

# REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE EN EL INSTITUTO DE ESTUDIOS PERUANOS

## INDICE

### TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

#### Capítulo I

Objeto y Ámbito de aplicación del Reglamento.

Artículo 1.- Objeto.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

#### Capítulo II

Concepto, Definiciones y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual.

Artículo 3.- Concepto de Hostigamiento Sexual.

Artículo 4.- Definiciones.

Artículo 5.- Manifestaciones del Hostigamiento Sexual.

#### Capítulo III

Principios y Enfoques aplicables a los casos de Hostigamiento Sexual.

Artículo 6.- Principios.

Artículo 7.- Enfoques.

### TÍTULO II: DE LA PREVENCIÓN

#### Capítulo I

Acciones de Prevención.

Artículo 8.- Acciones de prevención.

Artículo 9.- Canales de difusión del Reglamento.

### TÍTULO III: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Capítulo I

Instancia Competentes.

Artículo 10.- Director/a General.

Artículo 11.- Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.

Artículo 12.- Composición del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.

Artículo 13.- Del quorum y la adopción de acuerdos.

#### Capítulo II

Del inicio del procedimiento.

Artículo 14.- Inicio de Procedimiento.

Artículo 15.- Contenido y presentación de la Denuncia.

Artículo 16.- Garantías del Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Capítulo III

De la protección de la víctima.

Artículo 17.- Atención médica de la víctima.

Artículo 18.- Medidas de Protección.

Capítulo IV

De la investigación y Decisión de Primera Instancia

Artículo 19.- Etapa de Investigación.

Artículo 20.- Etapa de Decisión de Primera Instancia.

Capítulo V

De la impugnación y Decisión de Final

Artículo 21.- Apelación

Artículo 22.- Decisión Final

Capítulo VI

De la Sanción.

Artículo 23.- De la Sanción Aplicable

Capítulo VII

Otras obligaciones del IEP.

Artículo 24.- Comunicación al Ministerio de Trabajo

Artículo 25.- Comunicación en caso de indicios de comisión de delito

#### **TITULO IV: DISPOSICIONES FINALES**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

PRIMERA.- Vigencia del presente Reglamento.

SEGUNDA.- Regulación Transitoria.

TERCERA.- Regulación Complementaria.

CUARTA.- Difusión del presente Reglamento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA FINAL

ÚNICA.- Regulación para procedimientos en curso.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL

ÚNICA.- Derogatoria

## TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

### Capítulo I

#### Objeto y Ámbito de aplicación del Reglamento.

##### Artículo 1.- Objeto

El Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción de los Casos de Hostigamiento Sexual aplicable en el Instituto de Estudios Peruanos (el 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, responsabilidades y sanciones del caso.

##### Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación a todos los miembros del Instituto de Estudios Peruanos, que tengan la calidad de asociado/a, miembro del Comité de Ética, directivo/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, así como demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, como la prestación de servicios regulada por el Código Civil vigente y las modalidades formativas reguladas en el ordenamiento jurídico actual.

Es sancionable el hostigamiento sexual que ocurre entre personas que laboran en el IEP dentro o fuera de sus instalaciones. Si el caso ocurre fuera de las instalaciones será sancionable si ambas personas se encuentran vinculadas a la institución, conforme lo establecido en el párrafo anterior.

### Capítulo II

#### Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual.

##### Artículo 3.- Concepto de Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza 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, formativa o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente requiere que se efectivicen dichas consecuencias.

Para la comisión contra el hostigamiento sexual no es necesario que la persona denunciante acredite el rechazo de la conducta denunciada ni la reiteración de la misma.

##### Artículo 4.- Definiciones

Para efectos del presente Reglamento, los términos enlistados se definirán de la siguiente forma:

- a) 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.
- b) 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. Esta conducta también abarca y reconoce a las personas homosexuales y transgénero.
- c) 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, o tiene una situación ventajosa sobre ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- d) 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.
- e) Persona hostigadora: Toda persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f) Persona hostigada: Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) Denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, mediante los canales o instancias establecidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que las instancias competentes realicen las acciones de investigación y sanción pertinentes.
- h) Persona denunciada: Persona contra la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
- i) Persona denunciante: Persona que presente la denuncia por hostigamiento sexual. Puede ser o no la víctima directa del acto de hostigamiento sexual.
- j) Ciber-acoso: Actos de hostigamiento sexual por medios digitales.
- k) Rotación: Alternancia de personas en un trabajo o una función.

#### **Artículo 5.- 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 agrave 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) Amenaza de difusión o difusión de rumores de carácter sexual, de fotografías y/o de videos de contenido sexual que vinculen a la víctima.
- g) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 3 del presente Reglamento.

### Capítulo III

#### Principios y Enfoques aplicables a los casos de Hostigamiento Sexual.

##### Artículo 6.- Principios

Las acciones de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual se rigen por los siguientes principios:

- a) Principio de dignidad y defensa de la persona y de sus derechos fundamentales: Las autoridades y personas involucradas en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad y sus derechos fundamentales son el fin supremo de la sociedad y del Estado; por tanto, deben asegurar su protección en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima, y/o afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole.
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades profesionales, laboral, formativas u otra de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, donde se le permita preservar su salud física y mental, así como su desarrollo y desempeño profesional.
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género u orientación sexual: Las autoridades y personas involucradas en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independientes de sus sexo, género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) Principio de respeto de la integridad personal: Las autoridades y personas involucradas en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las autoridades y personas involucradas en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir de forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual en el IEP, así como de medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente a las mismas.
- f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos desarrollados en el marco del presente Reglamento tienen carácter de confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en nuestro ordenamiento jurídico vigente.
- g) Principio del debido procedimiento: Las personas participantes en los procedimientos iniciados en el marco de este Reglamento, 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 derechos, en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) Principio de impulso de oficio: Las autoridades y personas involucradas en la investigación y sanción de las denuncias de 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.

- i) Principio de informalismo: Las autoridades y personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en el presente Reglamento, así como las normas de la materia, de la forma más favorable a la admisión y decisión final de la denuncia; sin afectar los derechos e intereses de la persona denunciante y de la persona denunciada<sup>1</sup>, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceras personas o el interés público.
- j) Principio de celeridad: Las autoridades y personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual debe ajustar su actuación de modo que se eviten actos procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar 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.
- l) Principio de interés superior de la niña, niño y adolescente: Las autoridades y personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de la niña, niño y adolescente en todas las medidas y acciones que adopten que los afecte directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos.

#### Artículo 7.- Enfoques

Las acciones de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual se desarrollan en el marco de los siguientes enfoques:

- a) Enfoque de género: Herramienta que permite observar de manera crítica la desigualdad y/o asimetría de género, modificándola o corrigiéndola a fin de asegurar el acceso de las personas a recursos, condiciones y servicios en condiciones de igualdad.
- b) Enfoque de derechos humanos: Herramienta que permite priorizar el goce y ejercicio de los derechos humanos, identificando a los titulares y a los obligados a su cumplimiento.
- c) Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que orienta la atención de casos de hostigamiento sexual prioritariamente a los derechos y necesidades de la víctima.
- d) Enfoque de discapacidad: Herramienta que permite analizar las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- e) Enfoque de interculturalidad: Herramienta que permite valorizar e incorporar diferentes visiones culturales, de tal manera que las autoridades avocadas a la investigación y sanción del hostigamiento sexual, realicen una atención diferenciada a los casos que una de las partes pertenezca a pueblos indígenas y/o población afroperuana.
- f) Enfoque intergeneracional: Herramienta que permite analizar posibles diferencias que se gestan en el desarrollo y conducción dentro de cada grupo etario y su interrelación con otros grupos etarios.
- g) Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permita analizar la situación global a la que está expuesta la presunta víctima de hostigamiento sexual, al identificar los diversos factores que generan afectación a sus derechos.

## TÍTULO II: PREVENCIÓN

### Capítulo I

#### Acciones de Prevención

##### Artículo 8.- Acciones de prevención

El IEP realizará las siguientes acciones de prevención:

- a) Difundir el presente Reglamento, los canales de atención de denuncias de hostigamiento sexual, así como los formatos para su presentación y la información básica sobre el procedimiento mediante los canales de comunicación interna, así como disponer su publicación en el portal institucional.
- b) Capacitar una vez al año sobre la problemática del hostigamiento sexual, sus canales de denuncia y procedimiento de investigación, así como las sanciones ante dichos actos, a todas aquellas personas contempladas en el artículo 2° del presente Reglamento.
- c) Capacitar una vez al año a las autoridades y personas que tengan intervención directa en la atención de las denuncias sobre hostigamiento sexual, en temas de sensibilización del hostigamiento sexual y tratamiento de víctimas y sobre el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción.
- d) Realizar una vez al año encuestas que contemplen la problemática del hostigamiento sexual, a fin de identificar las posibles situaciones o riesgos de hostigamiento sexual dentro de su ámbito de intervención.
- e) Crear un registro de denuncias de hostigamiento sexual y las recomendaciones de prevención, las mismas que serán revisadas periódicamente para evaluar el nivel de implementación.
- f) Reportar en el Informe Anual del IEP las cifras estadísticas que hayan registrado anualmente el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual interno.

##### Artículo 9.- Canales de 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 del presente Reglamento a todas las personas contempladas en el artículo 2° precedente, vía comunicación electrónica.



## TÍTULO III: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### Capítulo I Instancias Competentes

#### **Artículo 10.- Director/a General del IEP**

El/La Directora/a General del IEP, que tiene la calidad de presidente del Consejo Directivo, es el/la encargado/a de emitir la decisión final que declara fundada o infundada la denuncia y dispone el archivamiento o la sanción, según corresponda, así como las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

En caso de que la persona denunciada sea el/la Directora/a General del IEP, será un miembro del Consejo Directivo, designado por los otros miembros, excluyendo a el/la Directora/a General, el encargado de emitir dicha decisión final.

#### **Artículo 11.- Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (el Comité) es el órgano de carácter técnico especializado competente para recibir denuncias, e investigar los hechos materia de denuncia por hostigamiento sexual y emitir recomendaciones de sanción o archivamiento, así como otras medidas adicionales para evitar la comisión de nuevos casos de hostigamiento sexual.

#### **Artículo 12.- Composición del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual**

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.

Los representantes de los trabajadores para el Comité se eligen cada dos (02) años, por votación secreta y directa.

Los representantes del IEP para el Comité son nombrados de la siguiente forma: un (01) representante del área administrativa vinculado a los temas de Recursos Humanos y Personal y uno (01) que el empleador designe.

En caso de una denuncia donde se identifique una relación de sujeción, los miembros del Comité deberán incorporar a un representante del área usuaria, que será designada por votación de los miembros del Comité.

#### **Artículo 13.- Del quorum y la adopción de acuerdos**

Para el quórum del Comité se necesita la concurrencia de por lo menos tres (03) miembros.

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

Los acuerdos se adoptarán con el voto favorable de mayoría simple. Lo hará con independencia y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Adicionalmente a su voto como miembro del Comité, la persona representante del IEP vinculada a los temas de Recursos Humanos y Personal, poseerá el voto dirimente.



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.

## Capítulo II Del inicio del procedimiento

### Artículo 14.- Inicio de Procedimiento

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia en los siguientes supuestos:

- a) De oficio, cuando el IEP, mediante cualquier medio toma conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual.
- b) Ante la denuncia interpuesta ante el Comité por la víctima o una tercera persona.

### Artículo 15.- Contenido y presentación de la Denuncia

La denuncia debe contener lo siguiente:

- a) Identificación de la persona denunciante, tal como su 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, tal como su nombre(s) y apellidos o datos que permitan su identificación (área, proyecto, cargo, entre otros).
- c) Descripción del o los hechos que considera actos de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) Pruebas y/o testigos que sustenten el o los actos denunciados, de ser el caso, los cuales pueden ser:
  - 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) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos u otros.
  - iv) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

La denuncia por hostigamiento sexual puede presentarse de forma verbal o escrita, por medio electrónico al correo electrónico: [comite.hostigamiento@iep.org.pe](mailto:comite.hostigamiento@iep.org.pe) o de forma presencial ante el Comité. En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma de la persona denunciante.

Si la denuncia es interpuesta ante una instancia u órgano distinto al Comité, esta instancia debe trasladar dicha denuncia al Comité en un plazo máximo de un (01) día hábil, bajo responsabilidad.

En caso de que la persona denunciada sea miembro del Comité, la denuncia se interpone ante el inmediato superior de la persona denunciada. La persona denunciada deberá abstenerse de participar en la investigación.

Al momento de presentar la denuncia, si se trata de la víctima, se procederá a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante" en la que deben constar los

derechos que le asisten. Este documento debe ser firmado por la persona denunciante, si se trata de la víctima, a fin de dejar constancia de que ha sido informada de los derechos que la asisten durante el procedimiento, para lo cual se podrá usar formatos físicos o virtuales.

#### **Artículo 16.- Garantías del Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar:

- a) La protección de la víctima durante todo el desarrollo del mismo y la sanción a la persona que comete el hostigamiento sexual.
- b) Una investigación confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.
- c) Reserva de la identidad de la persona denunciante y de la persona denunciada frente a personas ajenas al procedimiento. Lo mismo ocurre con las personas que participen como testigos, cuando ellas así lo requieran.
- d) La no revictimización de la presunta víctima.

### **Capítulo III**

#### **De la protección de la víctima.**

#### **Artículo 17.- Atención médica de la víctima.**

Recibida la denuncia, el Comité tiene un plazo máximo de un (01) día hábil para poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica.

En caso el IEP no ofrezca estos servicios, deberá otorgarle la documentación necesaria, y realizar las gestiones del caso, para la derivación de la víctima a aquellos servicios públicos o privados a los que pueda acudir la víctima.

Los informes médicos físicos y/o mentales o psicológicos son incorporados al procedimiento de investigación como medio probatorio, solo si la víctima así lo autoriza.

#### **Artículo 18.- Medidas de Protección.**

El Comité, recibida la denuncia, tiene un plazo máximo de tres (03) días hábiles para dictar las medidas de protección a favor de la víctima, las cuales deberán ser notificadas a la presunta víctima y a la persona denunciada en un plazo máximo de un (01) día hábil de emitidas.

Dichas medidas de protección pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar de la persona denunciada.
- b) Suspensión temporal de la persona denunciada. Lo cual deberá ejecutarse como una suspensión imperfecta. En caso se culmine el procedimiento con una sanción por la configuración por falta, la remuneración pagada podrá ser descontada.
- c) Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, sólo a solicitud de la propia presunta víctima.
- d) Impedimento de acercamiento o proximidad a la presunta víctima o su entorno familiar.
- e) Prohibición de entablar algún tipo de comunicación o contacto con la víctima o su entorno familiar.

- f) Otras que consideren idóneas para proteger la integridad de la presunta víctima, dentro de las cuales no deberá considerarse que la presunta víctima haga uso de su tiempo vacacional, salvo que ésta así lo solicite.

En caso la presunta víctima haya solicitado las medidas de protección específica, éstas deben ser valoradas y consideradas por el Comité al momento de dictar las medidas de protección.

El Comité evaluará la pertinencia de otorgar medidas de protección a testigos.

Todas las medidas de protección dictaminadas pueden ser sustituidas o ampliadas, según las circunstancias de cada caso, debiendo para ello contar con la debida justificación motivada, razonable, proporcional y en beneficio de la persona a favor de quien se emiten.

Todas las medidas de protección se mantienen vigentes hasta la emisión de la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

## **Capítulo IV**

### **De la Investigación y Decisión Final**

#### **Artículo 19.- Etapa de Investigación**

El Comité tiene un plazo máximo de quince (15) días calendario para investigar y emitir el Informe de Investigación, contados desde la recepción de la denuncia.

El Comité notifica el inicio de la investigación detallando los hechos imputados y el contenido de la denuncia, así como sus anexos, de ser el caso, a la persona denunciada en plazo máximo a un (01) día hábil de recibida la denuncia, otorgándole un plazo máximo de tres (03) días hábiles siguientes a dicha notificación, para que presente sus descargos por escrito, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

Durante el plazo de investigación detallado en el primer párrafo del presente artículo, se deberán actuar los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como los que de oficio considere el Comité y que tengan por finalidad producir certeza y acreditar los hechos expuestos por las partes.

Vencido el plazo consignado en el primer párrafo, el Comité emite un Informe Final con las conclusiones arribadas en la investigación, las cuales contendrán:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de los medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento, con el sustento correspondiente.
- d) Recomendación de medidas preventivas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El Informe Final será remitido a el/la Director/a General en el plazo máximo de un (01) día hábil.

### **Artículo 20.- Etapa de Decisión de Primera Instancia**

El/la Director/a General, en un plazo máximo de un (01) día hábil de recibido el Informe Final, deberá remitirlo a la persona denunciada y a la presunta víctima, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para la presentación de sus alegatos finales.

La Decisión de Primera Instancia es emitida por el/la Directora/a General en un plazo máximo de diez (10) días calendario contados desde la recepción del Informe Final de Investigación elaborado por el Comité, la cual declara fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual y dispone la sanción correspondiente o el archivamiento, de ser el caso, así como las medidas que se consideren pertinentes para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual identificando los factores de riesgo detectados.

En caso de que la persona denunciada sea el/la Directora/a General del IEP, será un miembro del Consejo Directivo, designado por los otros miembros, excluyendo a el/la Directora/a General, el encargado de emitir la Decisión de Primera Instancia.

La presente investigación no será interrumpida, archivada o cancelada ante renuncia, cese o término de la relación contractual de la presunta víctima y/o de la persona denunciada.

## **Capítulo V**

### **De la Impugnación y Decisión Final**

#### **Artículo 21.- Apelación**

Una vez notificada la Decisión Final de Primera Instancia emitida por el/la Director/a General, la persona denunciada o la presunta víctima podrá interponer recurso de apelación en el plazo máximo de tres (03) días hábiles siguientes.

Una vez recibido el recurso de impugnación, el/la Director/a General deberá remitir el expediente con todos los actuados en un plazo máximo de un (01) día hábil al Consejo Directivo.

#### **Artículo 22.- Decisión Final**

El Consejo Directivo resolverá en segunda y última instancia en un plazo máximo de cinco (05) días calendario.

En caso de que la persona denunciada sea miembro del Consejo Directivo, esta persona deberá abstenerse de participar en la Decisión Final.

## **Capítulo VI**

### **De la Sanción.**

#### **Artículo 23.- De la Sanción Aplicable**

Si se declarase fundada la denuncia por hostigamiento sexual de forma consentida, se procederá a la separación de todo vínculo con el IEP, dando por concluido todo vínculo laboral o de sujeción no regulado por el derecho laboral, como la prestación de servicios regulada por el Código Civil vigente o como las modalidades formativas reguladas por normas de la materia.

## Capítulo VII

### Otras obligaciones del IEP.

#### **Artículo 24.- Comunicación al Ministerio de Trabajo**

El/la Director/a General tiene un plazo máximo de seis (06) días hábiles para informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los siguientes hechos:

- a) Que ha recibido una denuncia o ha iniciado de oficio una investigación por presuntos actos de hostigamiento sexual, además de informar las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.  
El plazo será computable desde la interposición de la denuncia o desde que el IEP tomó conocimiento de la información de los presuntos hechos de hostigamiento sexual.
- b) Que ha emitido la decisión final en primera instancia sobre el procedimiento de hostigamiento sexual, el cual deberá contener, de ser el caso, la sanción a aplicar o la disposición de archivamiento.  
El plazo será computable desde la emisión de la decisión final.

#### **Artículo 25.- Comunicación en caso de indicios de comisión de delito**

Si durante o como resultado de la investigación realizada por el Comité, se detecta indicios de la comisión de un delito, el IEP deberá comunicar la información ante el Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas luego de tomar conocimiento de dichos indicios, con conocimiento de la presunta víctima.

## TÍTULO IV: DISPOSICIONES FINALES

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

#### **PRIMERA.- Vigencia del presente Reglamento**

El presente Reglamento entrará en vigencia en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles posteriores a su aprobación por el Consejo Directivo del IEP.

#### **SEGUNDA.- Regulación Complementaria**

Todo aquello que no hubiere sido previsto en el presente Reglamento, en la Ley de la materia y/o su reglamentación, será resuelto por el Consejo Directivo del IEP. Para el funcionamiento del Comité, en lo que corresponda se aplicará en forma supletoria las reglas de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo regulados por Ley N° 29783 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

#### **TERCERA.- Difusión del presente Reglamento**

El IEP deberá difundir, informar y capacitar sobre los alcances contenido en el presente Reglamento a todas aquellas personas descritas en el artículo 2° del Reglamento.

### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA FINAL

#### **ÚNICA.- Regulación para procedimientos en curso.**

Los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento deberán continuar siendo tramitados por el Reglamento para la Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual aplicable al Personal del Instituto de Estudios Peruanos.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL

#### **ÚNICA.- Derogatoria.**

El presente Reglamento deroga todas las disposiciones contenidas en el Reglamento para la Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual aplicable al Personal del Instituto de Estudios Peruanos