación, del rol desempeñado y de que realicen sus labores bajo modalidad presencial, semipresencial o a distancia.

Es sancionable el hostigamiento sexual que ocurre entre personas que laboran en el IEP dentro o fuera de las instalaciones del Instituto. Si el caso ocurre fuera de las instalaciones será sancionable si ambas personas pertenecen a la institución.

#### Artículo 2.- Principios

La intervención en casos de hostigamiento sexual se rige por los siguientes principios:

- a) Respeto a los derechos fundamentales especialmente la dignidad de la persona y el debido proceso.
- b) Garantía de confidencialidad y protección a la víctima.

#### Artículo 3.- Definiciones

Para efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, se han tomado del Decreto Legislativo 1410 y de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y modificaciones, las siguientes definiciones:

- a) **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 y que puede darse dentro del espacio laboral o también en otros ámbitos fuera del mismo.
- b) **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 laboral intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos, siempre se necesita presentar pruebas acerca de la conducta mencionada, sin embargo, no es necesario que el o la denunciante acredite su rechazo a la conducta denunciada ni que la conducta denunciada ocurra reiteradamente.

- c) **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.
- d) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- e) **Relación de jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.
- f) **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- g) **Hostigador(a):** Toda persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia o queja según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y su Reglamento. En el presente reglamento se denomina persona denunciada.
- h) **Hostigado(a):** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.
- i) **Ciber-acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales.
- j) **Rotación:** Alternancia de personas en un trabajo o una función.

#### **Artículo 4.- Manifestaciones**

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 o sexista (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, humillante u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- g) Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual
- h) Amenaza de difusión o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.

- i) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

El hostigamiento sexual incluye la conducta de naturaleza sexual o connotación sexual o sexista contra las personas homosexuales y transgénero.

## **TÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

### **Artículo 5.- Medidas de prevención**

El Instituto de Estudios Peruanos realizará anualmente las siguientes acciones de prevención:

- a) Brindar información periódica sobre el problema del hostigamiento sexual.
- b) Realización de encuestas que contemplen la problemática del hostigamiento sexual.
- c) La difusión del presente reglamento.
- d) Creación de un registro de episodios o eventos de hostigamiento sexual, que deba ser revisado periódicamente para realizar estrategias de prevención.

### **Artículo 6.- Difusión del reglamento**

La difusión del presente reglamento se deberá realizar a través de:

- a) La página web del IEP.
- b) Manual de procedimientos del IEP
- c) La puesta en conocimiento de este reglamento al personal.

### **Artículo 7.- Información anual de ocurrencias**

El Comité de Intervención al que se refiera el artículo 9° del presente reglamento remitirá anualmente a la Dirección General las estadísticas de las denuncias de hostigamiento sexual, a fin de que la información sea incluida en su informe anual.

## **TÍTULO III PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

### **Artículo 8.- Objeto**

El procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual tiene como fin guiar la investigación de las denuncias por hostigamiento sexual. El procedimiento disciplinario debe llevarse a cabo con pleno respeto a los principios de actuación establecidos en el presente reglamento.

### **Artículo 9.- Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual**

El Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, en adelante el Comité, es el órgano de carácter técnico especializado competente para recibir denuncias, investigar y sancionar en primera instancia el hostigamiento sexual.

### **Artículo 10.- Miembros del Comité de Intervención**

El Comité está integrado por cuatro (04) miembros: dos (02) representantes de los trabajadores y dos (02) representantes del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género. El Comité se conforma por un Presidente, un secretario y los demás miembros. El Comité elegirá entre ellos el cargo de presidente y secretario.

Los representantes de los trabajadores para el Comité de Intervención se eligen anualmente por votación secreta y directa.

Los representantes del IEP para el Comité de Intervención son nombrados de la siguiente forma: un (1) representante del área administrativa y uno (1) que el empleador designe.

#### **Artículo 11.- Del quorum y la adopción de acuerdos**

Para el quórum del comité se necesita la concurrencia de por lo menos tres (03) miembros. Lo hará con independencia y no dependerá de órgano de gobierno alguno.

El Comité de Intervención podrá sesionar de forma presencial o virtual vía correo electrónico; lo cual deberá constar en acta.

Los acuerdos se adoptarán con el voto favorable de más de la mitad de los miembros. Adicionalmente a su voto como miembro del comité, el Presidente tiene voto dirimente en caso de empate.

En el acta debe constar la fecha, las horas de inicio y de conclusión de la sesión, los nombres completos de los participantes y los acuerdos adoptados según el sentido de los votos, si los hubiera.

#### **Artículo 12.- Denuncia por hostigamiento sexual**

Las denuncias podrán presentarse de manera verbal o escrita bajo firma ante cualquier miembro del Comité de Intervención.

En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del denunciante.

#### **Artículo 13.- Del contenido de la denuncia**

La denuncia debe contener lo siguiente:

- a) **Identificación de la persona denunciante.** - Nombre(s) y Apellidos, número de documento de identidad (DNI, Pasaporte o Carné de Extranjería), relación laboral, formativa, académico, comercial o civil con el IEP.
- b) **Identificación de la persona denunciada.**- Nombre(s) y Apellidos o datos que permitan su identificación.
- c) **Hechos.**- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) **Pruebas.**- Acreditación de los hechos descritos por la persona denunciante a través de la presentación de medios probatorios. De existir, las pruebas que podrán presentarse son, entre otras, las siguientes:
  - i) Declaración de testigos.
  - ii) Registros físicos o magnéticos: cartas, documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías y demás objetos que recojan, contengan, representen o evidencien el hecho denunciado.
  - iii) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

La denuncia se formaliza con el levantamiento de un acta firmada, que incluya nombre, apellido, número de documento de identidad y huella digital de la persona denunciante. La denuncia tiene carácter confidencial en todas las instancias.

#### **Artículo 14.- Traslado de la denuncia, inicio de la investigación y presentación de descargos**

Si la denuncia por hostigamiento sexual es recibida por el administrador general o el director general, este remitirá la denuncia, en un plazo de un (01) día hábil, al Comité de Intervención.

Recibida la denuncia, el Comité de Intervención evaluará la admisión de la misma y de considerar su procedencia, correrá traslado al denunciado, dentro de los siguientes dos (02) días hábiles, señalando lo siguiente:

1. El hecho o hechos que se le imputan,
2. La falta que se configura y la sanción que se podría imponer.

El denunciado deberá presentar sus descargos por escrito, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

El Comité de Intervención comunicará el inicio del procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual a la Dirección General y el administrador general.

#### **Artículo 15.- Sobre la investigación del caso**

La renuncia del denunciado, el vencimiento de su contrato de trabajo no dan por concluida la investigación. En estos casos, el Comité de Intervención elabora un informe que eleva al Consejo directivo y que contiene las conclusiones de la investigación. El Comité de Intervención citará y dará un plazo al denunciado para que dé su opinión respecto de la investigación antes de la emisión del informe.

#### **Artículo 16.- Investigación de oficio**

El Comité de Intervención puede iniciar investigaciones de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual en el IEP. Durante este tipo de investigaciones, el Comité de Intervención podrá requerir información y citar a los miembros de la institución que estimen necesario.

De existir indicios de hostigamiento sexual y una o más denunciantes, el Comité de Intervención dará inicio al procedimiento disciplinario descrito en el presente reglamento.

#### **Artículo 17.- Separación preventiva y medidas cautelares**

En el caso de que el procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual se interponga contra un miembro del IEP, el Comité de Intervención evaluará la pertinencia de disponer la separación preventiva del miembro denunciado, sin perjuicio de la sanción que se le imponga.

El Comité de Intervención pondrá en conocimiento la separación o suspensión preventiva dispuesta, tanto al Consejo Directivo así como a la administración general.

El denunciado, podrá apelar la resolución que dispone la separación preventiva. La apelación, podrá presentarse dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

La apelación será elevada al Consejo Directivo dentro de los dos (02) días hábiles de presentada.

Adicionalmente, el Comité de Intervención podrá dictar otras medidas cautelares, de parte o de oficio, como las siguientes:

- a) Rotación de la víctima, a solicitud de esta,
- b) Impedimento de acercarse a la víctima,
- c) Otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

El Comité de Intervención evaluará la pertinencia de dictar medidas cautelares en favor de testigos.

#### **Artículo 18.- Investigación**

Recibidos los descargos del denunciado, el Comité de Intervención deberá realizar la investigación en un plazo de diez (10) días hábiles, salvo que en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo por tres (03) días hábiles adicionales. El plazo para investigar se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de presentación.

Durante el plazo de investigación se deberán actuar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como los que de oficio considere el Comité de Intervención y que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza. El Comité de Intervención podrá realizar una confrontación entre el denunciado y el agraviado, siempre que sea solicitada por la víctima.

#### **Artículo 19.- Resolución de primera instancia**

El Comité de Intervención emitirá la resolución en primera instancia, declarando fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual.

#### **Artículo 20.- Apelación**

Una vez notificada la resolución del Comité de Intervención el denunciado podrá interponer recurso de apelación ante la citada comisión dentro de los siete (07) días hábiles siguientes de notificada para que remita el expediente dentro de los dos (02) días hábiles siguientes al Consejo directivo. La víctima también podrá presentar recurso de apelación.

#### **Artículo 21.- Audiencia oral**

Una vez recibida la apelación el Consejo directivo citará al personal involucrado a audiencia oral. También podrá citar a la víctima, si aquella lo requiere.

#### **Artículo 22.- Resolución de segunda instancia**

El Consejo directivo resolverá en segunda y última instancia.

#### **Artículo 23.- Prescripción**

La potestad de la autoridad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los seis (06) años, contados desde ocurrida la falta. En caso de faltas continuadas, la prescripción se cuenta desde el cese de la falta continuada.

**Artículo 24.- Entrega de información**

Culminado el proceso, a solicitud de otras instituciones, se procederá con la entrega de la resolución final del caso o del informe correspondiente, protegiendo la identidad de las víctimas.

**Artículo 25.- De las Sanciones aplicables**

Si el Consejo directivo declarase fundada la denuncia por hostigamiento sexual se procederá a la destitución del personal involucrado y a dar por concluido todo vínculo laboral de este con la institución.

**TÍTULO IV****DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS****PRIMERA.-**

El presente Reglamento entrará en vigencia en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles posteriores al nombramiento del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual. El nombramiento del comité se dará en sesión de Consejo directivo del IEP.

**SEGUNDA.-**

Todo aquello que no hubiere sido previsto en el presente reglamento será resuelto por el Consejo directivo del IEP.

**TERCERA.-**

Las sesiones del Comité se convocarán de acuerdo a la agenda de trabajo acordada por sus miembros o alguna solicitud extraordinaria por parte de sus miembros.