NORMAS LEGALES
ACTUALIZADAS

Editora Perú

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO
El Peruano

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

LEY N° 27942

REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DECRETO SUPREMO Nº 014-2019-MIMP

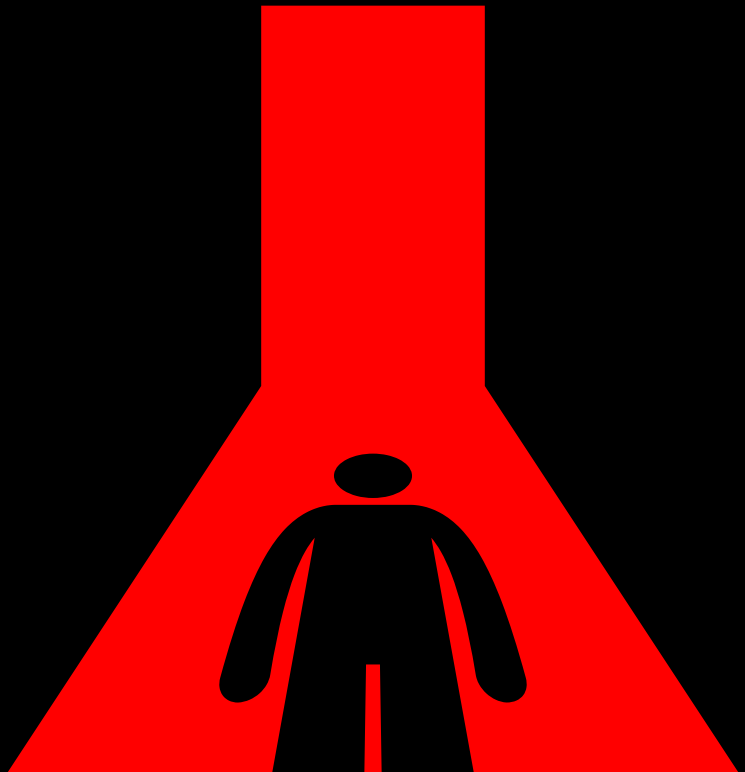


Tabla de Contenido

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Capítulo II

Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

TÍTULO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I

En los regímenes laborales en el sector privado

Capítulo II

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

Capítulo III

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos

Capítulo IV

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales

Capítulo V

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Sujeción no Reguladas por el Derecho Laboral

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

LEY N° 27942

(Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 27 de febrero de 2003)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

"Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo."

(*) Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley N° 29430, publicada el 8 de noviembre de 2009.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3.- De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

1. **Hostigador**: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.

2. **Hostigado**: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Capítulo II

Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

"Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

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

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta."

(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.

Artículo 5.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual ***(*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.***

"Artículo 6.- De las 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 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 u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.**"** ***(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.***

TÍTULO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"Capítulo I

En los regímenes laborales en el sector privado"

(*) Denominación modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.

"Artículo 7.- De la responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.**"** ***(*) Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley N° 29430, publicada el 8 de noviembre de 2009.***

"Artículo 8.- De las consecuencias del hostigamiento sexual

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar 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 Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

8.2 Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

8.3 Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

8.4 Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.**"** ***(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.***

Artículo 9.- De la Vía Judicial

La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 10.- Del Plazo de Caducidad

En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Artículo 11.- De los Trabajadores y Socios Trabajadores de las Empresas de Servicios y Cooperativas

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas respectivamente.

Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, es de aplicación la disposición contenida en el Capítulo V.

Capítulo II

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

"Artículo 12.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos

12.1 Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

12.2 Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

12.3 Lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación." ***(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.***

"Artículo 13.- Del procedimiento administrativo disciplinario

13.1 La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.

13.2 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

13.3 La Secretaría Técnica emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

13.4 El Reglamento de la ley dispone las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público.

13.5 En el caso de los regímenes especiales, los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral se adaptan a los plazos señalados en los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de la presente ley." ***(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.***

Artículo 14.- De la Acción Contencioso Administrativa de Carácter Laboral

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente Ley, es el previsto en la Ley Nº 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Artículo 15.- De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable

En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

"Artículo 16.- De la aplicación supletoria de las normas aplicables a los regímenes laborales en el sector privado

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley." ***(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.***

Capítulo III

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos

Artículo 17.- De la Sanción a los Directores y Profesores

Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley Nº 24029, modificada por la Ley Nº 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-90-ED.

Son de aplicación las normas referidas en el párrafo anterior, al personal jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, comprendidos en las normas correspondientes.

Los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos están incursos en los alcances del Capítulo II del Título II de la presente Ley.

Los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la presente Ley.

Artículo 18.- De la Sanción a los Profesores Universitarios

Los profesores universitarios que incurren en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 23733, Ley Universitaria.

Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente Ley.

Artículo 19.- Del Procedimiento Disciplinario para los Profesores Universitarios

La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 511 de la Ley Nº 23733, Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad.

Artículo 20.- Del Pago de la Indemnización

El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

Capítulo IV

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales

Artículo 21.- De la Sanción

El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta.

Capítulo V

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Sujeción no Reguladas por el Derecho Laboral

"Artículo 22.- De la sanción en las relaciones no reguladas por el derecho laboral

22.1 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

22.2 El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley." ***(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018.***

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- De la modificación del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Modifícase el inciso g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, bajo los términos siguientes:

"g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador."

Adiciónase un último párrafo al artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, en los términos siguientes:

"Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia."

"Primera-A.- De la modificación del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Adiciónase el literal i) al artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728,

aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(…)
i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.**"** ***(*) Disposición adicionada por el artículo 2 de la Ley N° 29430, publicada el 8 de noviembre de 2009.***

Segunda.- De la modificación de los artículos 23 y 28 del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Modifícase el inciso f) y adiciónase el inciso g) del artículo 23 y modifícase el inciso l) y adiciónase el inciso m) del artículo 28 del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con los textos siguientes:

"Artículo 23.- Son prohibiciones a los servidores públicos:

(...)
f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
g) Las demás que señale la Ley.

Artículo 28.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)
l) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
m) Las demás que señale la Ley."

Tercera.- De la inclusión del inciso f) del artículo 14 de la Ley Nº 24029, Ley del Profesorado

Adiciónase el inciso f) al artículo 14 de la Ley Nº 24029, Ley del Profesorado, en los siguientes términos:

"f) No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia". ***(*) La Ley N° 24029 fue derogada por la Décima Sexta Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley N° 29944, publicada el 25 de noviembre de 2012.***

Cuarta.- De la modificación del inciso d) del artículo 51 de la Ley Nº 23733, Ley Universitaria

Modifícase el inciso d) del artículo 51 de la Ley Nº 23733, Ley Universitaria, bajo los términos siguientes:

"d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual." ***(*) La Ley N° 23733 fue derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 30220, publicada el 9 de julio de 2014.***

Quinta.- ***(*) Disposición derogada por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010, disposición que entró en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano.***

Sexta.- De la modificación de los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo Nº 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú

Modifícanse los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo Nº 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

"**Artículo 40.-** El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del personal policial afecte el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

Asimismo, el pase a la situación de disponibilidad, se producirá cuando se constate que el personal policial presta servicios remunerados a entidades o personas ajenas a la Policía Nacional, siguiéndose el procedimiento precisado en el párrafo precedente.

Artículo 57.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Personal Policial afecte gravemente el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delitos por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá, previamente, ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo."

Sétima.- De la inclusión del inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo Nº 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú

Adiciónase el inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo Nº 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

"d) No realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia."

Octava.- De la modificación de los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo Nº 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea

Modifícanse los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo Nº 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea, con los textos siguientes:

"**Artículo 38.-** El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del Oficial afecte el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho o hechos que se imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El oficial deberá previamente ser citado, oído, y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

Artículo 61.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Oficial afecte gravemente el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delito por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El Oficial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo." ***(*) El Decreto Legislativo N° 752 fue derogado por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N° 28359, publicada el 13 de octubre de 2004.***

Novena.- De la Reserva del Proceso de Investigación

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la presente Ley y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

"Décima.- La falsa queja

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo." ***(*) Disposición modificada por el artículo 3 de la Ley N° 29430, publicada el 8 de noviembre de 2009.***

Décimo Primera.- Efectos de la Falsa Queja

El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador privado. Para el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se procederá al cese definitivo.

En el caso de las instituciones educativas, policiales y militares, el director o la autoridad policial o militar competente, podrá disponer la separación definitiva del alumno o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según sea el caso.

Décimo Segunda.- Trabajadores del Hogar

Los Trabajadores del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

Décimo Tercera.- Del Reglamento

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días, aprobará el reglamento respectivo.

Décimo Cuarta.- De las normas derogadas

Deróganse las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente Ley o limiten su aplicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los cinco días del mes de febrero de dos mil tres.

CARLOS FERRERO
Presidente del Congreso de la República

JESÚS ALVARADO HIDALGO
Primer Vicepresidente del Congreso
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de febrero del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE
Presidente del Consejo de Ministros

Tabla de Contenido

REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO II

REGLAS GENERALES PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I

Prevención del hostigamiento sexual

Capítulo II

Procedimiento general de investigación y sanción del hostigamiento sexual

TÍTULO III

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Capítulo I

En el sector privado

Capítulo II

El hostigamiento sexual en el trabajo del Hogar

Capítulo III

En el Sector Público

TITULO IV

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Capítulo I
Del procedimiento en las Instituciones de Educación Básica, Técnico-Productiva y de Educación Superior

Capítulo II
Del procedimiento en el ámbito universitario

TITULO V
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE LA POLÍCÍA NACIONAL DEL PERÚ

Capítulo I
Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las instituciones de las Fuerzas Armadas

Capítulo II
Procedimiento en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas

Capítulo III
Procedimiento en la Policía Nacional del Perú

Capítulo IV
Procedimiento en los niveles de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú

TITULO VI
PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECIÓN

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

REGLAMENTO DE LA LEY Nº 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DECRETO SUPREMO Nº 014-2019-MIMP

(Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22 de julio de 2019)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, a la integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar; y el numeral 2 del mencionado artículo dispone que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole;

Que, el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; y el numeral 1 del artículo 26 establece que el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación debe ser respetado en la relación laboral;

Que, el artículo 2 del Convenio Nº 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional de Trabajo, aprobado por Decreto Ley Nº 17687, señala que todo Estado Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el primer párrafo del artículo 11 de la Recomendación General Nº 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), aprobada por Resolución Legislativa Nº 23432, señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

Que, el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belem do Pará, aprobada por Resolución Legislativa Nº 26583, señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;

Que, la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, con Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES, se aprobó el Reglamento de la Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual; se modifica la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuya Única Disposición Complementaria Final dispone que el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo, apruebe un nuevo Reglamento de la mencionada Ley;

Que, en tal sentido, es necesario aprobar el nuevo Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, de acuerdo a las nuevas disposiciones;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y su modificatoria; el Decreto Legislativo Nº 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y su modificatoria; la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias; y, el Decreto Legislativo Nº 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Apruébese el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que consta de seis (6) Títulos, once (11) Capítulos, setenta y cinco (75) artículos, doce (12) Disposiciones Complementarias Finales y cuatro (4) Disposiciones Complementarias Transitorias; cuyo texto forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Supremo se financia con cargo

a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- Publicación

El presente Decreto Supremo y el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, son publicados en el Portal del Estado peruano (www.peru.gob.pe) y en los portales institucionales de los ministerios cuyos/as titulares lo refrendan, el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Ministra de Educación, la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro del Interior y el Ministro de Defensa.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Única. - Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Modifíquese el numeral 23.10 del artículo 23; el numeral 24.22 del artículo 24; y los numerales 25.15, 25.24, 25.25 y 25.26 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, en los siguientes términos:

"**Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

(...)

23.10 No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual."

"**Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.22 No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual."

"**Artículo 25.-** Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

(...)

25.24 No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

25.25 No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

25.26. No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. - Derogación del Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES

Derógase el Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de julio del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE
Presidente del Consejo de Ministros

JORGE MOSCOSO FLORES
Ministro de Defensa

FLOR AIDEÉ PABLO MEDINA
Ministra de Educación

CARLOS MORÁN SOTO
Ministro del Interior

GLORIA MONTENEGRO FIGUEROA
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY Nº 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en adelante la Ley.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley.

Artículo 3.- Definiciones

Para los efectos de la Ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

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.

c) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

d) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

e) **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.

f) **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.

g) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

h) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

i) **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.

j) **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.

"Artículo 4.- Principios Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

a) Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana 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; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, 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.

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

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

g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, 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: 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.

i) Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad: Las instituciones, 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.

k) Principio de interés superior del niño: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley Nº 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.**"** ***(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

Artículo 5.- Enfoques

En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

a) **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

c) **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

d) **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

e) **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración

la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

f) **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

g) **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

Artículo 6.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

6.1 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. Esta conducta 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.

6.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

6.4 El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley.

6.5 Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.

6.6 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.

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

7.1 El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

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

Artículo 8.- Posibilidad de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la Ley y el presente Reglamento.

TÍTULO II

REGLAS GENERALES PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9.- Ámbito de aplicación de las reglas generales

Las disposiciones del presente Título establecen las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables a todas las instituciones; salvo respecto de aquello que se encuentre regulado de manera expresa en los títulos que desarrollan los procedimientos específicos de las diversas instituciones.

Capítulo I

Prevención del hostigamiento sexual

Artículo 10.- Evaluación y diagnóstico

10.1 Las instituciones realizan 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, policial, militar o de cualquier otra índole.

10.2 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

10.3 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as. Tratándose de niños, niñas y adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior.

Artículo 11.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

11.1 Las instituciones brindan como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución.

b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5. Esta obligación no será exigible en el caso de las micro y pequeñas empresas, siempre que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.

11.2 Las instituciones, a través de cualquier medio, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Artículo 12.- Difusión de canales de queja o denuncia

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

Capítulo II

Procedimiento general de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Artículo 13.- Finalidad del procedimiento

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.

Artículo 14.- Órganos que intervienen en el procedimiento

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

a) Recibir la queja o denuncia.

b) Dictar las medidas de protección.

c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

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

"14.3 En centros universitarios, sean públicos o privados, se conforma una Secretaría de Instrucción y una Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutivo competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dichos órganos de investigación y sanción sustituyen al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual previsto en el numeral anterior**."** ***(*) Numeral incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

Artículo 15.- Prohibición de 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. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

"Artículo 16.- Inicio del procedimiento

16.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de parte, sea la persona hostigada o un tercero, o de oficio, bajo responsabilidad, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante el órgano establecido por cada institución. 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 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de 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.

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

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

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

16.5 Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicita**n."** ***(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

"Artículo 17.- Atención médica y psicológica

17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención 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. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del acta de lectura de derechos a las personas denunciantes desarrollado en el artículo precedente. En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

17.2 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.**"** ***(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

Artículo 18.- Medidas de protección

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

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

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

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

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

d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de cercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

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

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

Artículo 19.- Etapa de investigación:

19.1 Cuando el órgano que recibe la queja o denuncia es distinto al órgano encargado de la investigación, aquél pone en conocimiento de este y del/de la quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil.

19.2 El órgano encargado de la investigación tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos. Este plazo debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes.

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

a) Descripción de los hechos.

b) Valoración de medios probatorios.

c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.

d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

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

Artículo 20.- Etapa de sanción

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

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

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

20.4 Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley Nº 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2016-MIMP.

Artículo 21.- Actuación en casos de indicios de delito

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

21.2 En el caso del hostigamiento sexual laboral dentro del sector privado, dicha obligación corresponde a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación del/de la empleador/a de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

Artículo 22.- Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

22.1 La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

22.2 Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.

Artículo 23.- Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento

La institución, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

Artículo 24.- Instrumento para la atención y sanción del hostigamiento sexual

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

TÍTULO III

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Capítulo I

En el sector privado

Artículo 25.- Ámbito de aplicación del procedimiento en el sector privado

Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento

sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley Nº 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Artículo 26.- Mecanismos frente al hostigamiento sexual

26.1 En caso que el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar 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 Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

26.2 Independientemente de la categoría o cargo del/la hostigador/a, si el empleador/a o autoridad competente omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados en el primer párrafo del presente artículo.

26.3 En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL.

26.4 El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

Artículo 27.- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

27.1 Finalidad del Comité. - En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual.

27.2 Conformación del Comité. - El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria. El/la Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual puede elegirse junto con la elección del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, a el/la que hace referencia el artículo 30 de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.

Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe.

27.3 Acuerdos del Comité. - Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

"27.4. Funcionamiento del Comité: 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 Nº 29783 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-2012-TR." ***(*) Numeral incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

Artículo 28.- Órganos intervinientes en el procedimiento

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado intervienen los siguientes órganos:

a. El Comité o Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual: encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

b. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces: encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Artículo 29.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado

29.1 Inicio del procedimiento: El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

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

29.2 Medidas de protección: La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento que correspondan, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

La medida de protección a la que se refiere el literal b) del numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

El/la empleador/a debe otorgar las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del 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.

29.3 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: El/la empleador/a comunica 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.

29.4 Comunicación al Comité: En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El Comité, durante la investigación, debe observar las reglas contempladas en el artículo 19.

29.5 Informe del Comité: En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe que debe contener lo establecido en el numeral 19.3. del artículo 19. Dentro de dicho plazo el Comité otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, el cual debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes. El informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil.

29.6 Sanción y otras medidas adicionales: La Oficina de Recursos Humanos 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.

El/la empleador/a 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.

Artículo 30.- Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios

30.1 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 empresa principal o usuaria, la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe al cual se refiere el numeral 29.5 del artículo 29 y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa principal o usuaria, 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, para que actúe de acuerdo a lo regulado en el numeral 29.6 del artículo 29.

En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el artículo 26 del presente Reglamento.

30.2 Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la

presunto/a hostigador/a forme parte de la empresa principal o usuaria, se interpone la queja o denuncia ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el artículo 29, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

30.3 Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren 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 la empresa principal o usuaria, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa principal o usuaria. En este último caso, la empresa principal o usuaria traslada la queja o denuncia 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.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras empresas principal o usuaria.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la empresa principal o usuaria.

Capítulo II

El hostigamiento sexual en el trabajo del Hogar

Artículo 31.- De la configuración del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual, en el caso del trabajo del hogar, puede provenir tanto del/de la empleador/a, de algún/a miembro del hogar en el que labora la persona trabajadora del hogar; o de otra persona que, sin ser miembro del hogar, tenga contacto con aquella con ocasión del servicio que presta.

Artículo 32.- De la investigación y sanción del hostigamiento sexual

32.1 Las personas trabajadoras del hogar víctimas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo pueden recurrir ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente para que fiscalice el cumplimiento de la normativa sobre la materia, según sus facultades, e imponga las sanciones que correspondan.

32.2 Cuando la normativa lo prevea, la organización sindical a la que la víctima se encuentre afiliada puede participar en el desarrollo de actuaciones inspectivas en el marco del deber de colaboración con la inspección del trabajo establecido en el artículo 9 de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y acorde a lo previsto en los numerales 1) y 2) del artículo 5 de la misma Ley.

32.3 Adicionalmente a lo regulado en el presente Capítulo, el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar tiene en cuenta las disposiciones normativas especiales sobre el trabajo del hogar.

Artículo 33.- Consecuencias del hostigamiento sexual

Sin perjuicio de las acciones establecidas en la Ley y el Reglamento, las personas trabajadoras del hogar pueden optar por:

a) Accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del LPCL, para lo cual no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar judicialmente los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual.

b) Recurrir a las vías judiciales que garanticen protección frente al hostigamiento sexual, incluyendo los procesos regulados en la Ley Nº 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar y su modificatoria.

Capítulo III

En el Sector Público

Artículo 34.- Ámbito de aplicación

34.1 Las disposiciones del presente Capítulo son aplicables a todos/as los/as servidores/as civiles sujetos al procedimiento administrativo disciplinario contemplado en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y en sus normas complementarias.

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

34.3 Estas disposiciones rigen para quienes realizan prácticas pre profesionales o profesionales en lo que resulten aplicables, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo Nº 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público y su reglamento, y con los lineamientos que establezca la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

"Artículo 35.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público.

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

35.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

g) La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo Nº 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales.

Adicionalmente, de encontrarse responsable de los actos de hostigamiento sexual, la persona denunciada debe recibir atención especializada con enfoque de género para prevenir nuevos actos de hostigamiento sexual. Esta acción debe ser monitorizada por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

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

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

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

35.5 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad. En las investigaciones se pueden incluir testimonios de testigos y corroboraciones periféricas, a fin de recabar información que permita corroborar la veracidad del hecho denunciado, entre otros medios probatorios o indicios." ***(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

Artículo 36.- Nulidad de despido e impedimento de no renovación

La nulidad del despido a que aluden los artículos 8.4 y 12.3 de la Ley, se rige por las normas de cada régimen laboral. Tratándose del régimen de contratación administrativa de servicios, al ser uno de tipo temporal, el impedimento de no renovación a la persona denunciante o testigo en favor de esta se extiende durante el trámite del proceso administrativo disciplinario. Una vez concluido el procedimiento administrativo disciplinario, el impedimento se extiende por el mismo plazo de vigencia del contrato o de la última renovación, contado desde la notificación a la persona denunciante de la finalización del proceso.

Artículo 37.- Acciones a cargo de SERVIR

SERVIR en el marco de sus competencias realiza las siguientes acciones:

a) Orienta a las/los quejosos/as o denunciantes sobre los mecanismos de denuncia o queja y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

b) Asiste técnicamente a las oficinas de recursos humanos o a las que hagan sus veces en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

c) Supervisa que las oficinas de recursos humanos o a las que hagan sus veces, cuando tenga conocimiento de una denuncia sobre hostigamiento sexual, activen el procedimiento de investigación y sanción y cumplan con los plazos establecidos.

Artículo 38.- Obligación de informar a SERVIR

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

TITULO IV

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Capítulo I

Del procedimiento en las Instituciones de Educación Básica, Técnico-Productiva y de Educación Superior

Artículo 39.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente Capítulo son aplicables a las instituciones educativas de educación básica, centros de educación técnico - productiva, programas educativos, e institutos y escuelas de educación superior, sean públicos o privados.

Artículo 40.- Medidas de prevención

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

Artículo 41.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en las instituciones de educación básica

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

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

41.2 El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual realiza como mínimo las siguientes acciones:

a) Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formula las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.

b) Pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del/de la presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, cuando se trata de niños, niñas y adolescentes.

c) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.

d) Corre traslado de la denuncia y de los medios probatorios al órgano competente, cuando la recibe directamente.

e) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.

f) Formula recomendación al/a la directora/a para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

Artículo 42.- Reglas de la investigación y sanción del hostigamiento sexual

42.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las instituciones de

educación básica y programas educativos se rige por las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el mismo plazo, cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, 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.

42.2 Los plazos del procedimiento señalados en el numeral anterior no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Artículo 43.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en los Centros de Educación Técnico - Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior

43.1 En los Centros de Educación Técnico - Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior se conforma un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de la Institución Educativa y dos (2) representantes de los/as estudiantes; garantizando en ambos casos la paridad de género.

43.2 El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual realiza como mínimo las acciones previstas en el numeral 41.2 del artículo 41.

Artículo 44.- Reglas de la investigación y sanción del hostigamiento sexual en los Centros de Educación Técnico - Productiva e Institutos y Escuelas de educación superior

44.1. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en los Centros de Educación Técnico - Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior se rige por las siguientes reglas:

a) **Inicio del procedimiento:** El/la estudiante víctima o un tercero que conozca sobre hechos hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual. El Comité debe reservar la confidencialidad de los hechos, así como la identidad del/de la denunciante.

En los casos en que no se haya conformado el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, la presunta víctima puede acudir directamente el/la Director/a General, la Unidad de Gestión Educativa Local o a la Dirección Regional de Educación que corresponda.

b) **Traslado de la queja o denuncia:** El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual traslada la queja o denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados al órgano de instrucción correspondiente, de acuerdo al régimen laboral del/de la denunciado/a o quejado/a, en un plazo no mayor a un (1) día hábil contado desde que se recibe la queja o denuncia o se toma conocimiento de los hechos.

En caso la queja o denuncia sea en contra del director/a de la institución educativa, el Comité informa sobre la denuncia a la Unidad de Gestión Educativa Local o a la Dirección Regional de Educación que corresponda en el plazo de un (1) día hábil contado desde que se recibe la queja o denuncia o se toma conocimiento de los hechos. En caso el presunto hostigador/a sea un/a estudiante, el Comité comunica al Director/a de la institución educativa a fin de proceder de acuerdo a sus normas internas.

c) **Atención médica y psicológica: -** El/la Director/a General, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

d) **Medidas de protección:** El órgano encargado de la instrucción dicta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento, u otras idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia o de conocidos los hechos. Asimismo, la institución separa preventivamente al denunciado.

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

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

En el caso de instituciones privadas, si el/la presunto/a hostigador/a es un/a profesor/a contratado/a bajo el régimen laboral privado, luego de que el Comité corre traslado de la queja o denuncia, el procedimiento se rige por las reglas establecidas en el Capítulo I del Título III y, en lo que resulte aplicable, lo establecido en este artículo.

f) **Comunicación a la Autoridad:** La persona responsable de la Institución Educativa comunica a la Unidad de Gestión Educativa Local o el órgano correspondiente, la queja o denuncia presentada por hostigamiento sexual, en el plazo máximo un (1) día hábil de conocidas, bajo responsabilidad. La Unidad de Gestión Educativa Local reporta dicha queja o denuncia, así como las medidas de protección otorgadas al Ministerio de Educación, en el plazo máximo de un (1) día hábil de conocida u otorgada.

En el mismo plazo y cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, el/la Director/a comunica de los presuntos actos de hostigamiento sexual al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes.

44.2 Los plazos del procedimiento señalados en el numeral anterior no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Artículo 45.- Procedimiento aplicable a los Centros Preuniversitarios

Los Centros Preuniversitarios, para la investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual, se rigen bajo las reglas establecidas en el artículo 44.

Capítulo II

Del procedimiento en el ámbito universitario

Artículo 46.- Ámbito de aplicación

46.1 El presente Capítulo es de aplicación al personal docente, autoridades, funcionarias/os y demás servidores/as y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os.

46.2 Asimismo, están incluidas las escuelas de posgrado no pertenecientes a universidades, a que se refiere el Decreto Legislativo 882, Ley de Promoción de la Inversión en Educación.

Artículo 47.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual

47.1 Los Centros Universitarios, además de lo establecido en el Capítulo I el Título II, desarrollan acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con el Departamento de Bienestar Universitario o el que haga sus veces, mediante:

a) Difusión de la Ley Nº 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos del Centro Universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.

b) Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.

c) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.

47.2 Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del centro universitario.

"Artículo 48.- Autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual

Los Centros Universitarios implementan procedimientos disciplinarios con el objeto de investigar efectiva y oportunamente las denuncias por actos de Hostigamiento Sexual, aplicando las sanciones que correspondan.

Las autoridades competentes son las siguientes:

48.1 Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutivo. El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

48.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Es el órgano resolutivo competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género.

Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

48.3 Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género.

Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.**"**

(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.

"Artículo 49.- Del procedimiento disciplinario por Actos de Hostigamiento Sexual

49.1. Investigación Preliminar

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

El procedimiento para el trámite de la denuncia en los Centros Universitarios es el siguiente:

a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.

b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.

c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento y, supletoriamente, los que se encuentren reconocidos en la Ley Nº 30364 y su Reglamento. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.

d) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

49.2. Etapa de Instrucción

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia a los 7 días de recibida la denuncia.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.

b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.

c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.

El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.

d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

49.3. Etapa resolutiva

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutivo. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes.

El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

49.4. Etapa de Impugnación:

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutivo al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

49.6. En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.

49.7. Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 48 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por

período vacacional. Las causales de abstención, así como el procedimiento para nombrar suplentes o accesitarios son determinados en el reglamento interno del Centro Universitario.

49.8 Cuando la denuncia se formule contra un/a docente de universidades públicas o privadas, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/ el denunciante.

49.9. Los Centros Universitarios establecen el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria.**"** ***(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

"Artículo 50.- Atención médica y psicológica

El Centro Universitario, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 el artículo 17 del presente Reglamento.**"** ***(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.***

Artículo 51.- Documentos Normativos Internos

51.1 Los centros universitarios deben contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, en cuya elaboración deben considerar los lineamientos que para tal efecto emita el Ministerio de Educación.

51.2 Los documentos normativos internos de los centros universitarios públicos y privados deben regular como mínimo lo siguiente:

a) El procedimiento de elección de autoridades encargadas del procedimiento de investigación del hostigamiento sexual.

b) Las autoridades que deben ser designadas en cada etapa del procedimiento.

c) Las medidas de protección y prevención que pueden dictarse.

d) Las sanciones que pueden ser aplicadas diferenciando las condiciones de los/las presuntos/ as hostigadores/as o víctimas (estudiante, docente, personal administrativo, autoridad universitaria u otros.)

Artículo 52.- Información a SUNEDU

Los Centros Universitarios deben reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

Los Centros Universitarios deben reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el artículo 10 del presente Reglamento.

TITULO V

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE LA POLÍCÍA NACIONAL DEL PERÚ

Capítulo I

Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las instituciones de las Fuerzas Armadas

Artículo 53.- Ámbito de aplicación

53.1 El presente procedimiento es de aplicación al personal militar en situación de actividad y disponibilidad, así como al personal de tropa.

53.2 En el caso que la queja o denuncia sea interpuesta contra el personal civil que labora en las instituciones de las fuerzas armadas o en sus centros de formación es de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario para el sector público previsto en el presente Reglamento.

Artículo 54.- Procedimiento

Para el trámite de la queja o denuncia en las instituciones de las Fuerzas Armadas es de aplicación el siguiente procedimiento, observando las disposiciones de la Ley Nº 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas:

a) La persona presuntamente hostigada o un tercero, presenta la queja o denuncia, verbal o escrita, a el/la Comandante de Unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien registra el hecho en el libro confidencial correspondiente. En un plazo no mayor a un (1) día hábil o en el término de la distancia debidamente fundamentado, la queja o denuncia es derivada a la Inspectoría correspondiente para la evaluación previa. El procedimiento se inicia de oficio cuando, por cualquier medio, se toma conocimiento de situaciones de hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

b) La evaluación previa se encuentra a cargo del Órgano de Inspectoría, la Junta Interna de Investigación, Comisión de Investigación Ad Hoc o Inspectoría de las Unidades, según corresponda, quienes citarán a el/la presunto/a hostigador/a, poniendo en su conocimiento la queja o denuncia, a fin de que presente el informe de descargo respectivo. Sin perjuicio de ello, estos órganos dictan las medidas de protección previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 u otras de similar naturaleza dentro de los tres (3) días hábiles de recibida la denuncia o queja.

c) Luego de esta investigación previa, recomiendan, de ser el caso, que el presunta/o hostigador/a sea sometido/a al Órgano de Investigación Final competente.

d) El órgano de sanción competente emite la decisión que corresponda, previo traslado del informe del órgano de instrucción a el/la presunto/a hostigador/a y a el/la presunto/a hostigado/a para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

e) En el caso de no haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual por falta de pruebas o de acreditarse otro tipo de faltas, se archivará la investigación quedando registrado como un antecedente de queja.

f) Si la/el presunta/o responsable del acto de hostigamiento sexual volviere a incurrir en dicha falta se remitirá al Órgano de Investigación Final competente sin la evaluación previa.

g) En ningún caso, el procedimiento de investigación y sanción puede durar más que el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley

Artículo 55.- Competencia castrense

En caso de atribuirse falta muy grave a el/la presunto/a hostigador/a, es sometido a los Órganos de Investigación Preliminar y Final correspondiente, de acuerdo a la jerarquía, conforme a la Ley Nº 29131, Ley del Régimen Disciplinario de la Fuerzas Armadas

Artículo 56.- Graduación de la sanción

56.1 La sanción a imponerse se determinará luego que el /la presunto/a hostigador/a sea citado, oído y examinado, actuadas las pruebas de cargo y de descargo por los órganos disciplinarios competentes, y acreditada la responsabilidad se impondrá cualquiera de las siguientes sanciones:

a) Disponibilidad.
b) Retiro o Baja.

56.2 La actuación probatoria, bajo ninguna circunstancia debe implicar la revictimización.

Artículo 57.- Procedimiento para cadetes y alumnos

El procedimiento para cadetes y alumnos/as se rige por el presente Reglamento y por las normas internas de los centros de formación respectivos, las mismas que deben adecuarse a las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

Artículo 58.- Indemnización en caso de responsabilidad

Determinada la responsabilidad de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, debe formularse queja o denuncia ante el Fuero Militar Policial correspondiente de cada institución castrense, a efectos de que se investigue el quebrantamiento de la moralidad, el orden y la disciplina. Esta autoridad jurisdiccional militar se pronuncia por la reparación o indemnización correspondiente a favor de la persona hostigada, observando las disposiciones del Código Penal Militar Policial. Ello sin perjuicio de otras acciones legales que la víctima considere.

Artículo 59.- Atención médica y psicológica

Las instituciones de las fuerzas armadas, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, ponen a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

Capítulo II

Procedimiento en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas

Artículo 60.- Ámbito de aplicación del procedimiento en los niveles de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de las Fuerzas Armadas

El presente procedimiento es de aplicación a todos los niveles de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de las Fuerzas Armadas.

Artículo 61.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

61.1 Las Escuelas de Formación conforman un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual hace seguimiento a las acciones de prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual; recibe las quejas o denuncias y las traslada al órgano instructor, acompañando los medios probatorios ofrecidos o recabados. Asimismo, realiza las otras acciones a que se refiere el numeral 41.2 del artículo 41.

61.2 El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: un (1) representante del personal docente, un (1) representante del personal administrativo y dos (2) representantes de los/as estudiantes; uno/a de los/as cuales lo preside y cuenta con voto dirimente, siendo elegido en la sesión de instalación del Comité. Dicha conformación garantiza la paridad de género. La vigencia de la conformación es de dos (2) años.

Artículo 62.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas

62.1 El procedimiento se inicia de oficio, cuando la autoridad competente conoce los hechos o, a solicitud de parte, cuando la presunta víctima o un tercero presenta la queja o denuncia ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o la Oficina de Disciplina de cada Escuela de Formación. En este último supuesto, la Oficina de Disciplina de cada Escuela de Formación remite la queja o denuncia al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de manera inmediata, para que traslade

la queja o denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados al órgano instructor en un plazo no mayor a un (1) día hábil contado desde que se recibe la queja o denuncia o se toma conocimiento de los hechos, así como para que realice las acciones a que hace referencia el numeral 61.1 del artículo 61.

62.2 En caso que la queja o denuncia se realice en contra de un/a estudiante, la Oficina de Disciplina de cada Escuela de Formación actúa como órgano de investigación y de sanción, de ser el caso, dicta las sanciones previstas en las normas internas de los Centros de Formación de cada Institución Armada.

62.3 En caso que la denuncia se realice en contra de un/a docente en situación de actividad y disponibilidad, o por un/a docente en situación de retiro, siempre que las infracciones se hayan cometido mientras se encontraba en situación de actividad o disponibilidad, la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional o la Escuela de Oficiales donde ocurrieron los hechos emite un informe administrativo que remite a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Este último remite un informe y todos los actuados al Órgano de Inspectoría competente, para que adopte las acciones que, en el marco de sus competencias, sean necesarias para la investigación y sanción, de conformidad con las normas internas de los Centros de Formación de cada Institución Armada.

62.4 Las disposiciones establecidas en los numerales anteriores se deben ajustar a los plazos previstos en la Ley.

Artículo 63.- Atención médica y psicológica

Las Escuelas de Formación, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, ponen a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, de acuerdo a lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

Artículo 64.- Medidas de protección

64.1 El órgano instructor, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles de presentada la queja o denuncia o de tomado conocimiento de los hechos, bajo responsabilidad, dicta las medidas de protección a favor de la víctima, que pueden ser las previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 u otras de similar naturaleza que garanticen la adecuada protección de la presunta víctima.

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

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

Capítulo III

Procedimiento en la Policía Nacional del Perú

Artículo 65.- Ámbito de aplicación del procedimiento en la Policía Nacional del Perú

65.1 El presente procedimiento es de aplicación al alto mando, secretaría ejecutiva, estado mayor general, los órganos de control, consultivos, de administración interna, de asesoramiento, de apoyo, de línea y desconcentrados de la Policía Nacional del Perú; comprendiendo a todo el personal policial en situación de actividad y disponibilidad, así como al personal policial en situación de retiro, siempre que las infracciones se hayan cometido mientras se encontraba en situación de actividad o disponibilidad. Asimismo, es de aplicación a los niveles de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú.

65.2 En el caso que la queja o denuncia sea interpuesta contra el personal civil de la Policía Nacional del Perú, es de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario para el sector público previsto en el presente Reglamento.

Artículo 66.- Capacitación y prevención

La Defensoría del Policía es la encargada de brindar el apoyo técnico necesario a los órganos responsables de las acciones prevención *(sic)* establecidas en el Capítulo I del Título II. Asimismo, propone las políticas internas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. ***(*) Se ha mantenido el texto como fue publicado originalmente debido a que no se publicó Fe de Erratas.***

Artículo 67.- Atención médica y psicológica

La Policía Nacional del Perú, a través de los órganos competentes, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

Artículo 68.- Procedimiento

Para el trámite de la queja o denuncia en las instituciones de la Policía Nacional del Perú, es de aplicación el siguiente procedimiento, observando las disposiciones de la Ley Nº 30714, Ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo a los plazos previstos en el artículo 13 de la Ley:

a) La persona presuntamente hostigada o un tercero, presenta la queja o denuncia, verbal o escrita, ante su superior jerárquico, la Defensoría de la Policía u otro órgano competente, quien la remite al órgano de investigación correspondiente. El procedimiento se inicia de oficio cuando, por cualquier medio, se toma conocimiento

de situaciones de hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

b) El órgano de instrucción emite su informe, previos descargos del/de la quejado/a o denunciado/a, y lo remite a la Inspectoría Descentralizada o a el/la Inspector/a General de la Policía Nacional del Perú, según corresponda. Sin perjuicio de ello, el órgano de instrucción dicta las medidas de protección previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 u otras de similar naturaleza, dentro de los tres (3) días hábiles de recibida la denuncia o queja.

c) La Inspectoría Descentralizada o el Inspector/a General de la Policía Nacional del Perú, según corresponda, resuelve, previo traslado del informe del órgano de instrucción a el/la presunto/a hostigador/a y a el/la presunto hostigado/a para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

d) En ningún caso, el procedimiento de investigación y sanción puede durar más que el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley.

Capítulo IV

Procedimiento en los niveles de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú

Artículo 69.- Ámbito de aplicación del procedimiento en los niveles de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú

69.1 El presente procedimiento es de aplicación a los niveles de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú.

69.2 En el caso que la queja o denuncia sea interpuesta contra el personal civil que labora en tales niveles, es de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario para el sector público previsto en el presente Reglamento.

69.3 Las Escuelas de Formación adecúan su régimen interno disciplinario a lo establecido en la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 70.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

70.1 Las Escuelas de Formación de la Policía Nacional del Perú disponen la conformación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual hace seguimiento a las acciones de prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual; así como, recibe las quejas o denuncias y las traslada al órgano instructor, acompañando los medios probatorios ofrecidos o recabados. Asimismo, realiza las otras acciones a que se refiere el numeral 41.2 del artículo 41.

70.2 El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: un (1) representante del personal docente, un (1) representante del personal administrativo y dos (2) representantes de los estudiantes; uno de los cuales lo preside y cuenta con voto dirimente, siendo elegido en la sesión de instalación del Comité. Dicha conformación garantiza la paridad de género, tanto para representantes titulares como para suplentes. La vigencia de la conformación es de dos (2) años.

Artículo 71.- Inicio del procedimiento

71.1 El procedimiento se inicia de oficio, cuando la autoridad competente conoce los hechos o, a solicitud de parte, cuando la presunta víctima o un tercero presenta la queja o denuncia ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, o la Oficina de Disciplina de cada Escuela de Formación. En este último supuesto, la Oficina de Disciplina de cada Escuela de Formación remite la queja o denuncia al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de manera inmediata, para que traslade la queja o denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados al órgano instructor en un plazo no mayor a un (1) día hábil contado desde que se recibe la queja o denuncia o se toma conocimiento de los hechos, así como para que realice las acciones a que hace referencia el numeral 61.1 del artículo 61.

71.2 En caso que el hostigamiento sea realizado por un/a estudiante, la Oficina de Disciplina de cada Escuela de Formación actúa en primera instancia, efectuando la investigación administrativa disciplinaria, determinando la responsabilidad del/de la presunta/o autor/a y la sanción correspondiente, conforme a lo establecido en el artículo 24 del Capítulo VI, del Título III del Decreto Legislativo Nº 1318, Decreto Legislativo que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú.

71.3 En caso que el hostigamiento sea realizado por un/a docente en situación de actividad y disponibilidad, o por un/a docente en situación de retiro, siempre que las infracciones se hayan cometido mientras se encontraba en situación de actividad o disponibilidad, la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional o la Escuela de Oficiales donde ocurra el hecho emitirá un informe administrativo a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial para que, por intermedio de la Oficina de Asesoría Jurídica, remitan el informe y todos los actuados a la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú para que adopte las acciones que, en el marco de sus competencia, sean necesarias para la investigación y sanción de los actos de hostigamiento, conforme a lo establecido en la Ley Nº 30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

71.4 Los indicados procedimientos deben respetar los plazos previstos en el artículo 13 de la Ley.

Artículo 72.- Medidas de protección

72.1 El órgano instructor en el plazo máximo de tres (3) días hábiles de presentada la queja

o denuncia o de tomado conocimiento de los hechos, bajo responsabilidad, dicta las medidas de protección a favor de la presunta víctima, que pueden ser las previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 u otras de similar naturaleza que garanticen la adecuada protección de la presunta víctima.

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

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

Artículo 73.- Imposición de la sanción

El órgano competente emite la sanción previo traslado del informe del órgano de instrucción a el/la presunto/a hostigador/a y a el/la presunto/a hostigado/a para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos, y se aplica dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y el presente reglamento.

Artículo 74.- Atención médica y psicológica

Los centros de formación, a través de su Director/a, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, ponen a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

TITULO VI

PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECIÓN

Artículo 75.- Procedimiento aplicable a las relaciones de sujeción

75.1 Los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones específicas reguladas en la Ley y el presente Reglamento, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, las modalidades formativas, los Programas de Capacitación para el Trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente Reglamento, en tanto les resulte aplicable.

75.2 Para tal efecto, la oficina de recursos humanos de la institución donde han sucedido los hechos o la que haga sus veces recibe la denuncia y dicta las medidas de protección necesarias. Asimismo, conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de dicha oficina y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, propone al área correspondiente las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Acceso al proceso de tutela especial

Sin perjuicio de los procedimientos regulados en la presente norma, las víctimas de hostigamiento sexual, tienen a salvo el derecho de recurrir al proceso especial de la Ley Nº 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

Segunda.- Publicación del Protocolo y/o Directiva necesarios para la actuación Inspectiva en los casos de hostigamiento sexual

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL aprueba los instrumentos normativos necesarios para la actuación inspectiva en materia de hostigamiento sexual, dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

Tercera.- Adecuación al presente Reglamento, y Protocolos modelo de atención y sanción de casos de hostigamiento sexual

(*) Rectificada por Fe de Erratas publicada el 1 de agosto de 2019.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecúa la "Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público", aprobada mediante Resolución Vice-Ministerial Nº 005-2017-MTPE-2, a la Ley y el presente Reglamento, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la vigencia del presente reglamento. La referida Guía contiene formatos y modelos para facilitar la presentación de quejas y denuncias, el modelo de Convenio de prácticas pre y profesionales que establezca el compromiso de prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual, otros formatos y modelos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley y el presente Reglamento, así como una propuesta de temario para la capacitación prevista en el artículo 11 del presente Reglamento.

SERVIR adecua sus disposiciones contra el hostigamiento sexual al presente reglamento, y diseña y aprueba los protocolos de atención de casos de hostigamiento sexual laboral para las/los servidoras/es públicas/os y practicantes, que incluye los formatos para facilitar la presentación de las quejas o denuncias, en el plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

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

El Ministerio del Interior adecua sus disposiciones contra el hostigamiento sexual al presente reglamento, y diseña y aprueba el protocolo modelo de atención y sanción del hostigamiento sexual, que incluye los formatos para facilitar la presentación de las quejas o denuncias, aplicable en la Policía Nacional del Perú y sus centros de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento, en el plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

El Ministerio de Defensa adecua sus disposiciones contra el hostigamiento sexual al presente reglamento, y diseña y aprueba el protocolo modelo de atención y sanción del hostigamiento sexual, que incluye los formatos para facilitar la presentación de las quejas o denuncias, aplicable en las instituciones de las Fuerzas Armadas y sus Centros de Formación, en el plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

Los instrumentos mencionados son publicados en los portales institucionales de las entidades que los aprueban el mismo día de su aprobación.

Cuarta.- Asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y modelos de formatos referenciales para presentar quejas o denuncias

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables brinda asistencia técnica sobre los contenidos mínimos del protocolo modelo de atención y sanción del hostigamiento sexual, así como de los temarios que deben aprobar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Educación, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa y SERVIR, para que las instituciones cumplan con la obligación de capacitación prevista en el artículo 11.

Asimismo, publica los modelos de formatos referenciales, a través de los cuales se pueden presentar las quejas o denuncias para los casos de hostigamiento sexual, dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento. ***(*) Rectificada por Fe de Erratas publicada el 1 de agosto de 2019.***

Quinta.- Instrumentos para facilitar la aplicación de la normativa sobre hostigamiento sexual

Todas las instituciones, públicas o privadas, que se encuentran dentro de los alcances de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el presente Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la Ley y el Reglamento, en el plazo de noventa (90) días hábiles siguientes a la publicación de los protocolos modelo a los que se hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final.

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

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

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

Sexta.- Implementación de servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo

Las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo implementan progresivamente el servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo, dentro de los ciento ochenta (180) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento. Para tal efecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, emite los lineamientos sobre dicho servicio dentro de los sesenta (60) días calendario a partir de la publicación de la presente norma.

Séptima.- Medidas para cumplir la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a SERVIR los casos de hostigamiento sexual

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SERVIR habilitan una plataforma virtual en la cual las entidades reportan el cumplimiento de lo establecido en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29, así como del literal h) del numeral 35.2 del artículo 35 y el artículo 38 del presente Reglamento, dentro de ciento veinte (120) días calendario siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

Octava.- Medidas para cumplir la obligación de comunicar los casos de hostigamiento en el ámbito educativo

El Ministerio de Educación y la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria habilitan un mecanismo virtual para

reportar el cumplimiento de lo establecido en el literal f) del numeral 42.1 del artículo 42, el literal f) del numeral 44.1 del artículo 44 y el artículo 52 del presente Reglamento, dentro del plazo de ciento veinte (120) días calendario siguientes a la publicación del mismo.

Novena.- Lineamientos aplicables a las modalidades formativas de servicios en el sector público

SERVIR aprueba los lineamientos a los que hace referencia el artículo 34 en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

Décima.- Procedimiento aplicable en Programas Educativos

Los Programas Educativos se rigen por el procedimiento para instituciones de educación básica o para institutos superiores, de acuerdo a lo que determine el MINEDU, en función a su naturaleza.

Décimo Primera.- Políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual

Las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, aprueban las políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual a las que hace referencia el artículo 24, en un plazo máximo de noventa (90) días calendarios siguientes a la vigencia del presente reglamento.

Décimo Segunda.- Conformación de Comités de intervención frente al Hostigamiento Sexual

En el plazo máximo de sesenta (60) días calendario siguientes a la vigencia del Reglamento, las instituciones que se encuentren obligadas a crear el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual establecen internamente el procedimiento para la conformación del mismo con integrantes titulares y suplentes, el número de sus miembros de corresponder, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

El Ministerio de Educación, en el ámbito de la educación básica, técnico - productiva, institutos y escuelas de educación superior, establece el procedimiento para la conformación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, con integrantes titulares y suplentes, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Conformación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en centros de trabajo

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

En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores, en tanto no se elija al Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, se encarga de su designación.

Las/os empleadores/as del sector privado cuentan con el plazo máximo de seis (6) meses, desde la vigencia del presente Reglamento, para conformar el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual u organizar las elecciones para la designación del Delegado o Delegada contra el Hostigamiento Sexual.

Segunda.- Comités de intervención frente al Hostigamiento Sexual entre las demás instituciones

Las instituciones educativas, de los centros de formación de las fuerzas armadas y de la policía nacional, conforman el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo máximo de seis (6) meses, desde la vigencia del presente Reglamento.

Mientras no se elija al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, sus funciones son asumidas por los Comités existentes para intervenir en estos casos o por el órgano que establezca o designe cada institución.

Tercera.- Trámite de procedimientos en curso

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

Cuarta.- Medidas provisionales para el cumplimiento de las obligaciones de comunicación

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

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