



REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE AL PERSONAL DEL COLEGIO PARTICULAR ANDINO.

TITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

ARTÍCULO I.- DEL AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Reglamento es un instrumento que tiene por objeto prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en el Colegio Particular Andino. , en resguardo de sus integrantes, ante cualquier acto de hostigamiento sexual que pretenda vulnerar o vulnera los derechos fundamentales de sus trabajadores independientemente del régimen de contratación y rol que desempeñen.

El reglamento contiene normas y procedimientos de intervención ante actos de hostigamiento sexual, que determinan las competencias funciones y responsabilidades del caso.

El hostigamiento sexual que ocurra entre las personas que laboran en el Colegio Particular Andino, es sancionable, cuando el acto se ha realizado dentro o fuera de la institución.

ARTÍCULO II.- DE LOS PRINCIPIOS:

a.- Respeto a los derechos fundamentales, vale precisar que todo acto de hostilización sexual afecta la dignidad de la persona. Este principio faculta adoptar medidas de protección para las personas afectadas

b.- Igualdad de oportunidades sin discriminación. - Toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, sin discriminación en razón de sexo, edad, raza, condición social o cualquier tipo de diferenciación.

c.- Confidencialidad. - Toda acción debe realizarse con la reserva total. Es responsabilidad de quienes conducen los procedimientos, adoptar las medidas que aseguren la confidencialidad de los hechos, así como la identificación de las partes.

d.- Derecho al Debido proceso. - Todas las personas deben gozar de los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, ofrecer pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en aplicación de la Ley y a solicitar medidas de protección que la norma confiere.

ARTÍCULO III.- DE LAS DEFINICIONES:

a.- Acoso Sexual. - El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, para llevar a cabo actos de connotación sexual, que puedan darse dentro del espacio laboral o en otros ámbitos fuera de el.

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

c.- Chantaje Sexual. - Es la amenaza o intimidación a una persona por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.

d.- Relación de Autoridad. - Todo vínculo existente entre dos personas, mediante la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

e.- Situación Ventajosa.- Es cuando se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia de una persona frente a otra, aun cuando

dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual son de igual cargo, nivel o jerarquía.

f.- Hostigador(a).- Persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual. Cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia o queja según sea el caso, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y su Reglamento. En el presente Reglamento se denomina persona denunciada.

g.- Hostigado(a).- Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO IV.- CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

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

a.- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

b.- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

c.- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten hostiles, insoportables, humillantes u ofensivos para la víctima.

d.- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de comportamiento sexual que resulten ofensivas y no seseadas por la víctima.

e.- Envía de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales, chats con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.

f.- Comentarios e insinuaciones, miradas u observaciones lasivas, contacto visual, chistes de contenido sexual o sexista.

El hostigamiento sexual incluye la conducta de naturaleza o connotación sexual, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 27942 y su Reglamento.

TITULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO V.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

El Colegio Particular Andino, realizará las siguientes acciones de prevención anualmente:

a.- Brindar información periódica sobre problemas de hostigamiento sexual.

b.- Difusión del presente Reglamento, por los medios más apropiados.

c.- Contar con un registro de episodios o eventos de hostigamiento sexual, que deben ser revisados para establecer estrategias de prevención.

ARTÍCULO VI.- DE LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN:

a.- La plataforma Sie-web del Colegio.

b.- Correo electrónico del trabajador.

c.- Charlas de motivación.

ARTÍCULO VII.- INFORMACIÓN ANUAL DE OCURRENCIAS.

El Comité de Intervención en el hostigamiento sexual, tiene la obligación de reportar al término de cada año a la Dirección del Colegio, la estadística de las denuncias atendidas, a fin de que de cuenta en su informe memoria.

TITULO III PROCEDIMIENTO DE INTERVENCION DISCIPLINARIO

ARTÍCULO VIII.- DEL OBJETO:

El Comité de intervención disciplinario de hostigamiento sexual, es el órgano de carácter técnico especializado competente para recibir denuncias, investigar y sancionar en primera instancia el hostigamiento sexual con pleno respeto a los principios establecidos en el presente Reglamento.

ARTÍCULO IX.- DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

El Comité de Intervención sobre casos de Acoso y Hostigamiento sexual, está conformado por siguientes representantes, respetando la paridad de género:

- 2 representantes de los trabajadores (elegidos por ellos mismos)
- 2 representantes del empleador. El Administrador y el otro designado por la Dirección del Colegio. El Comité se conforma por un presidente, un secretario y los demás miembros, debiendo elegir los cargos entre ellos.

ARTÍCULO X.- DE LA ELECCIÓN:

Para ser miembros del Comité se tendrá en cuenta:

- Ser trabajador del Colegio Andino con contrato a plazo indeterminado.
- Tener conducta intachable, con capacidad de escucha, amabilidad y cortesía.
- No estar en el Registro de Deudores alimentario morosos.
- No haber sido denunciado por violencia contra la mujer y su entorno familiar.
- El comité está conformado por un presidente, secretario(a) y dos vocales.

El ejercicio de los miembros del Comité es por el periodo de un año.

ARTÍCULO XI.- Del QUORUM Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS.

El quorum necesario es de tres (03) miembros del comité como mínimo, actuando con independencia y no dependiendo de órgano alguno.

Los acuerdos se adoptan con el voto mayoritario de la mitad más uno. Adicionalmente a su voto como miembro del Comité, el presidente tiene voto dirimente en caso de empate.

En el acta se consignará la fecha, hora de inicio y de finalización de la sesión, el nombre completo de los participantes y los acuerdos que se adoptan según el sentido de los votos si así fueran.

ARTÍCULO XII.- DE LAS DENUNCIAS.

Las denuncias se presentarán de manera escrita o verbal bajo firma ante cualquiera de los miembros del Comité

De presentarse una denuncia verbal, se levantará un acta que deberá contar con la firma del denunciante.

ARTÍCULO XIII.- DEL CONTENIDO DE LA DENUNCIA

a.- Identificación de la persona denunciante que indique el nombre y apellidos, número del DNI, relación laboral, formativa o civil con la Institución (CPA)

b.- Identificación de la persona denunciada, precisando nombres y apellidos o datos que permitan su identificación.

c.- Hechos.- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en el que se produjeron.

d.-Pruebas.- Acreditación de los hechos descritos por el denunciante, presentando los medios de prueba. De existir pruebas, entre otras son:

- Declaración de testigos,

- Registros físicos o magnéticos: cartas, fotografías u otros objetos que contengan, representen o evidencien el hecho denunciado.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para verificar los actos de hostigamiento sexual.

La denuncia se formaliza mediante acta en la que se consigna los datos personales y huella digital del denunciante. La denuncia tiene carácter de confidencial en todas las instancias.

ARTÍCULO XIV.- TRASLADO DE LA DENUNCIA, INICIO DE LA INVESTIGACIÓN Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS.

De ser recibida la denuncia por la Dirección o Administración del Colegio Andino, ésta debe ser trasladada al Comité de Intervención en el término de UN DÍA.

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

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

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

El Comité de intervención, comunicará el inicio del procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual, al Consejo Directivo de la Institución (CPA).

ARTÍCULO XV.- DE LA INVESTIGACIÓN DEL CASO

El Comité de intervención elabora un informe que eleva a la Dirección del Colegio, en el que se precisa las conclusiones de la investigación. El Comité de intervención, citará y otorgará al denunciado un plazo para que dé su opinión respecto de la investigación antes de elevar el informe.

De producirse la renuncia del denunciado adelantando el vencimiento de su contrato, esta no da por concluido el proceso de investigación.

ARTÍCULO XVI.- INVESTIGACIÓN DE OFICIO.

De existir indicios de hostigamiento sexual y uno más denunciantes, el Comité de Intervención dará de **OFICIO** el inicio al procedimiento disciplinario descrito en el presente reglamento, sobre problemas de hostigamiento sexual en el Colegio (CPA). En el periodo de investigación, el Comité de Intervención podrá requerir información y citar a los miembros de la Institución que consideren necesario.

ARTÍCULO XVII.- MEDIDAS CAUTELARES Y SEPARACIÓN PREVENTIVA.

En caso el procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual determina imponer sanción contra un miembro de la Institución, el Comité de Intervención evaluará la posibilidad de disponer la separación preventiva del denunciado, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que se imponga, procediendo a hacer de conocimiento del Consejo Directivo y Dirección del Colegio.

El denunciado, podrá apelar la Resolución que dispone la suspensión preventiva, en el plazo de TRES (03) días hábiles siguientes de la notificación de la Resolución, mediante el Comité.

Adicionalmente, el Comité de Intervención, podrá dictar de oficio, medidas cautelares como:

- 1.- Rotación de la víctima a su solicitud.
 - 2.- Impedimento del agresor, de acercarse a su víctima.
 - 3.- Otras medidas protección que aseguren la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- El Comité de Intervención evalúa la necesidad de adoptar medidas cautelares para los testigos.

ARTÍCULO XVIII.- DE LA INVESTIGACIÓN.

Recibido el descargo del denunciado, El Comité de Intervención realiza la investigación en el plazo de DIEZ (10) días hábiles, salvo que por circunstancias especiales del caso, se requiera ampliar el plazo hasta en TRES (03) días hábiles adicionales. El plazo para investigar, se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de presentación.

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

ARTÍCULO XIX.- RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

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

ARTÍCULO XX.- DE LA APELACIÓN.

Recibida la notificación y Resolución del Comité de Intervención, el denunciado podrá interponer recurso de **APELACIÓN**, ante el citado Comité, dentro de los SIETE (07) días hábiles siguientes, a fin de que remita el expediente dentro de DOS (02) días hábiles siguientes al Consejo Directivo. Igualmente, la víctima tiene derecho a presentar su recurso de apelación si así lo estima.

ARTÍCULO XXI.- AUDIENCIA ORAL.

Recibida la apelación, el Consejo Directivo de la Institución, citará al implicado a audiencia oral. De ser el caso, también podrá citar a la víctima.

ARTÍCULO XXII.- RESOLUCIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.

El Consejo Directivo, resuelve el caso en segunda instancia.

ARTÍCULO XXIII.- DE LA PRESCRIPCIÓN.

La potestad de la autoridad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los SEIS (06) años, contados a partir de producida la falta, De continuar las faltas, la prescripción se considera desde el cese de la falta continuada.

ARTÍCULO XXIV.- ENTREGA DE INFORMACIÓN.

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

ARTÍCULO XXV.- DE LAS SANCIONES

Si el Consejo Directivo, declara fundada la denuncia por hostigamiento sexual, se procederá a la destitución del personal involucrado dando por concluido su vínculo laboral con la Institución.

TITULO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS

PRIMERA.-

El presente Reglamento entra en vigencia en un plazo no mayor a los 15 días hábiles siguientes de su aprobación por el Comité de Prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual y la correspondiente publicación por la plataforma Sie web.

SEGUNDA.-

Aquello no previsto por el presente Reglamento, será resuelto por el Consejo Directivo del Colegio.

TERCERA.-

Las sesiones ordinarias del Comité se convocarán de acuerdo con la agenda de trabajo acordada por los integrantes y/ de manera extraordinaria a solicitud de sus miembros.

CUARTA.-

Considerar en el proceso de intervención en los casos de hostigamiento sexual, los formatos adjuntos como anexo.