



LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y GESTIÓN DE DENUNCIAS

Elaborado Por:	Analista Legal María Alejandra Aguilar Alarcón
Revisado Por:	Gerente de Gestión Talento Claudia Vásquez Gerente Legal Renzo Enríquez Farfán
Aprobado Por:	Director General Juan Manuel García Calderón
Fecha de Aprobación:	20/02/2024
Otros Revisores:	Coordinador de Servicios Educativos

INDICE

I.	OBJETIVO	3
II.	ALCANCE	3
III.	MARCO NORMATIVO	3
IV.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	3
V.	DEFINICIONES	3
VI.	PRINCIPIOS	4
VII.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	5
7.1.	SERVICIOS EDUCATIVOS:.....	5
7.2.	GESTIÓN DEL TALENTO	6
7.3.	COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA ESTUDIANTES	7
7.4.	COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA TRABAJADORES:.....	9
7.5.	COMITÉ EXTRAORDINARIO DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:	9
VIII.	CONFORMACIÓN Y CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	10
8.1.	DE LOS COMITÉS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	10
8.1.1.	Conformación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores	10
8.1.2.	Conformación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes	10
8.1.3.	Conformación del Comité extraordinario de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.....	11
8.1.4.	Convocatoria de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual	11
8.1.4.1.	Convocatoria de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores.....	11
8.1.4.2.	Convocatoria de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes	11
8.2.	IMPEDIMENTOS PARA PARTICIPAR EN LOS COMITÉS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	12
IX.	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	12
9.1.	DISPOSICIONES GENERALES:	12
9.2.	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	14
9.2.1.	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON ESTUDIANTES DE TECSUP.....	14
9.2.2.	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON TRABAJADORES SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	15
9.2.3.	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS QUE BRINDEN SERVICIOS EN TECSUP SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	17
9.2.4.	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON OTRAS RELACIONES DE SUJECCIÓN A TECSUP SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	18
9.2.5.	CONFLICTO DE INTERESES:	19
9.2.6.	FALSA QUEJA	19
X.	DISPOSICIONES FINALES:.....	19
XI.	ANEXOS	20
XII.	CONTROL DE CAMBIOS	33
XIII.	MODALIDAD DE COMUNICACIÓN	33

I. OBJETIVO

Prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación y cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo en TECSUP.

II. ALCANCE

El presente documento se aplica obligatoriamente a toda la Comunidad Educativa de TECSUP, sin perjuicio de las disposiciones especiales que se establezcan a través de sus órganos de Dirección.

III. MARCO NORMATIVO

- Ley N° 27942: Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30364: Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley N° 30466: Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- Decreto Supremo N° 014-0219-MIMP: Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, por el cual se aprueba los Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado" y su respectivo instructivo.
- Resolución Ministerial N° 067-2024-MINEDU, por la cual se aprueba la norma técnica denominada "Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico – Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados.
- Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU, por el cual aprueba los Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior.

IV. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Reglamento Institucional de TECSUP.
- Reglamento Interno de Trabajo de TECSUP.

V. DEFINICIONES

- A. Comunidad Educativa:** Se encuentra conformada por los asociados, directores, trabajadores, ingresantes, estudiantes de Programas de Estudios, egresados de TECSUP; y las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión de su trabajo, tienen contacto con TECSUP.
- B. Conducta de Connotación Sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- C. Conducta Sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- D. Denuncia:** Acción mediante la cual una persona, indistintamente de su sexo o identidad de género, pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente documento, 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.
- E. Denunciado(a):** Persona, indistintamente de su sexo o identidad de género, contra la que se presenta denuncia por hostigamiento sexual.
- F. Denunciante:** Persona que presenta denuncia por hostigamiento sexual.

IMPORTANTE: Documento clasificado como de **Uso Interno**

Este documento es de Propiedad de TECSUP. Prohibida su reproducción por cualquier medio en forma total o parcial sin la autorización expresa de TECSUP.

- G. Hostigado(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- H. Hostigador(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- I. 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. 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 reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario. 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 ambiente educativo, formativo, de trabajo o similares.
- J. Identidad de Género:** Es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma se libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- K. 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.
- L. 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.
- M. TECSUP:** TECSUP N° 1 y Asociación TECSUP N° 2. TECSUP abarca a todo Instituto de Educación Superior, Sede Principal y/o Filial debidamente licenciada ante el Ministerio de Educación perteneciente a cualquier persona jurídica autorizada para utilizar en su razón social la expresión "TECSUP".

VI. PRINCIPIOS

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en TECSUP se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios vinculados o establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Institucional de TECSUP:

- A. Principio de Dignidad y Defensa de la Persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual en TECSUP 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 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 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 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 participantes en los procedimientos iniciados por hostigamiento sexual, 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 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 autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en las respectivas Leyes, sus reglamentos y en el presente procedimiento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los denunciantes y o denunciados, 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 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 y Adolescente:** Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la LEY N° 30466.
- 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.

VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES

7.1. SERVICIOS EDUCATIVOS:

Se encarga de planificar y ejecutar acciones de prevención de hostigamiento sexual en TECSUP relacionada con los estudiantes, de presuntos actos de hostigamiento sexual de cualquier miembro de la Comunidad Educativa hacia los estudiantes y/o de los estudiantes a cualquier miembro de la Comunidad Educativa. Para ello trabajará en coordinación con el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para los estudiantes y Gestión del Talento.

El área de Servicios Educativos tiene las siguientes funciones específicas:

- A.** Realizar como mínimo (02) dos evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con los ESTUDIANTES. Las herramientas de evaluación que utilicen deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados y el interés superior de los adolescentes.
- B.** Realizar como mínimo (01) capacitación anual en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación educativa de los ESTUDIANTES de TECSUP, con el objetivo de sensibilizar a los ingresantes y/o estudiantes sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- C.** Coordinar con Gestión de Talento las capacitaciones especializadas, cuanto menos una vez al año, para aquellos involucrados en los procesos en materia de hostigamiento sexual.
- D.** Difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables entre los ESTUDIANTES.
- E.** Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos para los ESTUDIANTES. Asimismo, ponen a disposición los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.
- F.** Promover y desarrollar capacidades en los ESTUDIANTES de TECSUP para el auto cuidado, la identificación de riesgos y el manejo de estrategias de afronte y búsqueda de ayuda frente a estas situaciones.

- G. Apoyar en la gestión de los procedimientos disciplinarios al Director Académico, y a los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, lo cual podrá incluir la recepción de denuncias, notificación de Resoluciones, etc.
- H. Comunicar a la Dirección Regional de Educación correspondiente la denuncia presentada ante el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiante por encargo del Director General de TECSUP.
- I. Cumplir con reservar la confidencialidad de los hechos que conocen sobre los procedimientos de denuncias de hostigamiento sexual así como la identidad del denunciante o víctima y denunciado(a).
- J. Identificar áreas, espacios, los factores de riesgo que puedan facilitar la realización de actos de hostigamiento sexual con el fin de removerlos y evitar que se generen o repitan.
- K. Convocar a una la elección del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual de manera anual y, en caso sea necesario si alguno de los miembros del Comité haya culminado la relación de sujeción con TECSUP.
- L. Recomendar políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben regularse a través de directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos Documentos deben especificar los canales para la presentación de denuncias, el procedimiento de investigación, sanción y los plazos de cada etapa los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Le N° 27942 y su Reglamento.
- M. Reportar trimestralmente información a la Dirección Regional de Educación comunicando el número de denuncias recibidas, atendidas, archivadas y medidas adoptadas, según corresponda.

7.2. GESTIÓN DEL TALENTO

Se encarga de planificar y ejecutar acciones de prevención y atención de cualquier incidencia y/o denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral de TECSUP, que se encuentre relacionada con empresas de tercerización o intermediación, que se encuentren relacionadas con la prestación de servicios 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, en coordinación con los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

El área de Gestión de Talento tiene las siguientes funciones específicas:

- A. Realizar como mínimo (02) dos evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan en TECSUP enfocadas a los asociados, los directores, los trabajadores, los ingresantes, los egresados de TECSUP; y las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que con ocasión de su trabajo tienen contacto con TECSUP. Las herramientas de evaluación que utilicen deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados.
- B. Realizar como mínimo (01) capacitación anual en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, de inicio de la modalidad formativa correspondiente o del inicio de la prestación de servicios y/o de tercerización en TECSUP, con el objetivo de sensibilizarlos sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- C. Realizar como mínimo (01) capacitación anual especializada para el área de Servicios Educativos, Gestión del Talento, los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los órganos encargados de sanción en los procedimientos sancionadores que se generen en materia de hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación en los enfoques establecidos en la LEY y el REGLAMENTO.
- D. Difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables entre los entre los TRABAJADORES, personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que con ocasión de su trabajo tienen contacto con TECSUP.
- E. Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos para los TRABAJADORES, personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que con ocasión de su trabajo tienen contacto con TECSUP. Asimismo, ponen a disposición los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

- F.** Recibir la queja o denuncia de TRABAJADORES, personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que con ocasión de su trabajo tienen contacto con TECSUP sobre presuntos actos de hostigamiento sexual. Al realizarse la denuncia en forma verbal, el formato es llenado por Gestión de Talento. La información que brinda la /el denunciante de los actos de hostigamiento sexual, respecto a la sección sobre “datos de la persona contra quien se formula la denuncia”, debe ser específicamente completa y detallada, de lo contrario, la falta de información sobre el/la presunto/a hostigador/a, podría devenir en el archivamiento de la denuncia.
- 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 le asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.
- G.** Informar a la presunta víctima de actos de hostigamiento sexual o quien denuncia los hechos si tiene dudas sobre las preguntas planteadas en la denuncia y que los datos personales obrantes en el formato para presenta la denuncia se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- H.** Poner a disposición del denunciante o víctima los canales de atención médica y psicológica según lo establecido en el presente documento.
- I.** Dictar y ejecutar las medidas de protección que correspondan de conformidad con el presente documento.
- J.** Comunicar al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo que se ha recibido una queja o denuncia o se ha iniciado un procedimiento de investigación de oficio por hostigamiento sexual, así como comunicar el término del procedimiento ante dicha entidad.
- K.** Comunicar al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual la denuncia o el inicio de un procedimiento de investigación de oficio para la investigación correspondiente.
- L.** Recibir los informes remitidos por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en los procedimientos disciplinarios que se generen y trasladar el informe al órgano correspondiente de conformidad a lo establecido en el presente documento y el Reglamento Interno de Trabajo de TECSUP.
- M.** Comunicar a las empresas de intermediación o tercerización de servicios sobre las denuncias que realicen sus trabajadores sobre presuntos actos de hostigamiento sexual.
- N.** Identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se hubieren desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual para los TRABAJADORES, personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que con ocasión de su trabajo tienen contacto con TECSUP con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

7.3. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA ESTUDIANTES

Se encarga de recibir las denuncias, investigar, emitir medidas de protección, recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en el ámbito educativo. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los estudiantes en el procedimiento de investigación del hostigamiento sexual. TECSUP tendrá un Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes por cada local licenciado.

El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes tiene las siguientes funciones:

- A.** Recibir la denuncia de los estudiantes sobre presuntos actos de hostigamiento sexual.
- 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 le asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.
- B.** Por encargo del Director General, poner a disposición del denunciante o víctima los canales de atención médica y psicológica según lo establecido en el presente documento, en coordinación con el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes

- C. Brindar recomendaciones referidas a acciones de prevención de casos de hostigamiento sexual y apoyar a los órganos y/o autoridades competentes en su implementación.
- D. Recibir la denuncia de los estudiantes sobre presuntos actos de hostigamiento sexual o formular las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que tome conocimiento por cualquier medio. Al realizarse la denuncia en forma verbal, el formato es llenado por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para Estudiantes. La información que brinda la /el denunciante de los actos de hostigamiento sexual, respecto a la sección sobre “datos de la persona contra quien se formula la denuncia”, debe ser específicamente completa y detallada, de lo contrario, la falta de información sobre el/la presunto/a hostigador/a, podría devenir en el archivamiento de la denuncia.
- E. Trasladar la denuncia y los medios probatorios presentados y/o recabados a la instancia competente cuando la recibe o formula directamente. En caso el presunto hostigado sea menor de edad, se ponen los hechos en conocimiento del padre, madre, tutores/as o responsable del mismo.
- F. Brindar información al presunto hostigado sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- G. Informar a la presunta víctima de actos de hostigamiento sexual o quien denuncia los hechos si tiene dudas sobre las preguntas planteadas en la denuncia y que los datos personales obrantes en el formato para presenta la denuncia se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- H. Coordinar con el Director General que se ponga a disposición de la persona afectada los canales de atención médica y psicológica.
- I. Coordinar con el área de Servicios Educativos y las áreas responsables las medidas de protección que correspondan.
- J. Implementar, administrar, registrar los hechos de denuncia, y custodiar un libro de denuncias relacionadas al hostigamiento sexual. El libro de denuncias se encontrará en custodia del área de Servicios Educativos, bajo responsabilidad del Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de estudiantes.
- K. Registrar en el Libro de registro de denuncias la información de los casos de hostigamiento sexual que se presenten. El contenido del referido libro se realiza conforme a lo establecido en el Anexo correspondiente.
- L. Realizar la investigación pertinente y elaborar un (01) Informe sobre los hechos materia de cada denuncia por hostigamiento sexual.
- M. Remitir los informes elaborados a los órganos correspondientes de conformidad con el procedimiento establecido.
- N. Apoyar en las acciones de comunicación a los estudiantes e ingresantes sobre la existencia del presente Procedimiento, brindando información completa, asequible y comprensible, en coordinación con el área de Servicios Educativos.
- O. Formula recomendación al/a la directora/a para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.
- P. Liderar las acciones de comunicación a los estudiantes e ingresantes sobre la existencia del presente Procedimiento, brindando información completa, asequible y comprensible, en coordinación con el área de Servicios Educativos y los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
- Q. Liderar las campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras, en coordinación con el área de Servicios Educativos.
- R. Liderar la aplicación del enfoque de género, lo cual implica su transversalización e institucionalización, para ello podrá contar con el apoyo de Servicios Educativos.
- S. Elaborar anualmente el informe amigable sobre los avances de la transversalización e institucionalización del enfoque de género que contiene como mínimo la problemática, resultados, actores claves, inversión, entre otros que será reportado a la Dirección Regional de Educación correspondiente.
- T. Articular de manera directa con la Dirección General, la Dirección Académica, las Jefaturas y/o Coordinaciones de Departamento y Servicios Educativos la aplicación del enfoque de género en la institución.
- U. Revisar la normativa e instrumentos vigentes en materia de enfoque de género y diseñar un programa con los pasos a seguir para la aplicación del enfoque de género.

- V. Elaborar la propuesta de Declaración para la Igualdad contra la discriminación y todo tipo de violencia de género suscrito por todos los miembros de la comunidad educativa y aprobada mediante Resolución Directoral.
- W. Convocar una Asamblea Plenaria anual con actores claves de la comunidad educativa buscando la representación de los estudiantes, personal administrativo, docente y directivo, en la cual se deberá presentar los objetivos de la implementación del enfoque de género, la propuesta de Declaración para la igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género, así como el programa con los pasos a seguir para la aplicación del enfoque de género.
- X. Implementar espacios de reflexión y análisis sobre las causas y consecuencias de los estereotipos, la discriminación, desigualdad y violencia de género en la vida personal, familiar y comunidad, a partir de su contexto y referencia socioculturales, para lo cual podrán realizar taller con el apoyo de actores locales.
- Y. Implementar talleres con la comunidad educativos que permite visibilizar, problematizar y determinar situaciones de discriminación, desigualdad y violencia de género en TECSUP, considerando las dimensiones de la institución y los momentos formativos, establecidos en el modelo conceptual para la transversalización e institucionalización del enfoque que se determine para TECSUP.
- Z. Conformar equipos o grupos de trabajo para que se recoja y se debata información sobre los diferentes problemas de género que pueda existir sobre los diferentes problemas de género que puedan existir en TECSUP.

7.4. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA TRABAJADORES:

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores se encarga de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación del hostigamiento sexual. TECSUP tendrá un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual por cada centro de trabajo con veinte (20) o más trabajadores. En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores, se realizará la elección de un Delegado contra el Hostigamiento Sexual quien asumirá las mismas obligaciones del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual. En el caso que el centro de trabajo tenga cinco (05) o menos trabajadores, se designará excepcionalmente a un Delegado contra el Hostigamiento Sexual quien asumirá las mismas obligaciones del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores tiene las siguientes funciones:

- A. Realizar la investigación pertinente y elaborar un (01) Informe sobre los hechos materia de cada denuncia por hostigamiento sexual.
- B. Remitir los informes elaborados al área de Gestión del Talento y a Dirección Académica, según corresponda.
- C. Apoyar en las acciones de comunicación a los trabajadores, los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que con ocasión de su trabajo tienen contacto con TECSUP, y a las personas que tiene una relación de sujeción no regulada por el derecho laboral con TECSUP, sobre el procedimiento de atención de denuncias relacionadas con hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible, en coordinación con el área de Gestión del Talento.
- D. Apoyar en las campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras, en coordinación con el área de Gestión del Talento.
- E. Realizar talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y a desterrar los prejuicios que toleren o legitimen el hostigamiento sexual, en coordinación con Gestión del Talento.
- F. Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual, en coordinación Gestión del Talento.
- G. Elaborar un Plan Anual de Trabajo con su cronograma de ejecución de actividades en coordinación con Gestión del Talento y proponerlo para aprobación del Director General

7.5. COMITÉ EXTRAORDINARIO DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

El Comité extraordinario de intervención frente al Hostigamiento Sexual se conforma para atender casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones establecidas en la Base Legal del presente documento, 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.

El Comité extraordinario de intervención frente al Hostigamiento Sexual se conforma para cada caso en concreto y cuentan con las siguientes funciones:

- A. Realizar la investigación pertinente y elaborar un (01) Informe sobre los hechos materia de cada denuncia por hostigamiento sexual.
- B. Remitir los informes elaborados al área de Gestión del Talento.

VIII. CONFORMACIÓN Y CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

8.1. DE LOS COMITÉS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

8.1.1. Conformación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores

- A. Los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores están conformados por un total de cuatro (04) miembros titulares, con sus respectivos miembros suplentes, garantizando la participación de:
 - Dos (02) representantes de los trabajadores, y
 - Dos (02) representantes de TECSUP.
- B. Los representantes de TECSUP ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores son nombrados de la siguiente forma: un (01) representante de Gestión del Talento y uno (01) que TECSUP designe.
- C. La conformación de los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores prevé la participación de dos hombres y dos mujeres tanto para los miembros titulares como para los suplentes. La vigencia de la conformación de los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores es de dos (02) años. Sin perjuicio de que el tiempo de participación de los representantes elegidos este sujeto al vínculo laboral que tenga el representante con TECSUP.
- D. En caso los representantes no culminen el periodo establecido debe ser reemplazados por sus respectivos suplentes, y, de no contar con estos últimos, se tomará a la siguiente persona más votada o se deberá elegir al reemplazante.
- E. Los acuerdos del Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual para trabajadores se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante del área de Gestión del Talento o quien haga sus veces.
- F. Los miembros titulares y suplentes del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores deberán ser trabajadores a tiempo completo que tengan como mínimo (01) año de trabajo en TECSUP.

8.1.2. Conformación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes

- A. Los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes están conformados por un total de cuatro (04) miembros titulares, con sus respectivos miembros suplentes, garantizando la participación de:
 - Dos (02) representantes de la población estudiantil.
 - Dos (02) representantes de la institución educativa.
- B. Uno de los miembros lo preside y cuenta con voto dirimente, siendo este elegido en la sesión de instalación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes. Los acuerdos del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes se adoptan por mayoría simple y el voto dirimente le corresponde a la persona designada por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes.
- C. La conformación de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes prevé la participación de dos hombres y dos mujeres tanto para los miembros titulares como para los suplentes. La vigencia de la conformación de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes es de un (01) año. Sin perjuicio de que el tiempo de participación de los representantes elegidos este sujeto al vínculo laboral o estudiantil que tenga el representante.

- D. En caso los representantes no culminen el periodo establecido debe ser reemplazados por sus respectivos suplentes, y, de no contar con estos últimos, el área de Servicios Educativos deberá convocar a elecciones por el periodo faltante.

8.1.3. Conformación del Comité extraordinario de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

El Comité extraordinario de intervención frente al Hostigamiento Sexual se conforma por solicitud del área de Gestión de Talento por cada denuncia por presuntos casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones establecidas en la Base Legal del presente documento.

Se conforma dos (2) representantes de dicha oficina y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados.

8.1.4. Convocatoria de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual**8.1.4.1. Convocatoria de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores**

- A. Los Comités de intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores, son designados por votación cada dos años mediante Resolución emitida por el Director General. El área de Gestión del Talento deberá proponer al representante de Gestión Talento y al representante adicional de TECSUP, tomando en consideración los impedimentos señalados en el presente documento.
- B. El área de Gestión del Talento son los encargados de realizar las coordinaciones necesarias para convocar la asamblea de elección de manera presencial o mediante medios virtuales, por mayoría simple de los votantes. La votación debe ser secreta y directa.
- C. El área de Gestión del Talento se encargará de procesar la información obtenida en la asamblea de elección y proporcionar los resultados a la Dirección General a fin de que este realice la conformación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual correspondiente mediante Resolución Directoral. Los miembros titulares serán los más votados, mientras que los miembros suplentes serán los siguientes más votados.

8.1.4.2. Convocatoria de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes

- A. Los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes son designados por votación anualmente mediante Resolución emitida por el Director General. El área de Servicios de Educativos deberá proponer docentes y estudiantes a votación, tomando en consideración los impedimentos señalados en el presente documento. Asimismo, el área de Gestión del Talento deberá proponer al personal administrativo, tomando en consideración los impedimentos señalados en el presente documento.
- B. El área de Servicios Educativos y el área de Gestión del Talento son los encargados de realizar las coordinaciones necesarias para convocar la asamblea de elección de manera presencial o mediante medios virtuales, por mayoría simple de los votantes. La votación debe ser secreta y directa.
- C. El área de Servicios Educativos se encargará de procesar la información obtenida en la asamblea de elección y proporcionar los resultados a la Dirección General a fin de que el Director General realice la conformación de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes correspondiente mediante Resolución Directoral. Los miembros titulares serán los más votados, mientras que los miembros suplentes serán los siguientes más votados.

8.2. IMPEDIMENTOS PARA PARTICIPAR EN LOS COMITÉS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- A.** Se encuentran impedidos de integrar los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual aquellos que:
- Han sido sancionados administrativamente o tienen procedimiento administrativo en curso.
 - Están incluidos en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o en el Registro de deudores de reparaciones civiles por delitos en agravio del Estado.
 - Registran antecedentes policiales, penales o judiciales.
 - Están condenados con sentencia firme por delito doloso y/o hayan sido denunciados por violencia contra las mujeres o contra los integrantes del grupo familiar o por hostigamiento sexual.
 - Tienen condición de procesados los delitos terrorismo, violación de la libertad sexual, tráfico ilícito de drogas u otros delitos vinculados a corrupción.
 - Están incluidos en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
 - Tienen una medida de separación temporal en TECSUP.
 - Sean menores de edad
- B.** Los miembros electos del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de los estudiantes presentan ante el área de Servicios Educativos una declaración jurada de no incurrir en alguno de los impedimentos señalados. Asimismo, los miembros electos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores presentan una declaración jurada de no incurrir en alguno de los impedimentos señalados al área de Gestión del Talento.
- C.** Los impedimentos señalados en el presente documento se deberán mantener por el periodo en el que han sido electos los miembros de los Comités. En caso de que alguno de los miembros de los Comités incurra en uno de los impedimentos luego de haberse aprobado su conformación en los Comités, el referido miembro tiene el deber de comunicar al Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes o al representante de Gestión del Talento del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores sobre el impedimento en el que se encuentra.
- D.** El Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes o el representante de Gestión del Talento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores deberán comunicar a la Dirección General para que el Director General reemplace al miembro que incurrió en alguno de los impedimentos por su suplente.
- E.** El Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes o el representante de Gestión del Talento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deberán convocar a reunión a los miembros para informar y realizar las coordinaciones necesarias con el miembro suplente.

IX. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**9.1. DISPOSICIONES GENERALES:**

- A. Reserva de Confidencialidad:** Todas las personas que intervengan en la atención de incidencias y/o denuncias de hostigamiento sexual en TECSUP deberán cumplir con mantener la reserva de la confidencialidad de los hechos que conocen, así como la identidad del denunciante o víctima y denunciado/a, teniendo especial cuidado si incluye la participación de menores de edad.
- B. Deber de Protección:** Los órganos responsables de la atención de incidencias y/o denuncias de hostigamiento sexual deberán garantizar a los denunciantes o víctimas el acceso a las medidas de protección 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 tengan con TECSUP, respetando las reglas establecidas en el presente documento, el Reglamento Institucional y el Reglamento Interno de Trabajo.
- C. Posibilidad de Acudir a Otras Instancias:** El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que realice TECSUP no enerva el derecho de los denunciantes o víctimas de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos.
- D. Prohibición de Revictimización:** La actuación de los medios probatorios no pueden exponer a los denunciantes o víctimas a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los presuntas

hostigadores, entre otros. Los miembros de los órganos que interviene en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada al denunciante o víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

- E. Medidas de Protección:** Los órganos responsables de recibir la denuncia dictarán las medidas de protección que correspondan por solicitud de parte o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

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

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

Los órganos responsables de dictar las medidas de protección a favor de los denunciantes o víctimas también pueden dictar las medidas de protección indicadas en el presente artículo a los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para la garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se otorgarán mediante Resoluciones debidamente motivadas y conforme a la evaluación de los hechos detallados en la denuncia.

- F. Actuación en Casos de Indicios de Delito:** Cuando los órganos responsables de los procedimientos de sanción adviertan indicios de la comisión de delitos en dichos procedimientos, deberán comunicar cuáles serían los indicios y los antecedentes al área de Asesoría Jurídica de TECSUP, quien se encargará de determinar si corresponde comunicar la denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento del denunciante o víctima. Una vez el área de Asesoría Jurídica determine que corresponde comunicar la denuncia recibida por los órganos responsables, deberá coordinar con el Director General la respectiva comunicación.

- G. Actuación en Casos de Renuncia o Término de la Relación Contractual:** La renuncia, cese o el término de la relación contractual del denunciante o víctima con TECSUP no exime a los órganos responsables de TECSUP de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Si durante el procedimiento, o como resultado del mismo, la denunciada renuncia, deja de pertenecer a TECSUP o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables establecidas en el Reglamento Institucional y el Reglamento Interno de Trabajo, según corresponda.

- H. Casos en los Centros de Trabajo con cinco (05) o menos trabajadores:** Cuando el Delegado contra el Hostigamiento Sexual designado se encuentre ausente o no disponible, por cuestiones laborales, para atender las denuncias de Hostigamiento Sexual, sus funciones las asume el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores geográficamente más cercano para continuar con el procedimiento.

- I. Acciones de supervisión y seguimiento:** En todas las reuniones de Comité, notificaciones y/o cualquier acción en donde se delibere y/o resuelta sobre asuntos que impactarán en los estudiantes, el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes deberá encontrarse informado y coordinará las coordinaciones correspondientes con los órganos responsables de acuerdo con la descripción del procedimiento de atención de incidencias y/o denuncias de hostigamiento sexual.

De igual manera, en todas las reuniones de Comité, notificaciones y/o cualquier acción en donde se delibere y/o resuelta sobre asuntos que impactarán en los trabajadores, el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores deberá encontrarse informado y coordinará las coordinaciones correspondientes con los órganos responsables de acuerdo con la descripción del procedimiento de atención de incidencias y/o denuncias de hostigamiento sexual.

9.2. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**9.2.1. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON ESTUDIANTES DE TECSUP**

- A. El estudiante que haya sido hostigado sexualmente puede presentar su denuncia de manera verbal o física ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para los estudiantes, quien inmediatamente trasladará la denuncia al y a Servicios Educativos. La denuncia física podrá seguir el formato modelo denuncia indicado en el presente documento.
- B. En caso el/la denunciante o víctima y/o el/la denunciado sea menor de edad el deberá coordinar con el área de Servicios Educativos para comunicar la denuncia a los padres de familia y/o apoderados de manera obligatoria.
- C. En caso de que la víctima sea mayor de edad, el solicitará autorización por escrito a la víctima para comunicar la denuncia a los padres de familia o apoderado correspondientes. La víctima tiene la potestad de autorizar o no la comunicación referida.
- D. 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.
- E. El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para los estudiantes traslada la denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados al área de Gestión de Talento y al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para trabajadores en caso se encuentre involucrado en la denuncia algún trabajador, sea algún trabajador de las empresas de intermediación o algún tercero, en un plazo no mayor de un (01) día hábil contado desde que se recibe la denuncia o se toma conocimiento de los hechos.
- F. En caso la denuncia sea en contra del director/a de la institución educativa, el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para estudiantes informa sobre la denuncia a la Dirección Regional de Educación que corresponda en el plazo de un (01) día hábiles contado desde que se recibe la queja o denuncia o se toma conocimiento de los hechos.
- G. El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para los estudiantes deberá poner a disposición del denunciante o víctima los canales de atención médica y psicológica en un plazo no mayor a un (01) día hábil en coordinación con el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para los estudiantes, por encargo del Director General de TECSUP.
- H. 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.
- I. El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para los estudiante deberá otorgar las medidas de protección indicadas en el presente documento u otras idóneas para proteger al /la denunciante o víctima en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de recibida la denuncia o conocidos los hechos. Se deberá de realizar la comunicación a la presunta víctima, al denunciado y al área de Servicios Educativos.
- J. En un plazo no mayor de un día (01) hábil de recibida la denuncia, deberá comunicarse con la víctima y el denunciado, por separado, para informarles sobre el procedimiento de la denuncia.
- K. Se tiene el deber de orientar a la víctima para que esta realice la comunicación con la Línea 100, Centro de emergencia mujer-CEM u otra similar, para que se le brinde el soporte correspondiente.
- L. El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de Estudiante deberá realizar la investigación de los hechos materia de queja o denuncia con una duración máxima de quince (15) días calendario, dentro del cual se otorga a el/la denunciado/a un plazo de tres (03) días hábiles para que presenten sus descargos.
- M. Al término de la investigación de los hechos materia de la queja o denuncia el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de Estudiante deberá realizar un Informe final que deberá contener como mínimo la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada, recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

- N. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de estudiantes tiene la responsabilidad de realizar las investigaciones correspondientes a fin de realizar un Informe de denuncia, que será remitido al Director Académico y/o a las áreas que correspondan, según cada procedimiento.
- O. El procedimiento disciplinario de estudiante y el procedimiento sancionador laboral estarán sujetos a las disposiciones que correspondan establecidas en el Reglamento Institucional y el Reglamento Interno de Trabajo, según corresponda.
- P. El Director Académico analiza el Informe de Investigación remitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para los estudiantes y resuelve en un plazo no mayor de diez (10) días calendarios, dentro de los cuales, otorgará dos (02) días hábiles al denunciado para presentar sus descargos.
- Q. El Director Académico emitirá una Resolución Final, la misma que será notificado a las partes.
- R. En caso de que se determine una sanción, el denunciado tendrá un plazo máximo de tres (03) días hábiles de notificado para presentar un recurso de apelación ante el Director General.
- S. El Director Académico ejecuta la sanción en función de lo establecido en su Resolución Final.
- T. En caso de no haber recibido recurso de apelación a la sanción impuesta, se entenderá como consentida la sanción.
- U. En caso de que el denunciado presente un recurso de apelación, el Director Académico recibe dicha solicitud y lo eleva al Director General para su evaluación y resolución.
- V. El Director General convoca al Tribunal de Disciplina para la evaluación del caso dentro de los quince (15) calendarios, conforme a las reglas establecidas en el Reglamento Institucional para su conformación.
- W. El Director General resuelve en última instancia dentro de los cinco (05) días calendarios luego de haberse reunido con el Tribunal de Disciplina.
- X. La Resolución emitida por el Director General tiene carácter definitivo e inapelable.
- Y. La sanción emitida por el Director Académico o por el Director General será ejecutada de manera inmediata una vez estas queden consentidas o sean definitivas, salvo se difiera la ejecución de la sanción según lo dispuesto en la Resolución correspondiente.
- Z. El área de Servicios Educativos comunica a la Dirección Regional de Educación que corresponda la queja o denuncia presentada por hostigamiento sexual en el plazo máximo de un (01) día hábil de conocida, bajo responsabilidad. Asimismo, el área de Servicios Educativos será la responsable de comunicar las medidas de protección en el plazo máximo de un (01) día hábil de conocida u otorgada y la Resolución final a la Dirección Regional de Educación, cuando esta se encuentre consentida.
- AA. El área de Servicios Educativos colabora con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual del Estudiante en la consolidación toda la información y documentación generada para su correspondiente archivo y resguardo.

9.2.2. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON TRABAJADORES SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- A. Cualquier trabajador que haya sido hostigado sexualmente puede presentar su denuncia de manera verbal o física ante Gestión de Talento, quien en un plazo no mayor a un (01) día hábil trasladará la denuncia al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores para el inicio de la investigación. La denuncia física podrá seguir el formato modelo de denuncia indicado en el presente documento.
- B. En caso el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores reciba una denuncia por presuntos actos realizados por algún trabajador remitida por el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual para los estudiantes, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores deberá considerar como inicio del procedimiento la fecha de la denuncia.
- C. 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.

- D. El área de Gestión de Talento deberá poner a disposición del denunciante o víctima en un plazo no mayor a un (01) día hábil los canales de atención médica y psicológica. 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.
- E. El área de Gestión del Talento, en un plazo no mayor de un día (01) hábil de recibida la denuncia, podrá comunicarse con la víctima y el denunciado, por separado, para informarles sobre el procedimiento de la denuncia.
- F. El área de Gestión del Talento podrá orientar a la víctima para que esta realice la comunicación con la Línea 100, Centro de emergencia mujer-CEM u otra similar, para que se le brinde el soporte correspondiente. El área de Gestión de Talento deberá otorgar las medidas de protección indicadas en el presente documento u otras idóneas para proteger al /la denunciante o víctima en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de recibida la denuncia o conocidos los hechos. En caso el área de Gestión de Talento considere que corresponde la aplicación de la suspensión temporal del presunto/a hostigador/a esta será considerada como suspensión imperfecta, por lo que en este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- G. El área de Gestión de Talento otorgará las facilidades para los trabajadores denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
- H. En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.
- I. El área de Gestión de Talento debe comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor de seis (06) días hábiles de recibida.
- J. Asimismo, el área de Gestión de Talento será la responsable de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la Resolución Final tomada para cada denuncia en un plazo no mayor de seis (06) días hábiles de emitida.
- K. Las comunicaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo se realizarán mediante el portal web: <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/HostigamientoSexual/>
- L. El Comité de Intervención frente el Hostigamiento Sexual para los trabajadores deberá realizar la investigación de los hechos materia de queja o denuncia con una duración máxima de quince (15) días calendario de recibida la denuncia por Gestión de Talento, dentro del cual se otorga a el/la denunciado/a un plazo de tres (03) días hábiles para que presenten sus descargos. Al término de la investigación de los hechos materia de la queja o denuncia el Comité de Intervención frente el Hostigamiento Sexual deberá realizar un Informe final que deberá contener como mínimo la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada, recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- M. El Comité de Intervención frente el Hostigamiento Sexual para los trabajadores tiene la responsabilidad de realizar las investigaciones correspondientes a fin de realizar un Informe de denuncia, que será remitido al área de Gestión de Talento en un plazo máximo de un (01) día hábil luego de ser emitido.
- N. El área de Gestión del Talento analiza el Informe de Investigación remitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores y resuelve en un plazo no mayor de diez (10) días calendarios, dentro de los cuales, otorgará dos (02) días hábiles al denunciado para presentar sus descargos.
- O. El área de Gestión del Talento emitirá una Resolución Final, la misma que será notificado a las partes.
- P. En caso de que se determine una sanción, el denunciado tendrá un plazo máximo de tres (03) días hábiles de notificado para presentar un recurso de apelación ante el Director General.
- Q. El área de Gestión del Talento ejecuta la sanción en función de lo establecido en su Resolución Final.

- R. En caso de no haber recibido recurso de apelación a la sanción impuesta, se entenderá como consentida la sanción.
- S. En caso de que el denunciado presente un recurso de apelación, el área de Gestión del Talento recibe dicha solicitud y lo eleva al Director General para su evaluación y resolución.
- T. El Director General resuelve en última instancia dentro de los cinco (05) días calendarios.
- U. La Resolución emitida por el Director General tiene carácter definitivo e inapelable.
- V. La sanción emitida por el Director General será ejecutada de manera inmediata una vez estas queden consentidas o sean definitivas, salvo se difiera la ejecución de la sanción según lo dispuesto en la Resolución correspondiente.
- W. En los casos en que el Director General cuente con una denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual, a evaluación y resolución la realizará el Director Ejecutivo.

9.2.3. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS QUE BRINDEN SERVICIOS EN TECSUP SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

9.2.3.1. Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de TECSUP:

- A. Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de TECSUP, la denuncia se formulará ante del área de Gestión de Talento, quien en un mayor no mayor de un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos deberá informar sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinente y al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores.
- B. TECSUP realizará la investigación correspondiente a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores, quien deberá realizar la investigación de los hechos materia de queja o denuncia con una duración máxima de quince (15) días calendario, dentro del cual se otorga a el/la denunciado/a un plazo de tres (03) días hábiles para que presenten sus descargos. Al término de la investigación de los hechos materia de la queja o denuncia el Comité de Intervención frente el Hostigamiento Sexual para los trabajadores deberá realizar un Informe final que deberá contener como mínimo la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada, recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- C. El Comité de Intervención frente el Hostigamiento Sexual para los trabajadores tiene la responsabilidad de realizar las investigaciones correspondientes a fin de realizar un Informe de denuncia, que será remitido al área de Gestión de Talento en un plazo máximo de un (01) día hábil luego de ser emitido.
- D. Cuando el informe final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores incluya recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, este informe será remitido a las empresas de intermediación o tercerización de servicios para que actúen conforme a su procedimiento de sanción.

9.2.3.2. Cuando el/la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador forme parte de la empresa principal o usuaria

- A. Cuando el/la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador forme parte de la empresa principal o usuaria la denuncia se formulará ante del área de Gestión de Talento, quien en un plazo no mayor de un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos deberá informar sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinente y al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para los trabajadores.

B. El procedimiento que se seguirá para esta situación será el mismo que el establecido para el de los trabajadores de TECSUP.

9.2.3.3. 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 presenta en TECSUP

A. 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 presenta en TECSUP, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante el área de Gestión de Talento, quien en un plazo no mayor de un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos deberá informar sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinente.

9.2.4. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE INCIDENCIAS Y/O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RELACIONADA CON OTRAS RELACIONES DE SUJECCIÓN A TECSUP SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- A. En los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no reguladas en el ámbito educativo, laboral o en las situaciones relacionadas con los trabajadores de las empresas de intermediación o tercerización, 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, estudiantes de programas de formación continua y otras modalidades similares, la presunta víctima debe presentar su denuncia ante del área de Gestión de Talento, quien en un plazo no mayor de un (01) día hábil de recibida la denuncia deberá conformar un Comité Extraordinario de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual integrado por dos (02) representantes del área de Gestión de Talento y uno (01) uno del área usuaria. El área de Gestión de Talento será la responsable de designar a las personas que conformarán el Comité Extraordinario de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
- B. 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.
- C. El área de Gestión de Talento deberá poner a disposición del denunciante o víctima en un plazo no mayor a un (01) día hábil los canales de atención médica y psicológica. 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.
- D. El área de Gestión de Talento deberá otorgar las medidas de protección indicadas en el presente documento u otras idóneas para proteger al /la denunciante o víctima en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de recibida la denuncia o conocidos los hechos.
- E. El Comité Extraordinario de Intervención frente el Hostigamiento Sexual deberá realizar la investigación de los hechos materia de queja o denuncia con una duración máxima de quince (15) días calendario, dentro del cual se otorga a el/la denunciado/a un plazo de tres (03) días hábiles para que presenten sus descargos. Al término de la investigación de los hechos materia de la queja o denuncia el Comité de Intervención frente el Hostigamiento Sexual deberá realizar un Informe final que deberá contener como mínimo la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada, recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- F. El Comité Extraordinario de Intervención frente el Hostigamiento Sexual tiene la responsabilidad de realizar las investigaciones correspondientes a fin de realizar un Informe de denuncia, que será remitido al área de Gestión Talento y/o a la Dirección Académica en un plazo máximo de un (01) día hábil luego de ser emitido, según los hechos manifestados sobre quién sería el presunto hostigador.

- G. El procedimiento disciplinario de estudiante y el procedimiento sancionador laboral estarán sujetos al procedimiento, plazos y sanciones establecidas en el presente documento.
- H. En los casos en que TECSUP no cuente con posibilidad de sancionar al denunciado por no contar con una relación laboral y/o educativa, TECSUP podrá adoptar otras medidas de carácter civil en la institución.

9.2.5. CONFLICTO DE INTERESES:

De existir conflicto de intereses en la atención y/o sanción de los procedimientos de denuncia de hostigamiento sexual, los representantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, Gestión del Talento, Servicios Educativos, y, en general, cualquier miembro de alguna área y/o órgano relacionado con la atención y/o sanción de los procedimientos de denuncia de hostigamiento sexual debe inhibirse de participar, debiendo ser reemplazado/a por uno de los suplentes. Las causales de inhibición son:

- i. Si es uno de los presuntos hostigadores. En caso el presunto hostigador sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del presunto hostigador o quien haga sus veces.
- ii. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los involucrados en la denuncia o con sus representantes.
- iii. Si ha tenido intervención como testigo en la denuncia.
- iv. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviese interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- v. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- vi. Cuando se presenten motivos que perturben la función de algún miembro que interviene en el procedimiento o de los Comités de intervención frente al hostigamiento sexual, este, debe presentar una solicitud de abstención dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de conocido el asunto para que, sin más trámite, se acepte su solicitud de abstención dentro del plazo máximo de un (1) día hábil. Los miembros de los Comités convocan al miembro suplente para que asuma las funciones de manera inmediata.

9.2.6. 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.

TECSUP, 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 así como la expulsión del estudiante, según sea el caso.

Cabe precisar que para efectos del presente documento calificará como denuncia falsa aquella formulada por la parte denunciante con la intención de perjudicar a la persona denunciada, mas no aquella denuncia formulada que recoge hechos debidamente verificados pero que, legalmente, no califican como actos de hostigamiento sexual.

X. DISPOSICIONES FINALES:

- A. El presente documento se encuentra en la intranet institucional y en la plataforma virtual de los estudiantes y trabajadores desde su entrada en vigencia. En este sentido, se entiende que son de conocimiento oportuno de los estudiantes y trabajadores, así como de permanente acceso, desde el momento de su comunicación por cualquier medio electrónico o publicación en la página web o en las instalaciones de TECSUP.
- B. En todo lo no previsto en el presente documento y en aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento de los Comités, la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley N° 29783 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

IMPORTANTE: Documento clasificado como de **Uso Interno**

Este documento es de Propiedad de TECSUP. Prohibida su reproducción por cualquier medio en forma total o parcial sin la autorización expresa de TECSUP.

- C. Las situaciones no previstas en el presente documento y los conflictos de interpretación que pudieran generarse en el mismo serán resueltas en única y definitiva instancia por el Director General de TECSUP.
- D. Durante el Estado de Emergencia Nacional y el Estado de Emergencia Sanitaria declarado por el Gobierno del Perú a fin de prevenir la enfermedad COVID-19, TECSUP otorgará las facilidades necesarias a la Comunidad Educativa para que puedan realizar las denuncias correspondientes por medio de los canales de atención virtuales que disponga TECSUP, los mismos que serán comunicados oportunamente mediante el correo institucional de TECSUP a la Comunidad Educativa y/o por los medios que TECSUP determine, según corresponda.
- Los procedimientos disciplinarios se llevarán a cabo de manera virtual cumpliendo con los plazos determinados en el presente documento mediante correo electrónico institucional.
- Es responsabilidad de los estudiantes y trabajadores revisar permanentemente su correo electrónico y responder oportunamente a cualquier requerimiento que se efectúe por dicha vía.
- Para efectos de contabilización de cualquier plazo previsto en los procedimientos, solicitudes y/o trámites académicos -incluidos los procedimientos disciplinarios- se considerarán aplicables a partir del día hábil siguiente a su recepción en el correo electrónico.
- E. Los plazos del procedimiento señalados en el numeral anterior no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.
- F. Toda actuación del procedimiento se realizará a través de los canales formalmente establecidos y será documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- G. TECSUP debe guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigador y del denunciante frente a personas ajenas al procedimiento.
- H. Derogar la DIRECTIVA N° 001/2018 "PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS IES PRIVADOS TECSUP N° 1 Y TECSUP N° 2" aprobada en el año 2018.

XI. ANEXOS

- Anexo 1 - Formulario de Denuncia – Estudiantes.
- Anexo 2 - Formulario de Denuncia General.
- Anexo 3 - Formato de Informe de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
- Anexo 4 - Formato de Decisión Final.
- Anexo 5 - Acta de derechos de la persona denunciante.
- Anexo 6 - Formato de Libro de Registro de Denuncias
- Anexo 7 - Protocolo de Actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual.
- Anexo 8 - Cuadro resumen referencial de los procedimientos de investigación de denuncia de hostigamiento sexual aplicables según parte involucradas.

Anexo 1 - Formulario de Denuncia – Estudiantes¹

....., de..... de 20....

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de Estudiantes de TECSUP:

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

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y Apellidos				
Documento de Identidad (SIN, Carnet de Extranjería, Pasaporte)				
Domicilio				
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo Electrónico:	
Carrera				

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

Nombres y Apellidos			
Cargo o Servicio			
Relación con la Persona afecta (Marcar con un aspa X)	Docente:	Personal no docente:	Estudiante (precisar carrera y ciclo):
	Egresado/a:		Tercero/a

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

Nombres y Apellidos				
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)				
Parentesco /Relación				
Dirección				
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo Electrónico:	

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros)

--

¹ Ninguna de las quejas o denuncias deben ser anónimas

V. Medios probatorios² ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.
2.
3.
4.

VI. Medidas de protección para la víctima

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

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

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

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

² - Declaración de testigos
 - Documentos públicos y/o privados
 - Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
 - Cualquier otro medio idóneo.

Anexo 2 - Formulario de Denuncia General³

....., de..... de 20....

Señora Gerente de la Oficina de Gestión de Talento:

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

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y Apellidos				
Documento de Identidad (SIN, Carnet de Extranjería, Pasaporte)				
Domicilio				
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo Electrónico:	
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña				
Dirección, Oficina o Área				

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

Nombres y Apellidos				
Cargo o Servicio				
Relación con la Persona afecta (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:	
	Subordinado/a:		Proveedor/a:	
	Cliente:		Otro:	

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

Nombres y Apellidos				
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)				
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña				
Dirección, Oficina o Área				
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo Electrónico:	

³ Ninguna de las quejas o denuncias deben ser anónimas

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros)

V. Medios probatorios⁴ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.
2.
3.
4.

VI. Medidas de protección para la víctima

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

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

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

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

⁴ - Declaración de testigos
- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio idóneo.

Anexo 3 - Formato de Informe de los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

Habiendo sido notificados con fecha [*], de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por [*], en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual _____, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha [*], el/ la Sr. /Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

(*) Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr. /Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

(*) Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

(*) Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

(*) Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados, esto es, si en efecto o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

(*) Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la institución empleadora debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.

Anexo 4 - Formato de Decisión Final

Habiendo sido notificados con fecha [*], del Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr. /Sra., dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha [*], el/la Sr. /Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

() Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora.*

En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la Víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

() Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja*

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

() Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.*

IV. Sobre el Informe del Comité

Con fecha [*], el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

() Resumen del Informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones*

V. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta lo anterior, esta institución ha arribado a las siguientes conclusiones:

() Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la institución empleadora. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas conclusiones.*

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales:

() Detalle de las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia*

Anexo 5 - Acta de derechos de la persona denunciante

Fecha: [*]

En el marco del procedimiento de investigación y sanción por presuntos actos de hostigamiento sexual, TECSUP le comunica que, como denunciante, tiene derecho a:

1. No ser expuesto a situaciones de revictimización como la declaración reiterativa de los hechos; careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal; confrontaciones con los presuntos hostigadores; entre otros. Los miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento no podrán, mediante cualquier acto intentar disuadir, de manera directa o indirecta, a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.
2. Ser comunicado sobre los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuenta TECSUP para el cuidado de su salud integral, o, en caso de no contar con dichos servicios, a que sea derivado a algún establecimiento de salud público o privado a los que pueda acudir.
3. A que se otorguen las medidas de protección que correspondan en el marco del presente procedimiento, las cuales podrán ser la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador; la suspensión temporal del presunto hostigador; la rotación o lugar de la víctima (siempre que sea solicitado por la denunciante o víctima); una orden de impedimento de acercamiento; proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima u otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. Estas medidas podrán ser otorgadas a los testigos siempre que sea necesario para garantizar la colaboración con la investigación.

De igual manera, 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.

4. A que se cumplan con los plazos previstos en los "Lineamientos de Prevención del Hostigamiento Sexual y Gestión de Denuncias", el debido procedimiento, así como que se le notifique con una Resolución que de término al procedimiento de investigación y sanción.

Acudir a otras instancias que considere pertinentes ante las autoridades públicas correspondientes para hacer valer sus derechos.

5. A los derechos establecidos en la Ley N° 27042 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y sus modificatorias, así como, de manera supletoria, a los derechos establecidos en la Ley N° 30364 y su Reglamento.

Adicionalmente, en caso sea estudiante de TECSUP:

6. A que le informe a sus padres o tutores acerca del procedimiento en caso sea menor de edad. En caso sea mayor de edad, TECSUP únicamente podrá informar a los padres previa autorización de la víctima.
7. A la justificación de inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia. Estas inasistencias o tardanzas no pueden exceder de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, según corresponda.
8. A la atención especializada en el ámbito educativo de las secuelas de la violencia, de modo que el servicio educativo responda a sus necesidades sin desmedro de la calidad del mismo, según corresponda. Adicionalmente, en caso sea trabajador de TECSUP:
9. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia, según corresponda.
10. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría, según corresponda. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.
11. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia, según corresponda. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
12. A la suspensión de la relación laboral, según corresponda. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral. De igual manera, mediante la presente Acta, luego de haber tomado conocimiento de los derechos que me asisten; yo, _____, identificado con DNI N° _____, declaro que he tomado conocimiento que TECSUP me ha ofrecido como medio de atención médica, física y mental o psicológica que pueda asistir al servicio del Tópico como servicio de atención médica primaria, así como al servicio del Psicopedagógico

como servicios psicológico; sobre el particular respondo sobre si acepto los servicios brindados de la siguiente manera:

Medios de atención brindados por TECSUP	Sí (marcar con una X según corresponda)	No (marcar con una X según corresponda)
¿Acepto que me sean brindados los servicios de Tópico (Servicio Médico únicamente de atención primaria) para mi atención médica física?		
¿Acepto que me sean brindados los servicios de Servicio Psicopedagógico (Servicio Psicológico) para mi atención médica mental o psicológica?		
En caso haya marcado que "Sí" en alguno de los servicios, deberá responder la siguiente pregunta: ¿Acepto que el Informe que se emita como resultado de la atención médica física y/o mental o psicológica sea incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio?		

De igual manera, declaro que he tomado conocimiento que TECSUP me ha comunicado que puedo asistir al Centro de Emergencia de la Mujer –CEM más cercano, así como que puedo comunicarme con la Línea 100 para que se me brinde el soporte correspondiente.

En caso sea estudiante mayor de edad:

¿Deseo que se comunique a mis padres y/o tutores de la denuncia y actos derivados del procedimiento de investigación y sanción por presuntos actos de hostigamiento sexual?	Sí (marcar con una X según corresponda)	No (marcar con una X según corresponda)

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

Anexo 6 - Formato de Libro de Registro de Denuncias⁵

Caso Nº

Fecha⁶: ___/___/___

IIEE: _____

DRE _____

I. SOBRE EL DENUNCIANTE

1.1. Datos de la persona denunciante:

Nombre: _____

Edad: _____

DNI: _____

1.2. ¿Condición de la persona denunciante?

a) Víctima ()

b) Estudiante ()

c) Docente ()

d) Personal administrativo ()

e) Personal directivo ()

f) Otro(s) () _____ (especificar) _____

1.3. ¿Dónde sucedieron los hechos denunciados?

a) Hechos sucedidos en clase ()

b) Hechos sucedidos en la IIEE ()

c) Hechos sucedidos en actividades académicos ()

d) Otro(s) ()

Especificar _____

1.4. ¿Cómo se enteró de los hechos?

a) Medios de comunicación ()

b) Radio ()

c) Televisión ()

d) Prensa escrita ()

e) Redes sociales ()

f) Otro(s) _____ (especificar) _____

II. DATOS DE LOS INVOLUCRADOS

2.1. Datos de la víctima (hostigado/a):

Nombre: _____

Edad: _____

DNI: _____

Estudiante () Docente () Personal administrativo () Personal directivo () Otro ()

2.2. Datos del presunto hostigador/a:

Nombre: _____

Edad: _____

DNI: _____

Estudiante () Docente () Personal administrativo () Personal directivo () Otro ()

III. SOBRE LOS HECHOS DENUNCIADOS Y LAS ACCIONES ADOPTADAS

3.1. Resumen de los hechos descritos:

3.2. Acciones adoptadas:

A) Derivación:

⁵ El contenido del presente formato de Libro de registro de denuncias corresponde a un contenido mínimo que las IIEE deben completar para los casos de hostigamiento sexual. Sin embargo, de considerarlo conveniente, pueden agregar datos adicionales.

⁶ Fecha de presentación de la denuncia.

- a) Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces ()
 - b) Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD de la DRE ()
 - c) CPAD de la DRE () d) CPAD en Educatec ()
 - e) CPAD del IESP o EESP ()
 - f) CPAD de la UGEL ()
 - g) Autoridad máxima de la IE privada ()
 - h) Otro () _____(específico)_____
- B) Medidas de protección
- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a ()
 - b) Suspensión temporal del presunto hostigador/a ()
 - c) Rotación o cambio de lugar del hostigado/a, siempre que haya sido solicitada por él/ella ()
 - d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, 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 conforme con la norma aplicable ()
- Especificar _____
- C) Otras medidas adoptadas: Especificar:

Nombre del Presidente del CIFHS:

DNI:

**Anexo 7 - Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas
de Hostigamiento Sexual****a. Ambiente para la entrevista**

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad. Este espacio puede ser físico o virtual.

b. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante
- Cuestionar el relato de la persona
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia

d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona denunciada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona denunciada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede retomar/continuar sus actividades en la institución educativa?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.

Los miembros del CIFHS y las autoridades de la IE deben guardar la reserva de la identidad de la víctima y los hechos relatados.

Anexo 8 - CUADRO RESUMEN REFERENCIAL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLES SEGÚN PARTE INVOLUCRADAS⁷:

Denunciado Denunciante	Estudiantes	Trabajadores de TECSUP (docente y administrativos)	Personal subcontratado por tercerización o intermediación	Otras relaciones de sujeción
	Estudiantes	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de TECSUP ⁸ . Sanción a cargo de empresa subcontratista.
Trabajadores de TECSUP (docente y administrativos)	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de TECSUP ⁹ . Sanción a cargo de empresa subcontratista.	Procedimiento de investigación extraordinario.
Personal subcontratado por tercerización o intermediación	Procedimiento de investigación educativo ¹⁰	Procedimiento de investigación laboral ¹¹	Procedimiento de investigación laboral a cargo de la empresa subcontratista ¹² .	Procedimiento de investigación extraordinario.
Otras relaciones de sujeción	Procedimiento de investigación educativo	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación extraordinario a cargo de TECSUP. Sanción a cargo de empresa subcontratista.	Procedimiento de investigación extraordinario.

⁷ Sin perjuicio de lo señalado en el cuadro sobre los procedimientos de manera referencial. Los órganos involucrados deberán realizar las comunicaciones correspondientes a las entidades públicas (Ministerio de Trabajo y las Direcciones Regionales de Educación) y personas involucradas en los procedimientos que correspondan, así como las medidas de acompañamiento en caso se encuentre involucrado algún estudiante dentro de los plazos indicados.

⁸ De acuerdo al artículo 30.1 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, TECSUP tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento laboral de investigación y elaborar el informe correspondiente, el cual deberá ser remitido a la entidad subcontratista, la cual deberá imponer la sanción correspondiente.

⁹ De acuerdo al artículo 30.1 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, TECSUP tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento laboral de investigación y elaborar el informe correspondiente, el cual deberá ser remitido a la entidad subcontratista, la cual deberá imponer la sanción correspondiente.

¹⁰ De acuerdo al artículo 30.2 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, TECSUP tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento de investigación completo. Sin embargo, deberá informar a la empresa subcontratista sobre la denuncia y permitir la participación de la denunciante durante el procedimiento.

¹¹ De acuerdo al artículo 30.2 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, TECSUP tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento laboral de investigación completo. Sin embargo, deberá informar a la empresa subcontratista sobre la denuncia y permitir la participación de la denunciante durante el procedimiento.

¹² De acuerdo al artículo 30.3 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en caso los actos de hostigamiento sexual se produjeran en las instalaciones de TECSUP, el procedimiento de investigación deberá ser conducido por la empresa subcontratista, aunque esta podrá pedir apoyo en la investigación a TECSUP para recolección de información sobre el caso.

XII. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VIGENCIA
1	Versión inicial.	19/07/2020
2	Modificación del documento a partir de la publicación del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.	01/10/2021
3	Modificación del documento a partir de la publicación de la Resolución Ministerial N° 067-2024-MINEDU	20/02/2024

XIII. MODALIDAD DE COMUNICACIÓN

El presente documento se difunde a través de ProcessDoc y del correo electrónico de Gestión Performance - Procesos.