




CEP "EL CARMELO"


POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

2024

	<p>POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p>CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

INDICE

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. PRINCIPIOS APLICABLES	4
5. CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	5
6. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	5
7. POLÍTICA GENERAL	7
8. FALSA QUEJA	14
9. RESPONSABILIDADES	15
10. ANEXOS	15

	<p>POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p>CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---


PRESENTACIÓN

El CEP "El Carmelo" reconoce la importancia y trascendencia del valor del respeto al otro como principio básico para su desarrollo y de la sana convivencia y el intercambio armonioso y recíproco entre el personal; y que el hostigamiento sexual laboral, en cualesquiera de sus manifestaciones, es un acto de violencia que infringe la dignidad del ser humano.

En tal sentido, el Centro Educativo en cumplimiento de las disposiciones que establecen la erradicación de las manifestaciones de violencia como es el caso del hostigamiento sexual laboral y consciente de que estos actos atentan contra la dignidad y los derechos humanos establece la siguiente Política.

.....

DIRECCIÓN

	<p>POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p>CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

1. OBJETIVO

Regular las acciones que permitan prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral en el Centro Educativo, con el propósito de promover una cultura de igualdad y no discriminación, garantizando el bienestar y protección de todo el personal.

2. ALCANCE

El presente instrumento se aplica a todo el personal del Centro Educativo, es decir a trabajadores, practicantes y locadores de servicios, dentro y fuera de los espacios físicos del Centro Educativo y de los horarios de trabajo o de prácticas de ser el caso.


3. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú.
 - Artículo 2 Numeral 1 y 2.
 - Artículo 23 tercer párrafo.
- b) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- c) Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- d) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y su modificatoria el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que aprueban el Reglamento de la Ley N° 27942.
- e) Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- f) Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N° 30364.
- g) Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".

4. PRINCIPIOS APLICABLES

Las acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual laboral se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** El Centro Educativo actúa teniendo en cuenta que la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, su desarrollo y desempeño laboral.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** El Centro Educativo garantiza la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción,


	<p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

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:** El Centro Educativo garantiza el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** El centro educativo interviene en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de protección de las presuntas víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información respecto a la identidad de las personas afectadas, la una queja o procedimiento de investigación de hostigamiento sexual laboral es reservada y confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información al respecto.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en el procedimiento de investigación por hostigamiento sexual laboral 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.
- h) **Principio de impulso de oficio:** El Centro Educativo garantiza el impulso de oficio del procedimiento y 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:** El Centro Educativo interpreta las normas contenidas en la Ley 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja por hostigamiento sexual; sin afectar los derechos e intereses de las partes, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros.
- j) **Principio de celeridad:** El Centro Educativo garantiza que se evitaren actuaciones que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos establecidos.
- k) **Principio de no revictimización:** El Centro Educativo garantiza la adopción de todas las medidas necesarias para evitar que la presunta víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

5. CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

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, que puede afectar la actividad o situación de la víctima. **No requiere la reiterancia o el rechazo expreso para su configuración.**

	<p>POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p>CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---


¿Que implica esta definición?

- a) **El hostigamiento sexual es una forma de violencia:** Ser víctima de hostigamiento sexual es una afectación a la integridad de las personas; en el espacio laboral, tiene consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el desempeño de la persona que ha sido agredida. Además, el hostigamiento sexual laboral se considera como violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los varones y las mujeres. **Tanto mujeres como varones pueden ser víctimas de hostigamiento sexual.**
- b) **Se configura a través de las siguientes conductas:**
 - Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
 - Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los varones tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Encajan en esta definición frases como: *Este trabajo no es para mujeres; mejor dedícate a cocinar; calladita te ves más bonita; que histérica, seguro está en sus días; eres varón no te arregles tanto que ya pareces mujer, etc*
- c) **No es una conducta bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige:** El hostigamiento sexual laboral no es una conducta provocada por la víctima. A pesar de la cultura y las formas de expresión que hemos aprendido, es importante que pensemos en el consentimiento que las personas otorgan.
- d) **Puede suceder a partir del primer acto:** La violencia no se mide por cuántas veces ha sido ejercida, sino por la conducta en sí misma.
- e) **No requiere de un rechazo explícito para su configuración:** No se requiere demostrar que ha habido un rechazo explícito, debido a que las víctimas de hostigamiento sexual laboral pueden tener miedo de ser maltratadas, despedidas, estigmatizadas, recibir tratos hostiles, recibir menos carga de trabajo arbitrariamente, que no se renueve el contrato de trabajo, ser presionadas para renunciar, etc.

En atención a ello se toma en consideración el rechazo implícito como retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio, actos que significan que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento.

Si tienes dudas sobre ello, es mejor que no procedas con esa conducta o le preguntes directamente si puedes hacerlo. También es importante tener en cuenta que el consentimiento no es permanente: puede darse y retirarse en cualquier momento y esto se debe respetar. Esforzarse por respetar el consentimiento (o no consentimiento) significa respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar psicológico de las otras personas.

¿Qué recomendamos? Repensar tus relaciones laborales y actuar con empatía para que exista una convivencia respetuosa y cómoda en el trabajo.

	<p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

- f) El hostigamiento sexual laboral puede presentarse independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares del Centro Educativo.

6. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

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


- 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 o cualquier otra conducta de naturaleza sexual.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Comentarios de connotación sexista.
- Otras conductas que encajen en el concepto sobre hostigamiento sexual, tales como presión continua para sostener citas, escritos o mensajes con contenido sexual o sexistas, comentarios en doble sentido, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de las personas, bromas obscenas, preguntas sobre la vida sexual, chistes con contenido sexual o sexista, silbidos, piropos, miradas lascivas, llamadas telefónicas de contenido sexual, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

Estas conductas pueden ser físicas, gestuales, verbales, audiovisuales, mediante mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos o cualquier plataforma o forma de comunicación.

7. POLÍTICA GENERAL

El Centro Educativo promueve la creación y el mantenimiento de un entorno laboral en el cual su personal, independientemente de su género, reciba un trato justo, digno, decente, respetuoso y conforme a la legislación aplicable. En tal sentido, ha implementado un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual laboral, aun cuando suceda fuera de las instalaciones del Centro Educativo. Se debe mantener un comportamiento adecuado a fin de prevenir, desistir y evitar el hostigamiento sexual laboral, en cualquiera de sus modalidades.

El hostigamiento sexual laboral atenta contra la dignidad del ser humano, sea varón o mujer y al ser una forma de violencia es una situación muy peligrosa para la víctima al generar consecuencias psicológicas (depresión, ansiedad, falta de motivación, entre otras), fisiológicas (dolores de cabeza, náuseas,

	<p>POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p>CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

dificultad para dormir, entre otras), así como efectos en el trabajo (ausentismo, mal clima laboral, baja productividad, entre otros).

Por ello, es muy importante que el personal pueda detectar estas situaciones, como víctima o tercero, y que las comuniquen oportunamente para que el Centro Educativo pueda investigar y sancionar, evitando así que se sigan produciendo los actos de hostigamiento sexual o se generen nuevos.


7.1. Medidas generales de prevención del hostigamiento sexual laboral

- a) Evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral o riesgo de que suceda.
- b) Acción de sensibilización:
 - b.1) Capacitación a los trabajadores al inicio de la actividad laboral, también se incluye a los locadores de servicios y practicantes.
- c) Difusión periódica a través de los medios de comunicación interna disponibles respecto de información sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual laboral, mitos y verdades sobre esta problemática, los canales para la presentación de queja, tratamiento de las presuntas víctimas, procedimiento de investigación, sanciones, entre otros

7.2 Medidas generales para la atención de las quejas o conocimiento de hechos de hostigamiento sexual laboral

7.2.1. Lineamientos

- a) El Centro Educativo investiga los presuntos casos de hostigamiento sexual laboral sea que este inicie a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando el Centro Educativo conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual laboral. Sin perjuicio que la presunta víctima inicie otras acciones penales, civiles, a las que tiene derecho.
- b) Todos los actos y documentos relacionados a la queja y el procedimiento de investigación tienen carácter de reservado y confidencial.
- c) Durante la investigación, los involucrados pueden presentar los medios probatorios y descargos que consideren pertinentes. Se asegura que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa.
Se tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.
- d) 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 presunta víctima.
- e) La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con el Centro Educativo, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
- f) Si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la presunto/a hostigador/a deja de pertenecer al Centro Educativo o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

	<p>POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p>CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

7.2.2. Órganos intervinientes

7.2.2.1. La Representante de la Promotoría

Es la encargada de recibir las quejas por hostigamiento sexual laboral, derivar a la presunta víctima a los servicios médicos y psicológicos, adoptar las medidas de protección para la presunta víctima, emitir decisión y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.


7.2.2.2. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral

- a) Es el encargado de desarrollar la investigación por un presunto caso de hostigamiento sexual laboral, así como de proponer las medidas de sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- b) Está compuesto con paridad de género por cuatro (4) miembros:
 - Dos (2) representantes de los/as trabajadores/as.
 - Dos (2) representantes del Centro Educativo: un/a (1) representante del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces y un/a (1) representante que designe la Dirección.
- c) Sus acuerdos y decisiones se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde a la representante del área administrativa
- d) Sin perjuicio de las funciones específicas que tiene cada uno, la Representante de la Promotoría y el Comité, deben observar los siguientes en el ejercicio de sus funciones:
 - d.1) Deben cumplir con sus obligaciones, ya sea que el presunto caso de hostigamiento sexual laboral inicie a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando el Centro Educativo conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual laboral.
 - d.2) Tienen por finalidad proteger a la presunta víctima durante todo el desarrollo del procedimiento de investigación, garantizando que toda acción se desarrolle de manera reservada, confidencial, imparcial, rápida y eficaz.
 - d.3) Deben proteger a la presunta víctima de 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.
 - d.4) Se debe documentar por escrito las actuaciones que se realicen en el cumplimiento de sus funciones.

7.2.3. Interposición de la queja

La queja es la acción mediante la cual una persona pone en conocimiento los hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual laboral, con el objeto de que se realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. La queja puede ser presentada por la presunta víctima o una persona testigo que conozca el caso.

La queja es presentada por escrito ante la Representante de la Promotoría.

	<p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

En la interposición de la queja se toma en consideración los siguientes supuestos:

- a) Si la queja es interpuesta ante una persona distinta de la Representante de la Promotoría, como el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral o alguien del personal que tiene un cargo de mayor responsabilidad o si alguno de estos se entera de un caso posible de hostigamiento sexual laboral por cualquier otra vía tienen el plazo máximo de un (01) día hábil para trasladarla a la Representante de la Promotoría.
- b) En caso de que el/la hostigador/a sea personal de dirección, personal de confianza, se informará a la presunta víctima que puede optar por acudir a la vía judicial optando entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al Centro Educativo por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

7.2.4. Medios para la presentación de la queja sobre hostigamiento sexual laboral

La información contenida en la queja es considerada conforme con el principio de confidencialidad y puede presentarse de manera verbal o escrita a la Representante de la Promotoría.


En caso de que se presente la queja de manera verbal, la Representante de la Promotoría debe documentar la queja. Por ello es necesario que la presunta víctima o quien da a conocer estos hechos se exprese en forma clara, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por la Representante de la Promotoría. En caso de dudas sobre las preguntas planteadas debe solicitar a la Representante de la Promotoría una mayor explicación sobre cualquier interrogante que tuviera.

En caso de que se presente por escrito se puede utilizar las siguientes vías:

- a) Vía documental: La queja por escrito puede ser presentada de forma presencial a la Representante de la Promotoría con la anotación queja por hostigamiento sexual laboral, para ello se puede usar el formato de queja que se encuentra en esta Política.
- b) Vía virtual: La queja se puede presentar al correo electrónico [REDACTED], con la anotación queja por hostigamiento sexual laboral, para ello se puede usar el formato de queja que se encuentra en esta Política.

Se debe leer en forma detenida el contenido del formato y luego proceder a llenar los recuadros con la información requerida, esta debe ser fidedigna, amplia y con letra clara y legible.

En el mismo día en que se presenta la queja, solo en presencia de la presunta víctima debe dar lectura al Acta de derechos de la persona denunciante en presunto caso de hostigamiento sexual laboral y luego la presunta víctima debe firmar por duplicado la citada Acta. Acto seguido, la presunta víctima debe suscribir por duplicado el acta de consentimiento para la derivación al servicio médico y psicológico.

	<p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

7.2.5. Contenido mínimo de la queja por hostigamiento sexual laboral

La queja deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- Identificación del/la presunto/a hostigado/a: nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el/la presunto/a hostigador/a.
- Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombre, cargo.
- Correo electrónico en el cual se notificará a la presunta víctima.
- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual laboral y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la queja. (Declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros, pericias psicológicas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros y cualquier otro medio probatorio idóneo).
- Medidas de protección para la presunta víctima y los testigos.
- Firma de la presunta víctima.

7.2.6. Atención Médica y Psicológica

En caso de que la presunta víctima haya aceptado la derivación al servicio médico y psicológico, la Representante de la Promotoría en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a su disposición los canales de atención médica y psicológica de los servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica y/o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

7.2.7. Medidas de protección


Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la presunta víctima se podrá solicitar y/o dictar las siguientes medidas de protección.

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

La Representante de la Promotoría dicta y ejecuta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde que se presentó la queja o se tomó conocimiento por cualquier otro medio de los hechos.

La medida de protección de suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a se configura como una suspensión imperfecta, en atención a ello se debe pagar la remuneración correspondiente en forma oportuna. En caso, se configure el hostigamiento sexual laboral, la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada en la forma acordada por las partes.

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

	<p>POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p>CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

A pedido de la presunta víctima, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la presunta víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la Representante de la Promotoría puede establecer medidas temporales a favor de la presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

La Representante de la Promotoría también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación y a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

7.2.8. Finalidad y mecánica operativa del Procedimiento de investigación


A través de este procedimiento se busca, primero, garantizar la seguridad de las presuntas víctimas y, luego, investigar adecuadamente los hechos para imponer, siempre que corresponda, una sanción efectiva a las personas que participaron en tales actos.

En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o tomado conocimiento de los hechos, la Representante de la Promotoría corre traslado de la queja al Comité para el inicio de la investigación.

El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o toma conocimiento de los hechos para realizar la investigación, la cual culmina con el Informe.

Las etapas del procedimiento de investigación son las siguientes:

- En el plazo no mayor de un (01) día hábil de haber recibido la queja, sostendrá una entrevista con la presunta víctima a fin de indagar respecto a los hechos materia de queja y formular la imputación al/la presunto/a hostigador/a.
- En un plazo no mayor a un (01) día hábil después de producida la entrevista con la presunta víctima, se notificará al/la presunto/a hostigador/a los hechos materia de queja (imputación y pruebas), y se le otorgará tres (03) días hábiles, contados desde el día siguiente de su recepción para que éste formule sus descargos y presente las pruebas que estime pertinentes.
- En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibidos los descargos del presunto/a hostigador/a se correrá traslado inmediatamente a la presunta víctima para que absuelva lo conveniente a su derecho, otorgándosele el plazo de un (01) día hábil, contados desde el día siguiente de su recepción.
- En el plazo máximo de un (01) día hábil después de que la presunta víctima haya presentado la absolución de los hechos señalados por el/la presunto/a hostigador/a, o aun sin estos se sostendrá una entrevista con el/la presunto/a hostigador/a con el fin de indagar respecto a los hechos y emitir el Informe correspondiente.

	<p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

El Comité tiene quince (15) días calendario contados desde la recepción de la queja o tomado conocimiento de los hechos para realizar la investigación y remitir su Informe a la Representante de la Promotoría.

7.2.9. Lineamientos para el Procedimiento de investigación


El Comité debe cumplir con los siguientes lineamientos durante la investigación:

- a) Llevar a cabo las actuaciones que considere pertinentes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité podrá reunirse con las partes y posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas del Centro Educativo, entre otros medios que considere necesarios.
- b) Actuar todos los medios probatorios presentados por las partes, así como los que, de oficio, el Comité considere relevantes y tengan por finalidad generar elementos de convicción sobre los hechos expuestos por las partes intervinientes en el caso.
- c) Deben mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso. Esto aplica tanto al contenido de fondo de los casos, como a las medidas de protección otorgadas, en especial, los nombres de las partes y testigos varios.
- d) Recibir los medios probatorios presentados por las partes y se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa.
- e) Abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios probatorios o limite el ejercicio del derecho de defensa.
- f) Evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión del hostigamiento sexual laboral.
- g) Debe tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.
- h) Deben comunicarse con las partes solo a través de los canales formalmente establecidos para ello (presencial o correo electrónico).
- i) Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- j) Deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigador/a y de la presunta víctima a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.
- k) 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.

7.2.10. Informe del Comité

Dentro del plazo de quince (15) días calendarios antes indicados, se debe remitir a la Representante de la Promotoría el informe con las conclusiones de la investigación, este informe debe contener, como mínimo:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.

	<p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral (identificar factores de riesgo y proponer medidas para prevenirlos).

7.2.11. Decisión Final

En el plazo de diez (10) días calendario de recibido el Informe la Representante de la Promotoría emitirá su decisión final, la cual puede acoger la propuesta del Comité o plantear una diferente, siempre que justifique los motivos.

Dentro de este plazo debe ejecutar lo siguiente:

La Representante de la Promotoría en el plazo máximo de un (01) día hábil traslada el informe del Comité a las partes del procedimiento para que, puedan presentar sus alegatos otorgando un plazo no mayor de 03 (tres) días hábiles, contados desde el día siguiente de su recepción.

Luego concluye con la emisión de esta decisión que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente de acuerdo con la gravedad, considerando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, tales como:

- a) El carácter sistemático de la conducta.
- b) La intensidad de cada uno de los actos de hostigamiento sexual.
- c) El nivel de afectación psicológica u orgánica de la víctima.
- d) Si el rechazo implícito o explícito han generado un ambiente hostil.
- e) Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual laboral, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión.
- c) Despido.


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.

La sanción será comunicada a las partes, previo conocimiento de la Dirección para que se ejecuten las acciones correspondientes.

Si, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Dirección debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes.

8. FALSA QUEJA

El Centro Educativo se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa queja o denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, de

	<p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
--	---	---

conformidad con las normas, directivas, reglamentos u otras políticas que resulten aplicables, con o sin solicitud de sanción.

Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado de adoptar las medidas legales convenientes.

El Centro Educativo por el mérito de sentencia firme que declare infundada la denuncia de hostigamiento sexual laboral puede resolver justificadamente el contrato de trabajo.

9. RESPONSABILIDADES


La Dirección es responsable de:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones que conforman la presente Política.
- b) Difundir la presente Política a todo el personal.

10. ANEXOS

De conformidad con lo establecido en la Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de Ley, forman parte integrante la presente Política los siguientes documentos:

- a) Anexo N° 1: Formato para la presentación de las quejas de hostigamiento sexual laboral.
- b) Anexo N° 2: Flujograma del procedimiento de atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual laboral.

	POLITICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL CEP "EL CARMELO"	Código: EC-PPIHSL-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024
--	--	--

ANEXO 1: FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS QUEJAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Hna:

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, adjuntando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual laboral

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	
Correo electrónico en el cual deseo que me notifiquen			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja

Nombres y apellidos				
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña				
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:	
	Subordinado/a:		Proveedor/a:	
	Cliente:		Otro:	

III. Datos de persona que formula la queja (en caso de que la presunta víctima no es la que formula la queja)

Nombres y apellidos	
---------------------	--

VI. Medidas de protección para la presunta víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

(1) - Declaración de testigos

- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio idóneo

ANEXO 2: FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

