



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Incumplimiento de la ley de prevención y sanción
de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del
poder judicial, Chimbote 2020 - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTORA:

Br. Graciela Stefany Palacios Melendez (ORCID: 0000-0002-1256-9275)

ASESORA:

Dra. Mori León, Jhuly (ORCID: 000-0001-7254-7409)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma laboral y reforma procesal laboral. negociación colectiva

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi mami Graciela Estrada Elías a Mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas. Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis hermanos por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre las llevo en mi corazón.

Agradecimiento

“A todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito

En especial a mi tutor por compartirme sus conocimientos.

A toda mi familia por acompañarme en este proceso .”

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstrac.....	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
Antecedentes Internacionales	4
Antecedentes Nacionales.....	5
2.2. Bases Teóricas	8
2.3. Bases Conceptuales:.....	11
Hostigamiento sexual	11
Acoso laboral	11
Prevención.....	11
Ámbito laboral	11
Elementos constitutivos del acoso laboral (laboris, s.f.)	11
III METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.	12
3.1.1 Tipo de investigación	12
3.1.2 Diseño de investigación.....	12
3.1.3 Enfoque de la investigación	12
3.2 Variables, indicadoras y matriz de categorización, ver anexo (2)	12
3.3 Escenario de estudio	12
3.4 Participantes.....	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5.1 Técnicas de recolección de datos.....	14
3.5.2 Instrumentos de recolección de datos	14
3.6 Procedimientos.	14
3.7 Rigor Científico.....	15
3.8 Métodos y análisis de datos.....	15
3.8.1 Métodos Generales.....	15

3.8.2	Métodos Específicos.....	15
3.8.3	Análisis de datos	16
3.9	Aspectos éticos.....	16
IV	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	18
4.2	Discusión.....	58
V	APORTE.....	61
VI	CONCLUSIONES	62
VII	RECOMENDACIONES	63
	Anexo 2: Matriz de Consistencia	70

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Características sociodemográficas de la muestra</i>	18
Tabla 2	<i>Información sobre evaluación de situaciones de hostigamiento sexual</i> ..	19
Tabla 3	<i>Información sobre evaluación de posibles riesgos de hostigamiento sexual</i>	20
Tabla 4	<i>Información sobre cuestionarios para prevenir el hostigamiento sexual</i> .	21
Tabla 5	<i>Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2020</i>	22
Tabla 6	<i>Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2021</i>	23
Tabla 7	<i>Información sobre canales de atención para quejas</i>	24
Tabla 8	<i>Información sobre formatos o documentos para quejas</i>	25
Tabla 9	<i>Información sobre procedimientos para denuncias de hostigamiento sexual</i>	26
Tabla 10	<i>Información sobre la conformación del comité de intervención</i>	27
Tabla 11	<i>Información sobre funciones de Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual</i>	28
Tabla 12	<i>Información sobre medidas de protección a víctimas de hostigamiento sexual</i>	29
Tabla 13	<i>Información sobre medidas de protección a víctimas de hostigamiento sexual</i>	30
Tabla 14	<i>Información sobre casos de hostigamiento sexual denunciados</i>	31
Tabla 15	<i>Información sobre casos de hostigamiento sexual investigados</i>	32
Tabla 16	<i>Información sobre casos de hostigamiento sexual sancionados</i>	33
Tabla 17	<i>Información sobre aceptación por compañeros de trabajo</i>	34
Tabla 18	<i>Información sobre necesidad de ser invitado a unirse al grupo</i>	35
Tabla 19	<i>Información sobre imagen de su persona</i>	36
Tabla 20	<i>Información sobre comunicación entre compañeros</i>	37
Tabla 21	<i>Información sobre integración con compañeros de trabajo</i>	38
Tabla 22	<i>Información sobre compromisos sociales dentro del grupo</i>	39

Tabla 23	<i>Información sobre interacción con compañeros de trabajo</i>	40
Tabla 24	<i>Información sobre conocimiento de fortalezas y debilidades</i>	41
Tabla 25	<i>Información sobre objetivos personales y de grupo</i>	42
Tabla 26	<i>Información sobre relaciones interpersonales y progreso institucional.</i>	43
Tabla 27	<i>Información sobre valoración del trabajo realizado</i>	44
Tabla 28	<i>Información sobre preferencias afectivas por compañeros de trabajo</i>	45
Tabla 29	<i>Información sobre estima a personas del entorno laboral</i>	46
Tabla 30	<i>Información sobre afectación del trabajo por el grupo.</i>	47
Tabla 31	<i>Información sobre realización de trabajo grupal.</i>	48
Tabla 32	<i>Información sobre comunicación durante la jornada laboral</i>	49
Tabla 33	<i>Información sobre comunicación por teléfono en la jornada laboral.</i>	50
Tabla 34	<i>Información sobre tener amigos en el trabajo</i>	51
Tabla 35	<i>Información sobre la libertad de pensamiento</i>	52
Tabla 36	<i>Información sobre conocimiento de intereses de otros compañeros.</i>	53

Índice de figuras

Figura 1 Información sobre evaluación de situaciones de hostigamiento sexual .	19
Figura 2 Información sobre evaluación de posibles riesgos de hostigamiento sexual.....	20
Figura 3 Información sobre cuestionarios para prevenir el hostigamiento sexual	21
Figura 4 Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2020	22
Figura 5 Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2021	23
Figura 6 Información sobre canales de atención para quejas	24
Figura 7 Información sobre formatos o documentos para quejas.....	25
Figura 8 Información sobre procedimientos para denuncias de hostigamiento sexual.....	26
Figura 9 Información sobre la conformación del comité de intervención.....	27
Figura 10 Información sobre funciones de Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.....	28
Figura 11 Información sobre medidas de protección a víctimas de hostigamiento sexual.....	29
Figura 12 Información sobre medidas de protección a víctimas de hostigamiento sexual.....	30
Figura 13 Información sobre casos de hostigamiento sexual denunciados	31
Figura 14 Información sobre casos de hostigamiento sexual investigados.....	32
Figura 15 Información sobre casos de hostigamiento sexual sancionados.....	33
Figura 16 Información sobre aceptación por compañeros de trabajo.....	34
Figura 17 Información sobre necesidad de ser invitado a unirse al grupo	35
Figura 18 Información sobre imagen de su persona	36
Figura 19 Información sobre comunicación entre compañeros.....	37
Figura 20 Información sobre integración con compañeros de trabajo.....	38
Figura 21 Información sobre compromisos sociales dentro del grupo	39
Figura 22 Información sobre interacción con compañeros de trabajo	40
Figura 23 Información sobre conocimiento de fortalezas y debilidades	41
Figura 24 Información sobre objetivos personales y de grupo	42
Figura 25 Información sobre relaciones interpersonales y progreso institucional	43
Figura 26 Información sobre valoración del trabajo realizado	44
Figura 27 Información sobre preferencias afectivas por compañeros de trabajo .	45
Figura 28 Información sobre estima a personas del entorno laboral.....	46
Figura 29 Información sobre afectación del trabajo por el grupo.....	47
Figura 30 Información sobre realización de trabajo grupal.....	48
Figura 31 Información sobre comunicación durante la jornada laboral	49
Figura 32 Información sobre comunicación por teléfono en la jornada laboral	50
Figura 33 Información sobre tener amigos en el trabajo	51
Figura 34 Información sobre la libertad de pensamiento.....	52
Figura 35 Información sobre conocimiento de intereses de otros compañeros ...	53

Resumen

El presente estudio se propuso determinar el incumplimiento la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa. La investigación corresponde al tipo básica con diseño no experimental, transversal correlacional. Participaron en la investigación 126 colaboradores de la unidad de análisis. Se utilizó la encuesta y dos cuestionarios, uno integrado por 15 reactivos y otro con 20 reactivos, ambos en escala dicotómica de Si-No. Se encontró como conclusión que las acciones de prevención sobre Hostigamiento Sexual en la Corte Superior de Justicia del Santa, mayoritariamente no son conocidas por los colaboradores de la institución; tampoco los protocolos de anticipación frente a estos comportamientos, las vías y formatos para su denuncia y la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o sus funciones.

Palabras clave: Prevención – Sanción - Hostigamiento sexual – Laboral.

Abstrac

The present study aimed to determine non-compliance with the law on the prevention and sanction of sexual harassment in the workplace in the collaborators of the Superior Court of Justice of Santa. The research corresponds to the basic type with a non-experimental, cross-correlational design. 126 collaborators from the analysis unit participated in the research. The survey and two questionnaires were used, one made up of 15 items and the other with 20 items, both on a Yes-No dichotomous scale. It was found as a conclusion that the prevention actions on Sexual Harassment in the Superior Court of Justice of Santa, are mostly not known by the collaborators of the institution; neither the protocols of anticipation against these behaviors, the ways and formats for their complaint and the formation of the Intervention Committee against Sexual Harassment or its functions.

Keywords: Prevention - Punishment - Sexual Harassment -

I INTRODUCCIÓN

Previamente se debe señalar que el hostigamiento sexual es una problemática global persistente y presente en todos los países, ámbitos y sectores ocupacionales, públicos y privados, a escala mundial. El hostigamiento sexual es una práctica de actos de poder, en un vínculo de subordinación concreta de la víctima frente al agresor en contextos laboral y/o académico. Es una forma de violencia que se forma a través de comportamientos de naturaleza o connotación sexual o sexista no querida por la persona contra la que va dirigida, originando un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; con afectación de su actividad o estatus laboral, docente, formativa o de cualquier otra naturaleza. Es necesario precisar que suele usarse como equivalentes la categorización acoso sexual y hostigamiento sexual, la diferencia conceptual entre ambos radica en la presencia o no de subordinación laboral entre la víctima y el agresor (Chaparro, 2021). A inicios del presente siglo, los estudios ya señalaban que el acoso sexual ocurre con más frecuencia en las relaciones de poder o de autoridad desiguales (McCann, 2005). Las cifras de este problema son considerables, en España en el 2018 se reportaron 142 denuncias y en el 2019 se implementó el programa *Metoo* que buscaba que todas y todos puedan denunciar acosos. Ya a mediados de ese mismo año la cifra había descendido a 34 casos debido a que los eventos denunciados habían llegado a los comités de empresa, pero se resolvían internamente, siendo innecesario la intervención de la autoridad judicial, debiendo crearse un ambiente donde se impida que el acoso se llegue a producir. En Perú, teniendo como referencia los datos del servicio Trabaja sin Acoso, de los casos atendidos entre octubre 2018 a inicios de 2019, el 97.4% de personas que han denunciado son mujeres, la totalidad de agresores denunciados son de sexo masculino, y el 74% de los eventos se presentan en una relación laboral jerárquica, del mismo modo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2019, tomó conocimiento de 96 denuncias por hechos de hostigamiento sexual en los centros laborales. Con la finalidad de prevenir estas situaciones el gobierno peruano ha proveído el marco regulatorio mediante la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942, 2003); su marco reglamentario Decreto Supremo N° 014, 2019); y su posterior modificatoria (Decreto Supremo N° 021,

2021). El marco normativo de la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual sugiere actividades para la gestión de la prevención del hostigamiento sexual, en las que se identifican la capacitación, atención por parte de profesionales de la salud, medidas de protección e identificación de factores de riesgo con el propósito de removerlos y evitar eventos futuros. Considerando que en la actualidad el tema del hostigamiento sexual adquiere más relevancia y es de mayor importancia, ya que en el centro de labores se pasa la mayor parte del día, en el cual se fomenta competitividad y para obtener tal resultado se deben ejecutar acciones de contingencia. La necesidad de la presente investigación es que para la erradicación del hostigamiento sexual se han desarrollado diferentes estudios principalmente desde la disciplina psicológica o sociológica, pero es a través del Derecho que su mitigación puede dar los frutos esperados y cómo es que la gestión de la prevención tiene relación con el hostigamiento sexual.

En base a la problemática descrita se plantea la siguiente interrogante: **¿se incumple la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, sede central en el periodo 2020 - 2022?**

El presente estudio se justifica desde la respectiva teórica por que la evidencia hallada en relación al incumplimiento de la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual contribuirá a mostrar la realidad en este espacio laboral, servirá para incrementar los conocimientos relacionados con el objeto del estudio y antecedente para futuras investigaciones relacionadas con el tema abordado. En el aspecto práctico, surge como referente en la toma de decisiones en beneficio de las víctimas del hostigamiento sexual, además de aportar evidencia confiable para ser utilizada en otros ámbitos laborales. En cuanto a la justificación metodológica, esta tiene su sustento en que los instrumentos utilizados para la recolección de datos tienen un alto índice de confiabilidad. Finalmente, la justificación legal está sustentada por el marco jurídico de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942, 2003); su marco reglamentario el Decreto Supremo N° 014, 2019); y su posterior modificatoria (Decreto Supremo N° 021, 2021).

Por las razones precedentes se tiene por objetivo general: Determinar si se incumple la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral del Poder Judicial, Chimbote 2020 – 2022. Y como objetivos específicos: Estudiar la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual. Analizar el actual ámbito laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa. Exponer las acciones de prevención sobre el hostigamiento sexual que se realizan en la Corte Superior de Justicia del santa Sede central en el periodo 2020 - 2022. Además, se formula la siguiente hipótesis general:

Hi: Si se incumple la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral del Poder Judicial, Chimbote 2020 – 2022.

Ho: No se incumple la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral del Poder Judicial, Chimbote 2020 – 2022.

II MARCO TEÓRICO

Para la consolidación del presente estudio se consideraron las siguientes investigaciones extraídas del ámbito internacional y nacional.

Antecedentes Internacionales

Blanco (2017) en el estudio “ Acoso laboral: Estrategias para su prevención en los centros Penitenciarios”, concluye que el acoso laboral es una realidad que ha ido incrementando en Colombia y con el trascurso del tiempo parece que no tiende a desaparecer sino más bien se mimetiza con los procedimientos internos de las instituciones en las que se trata de restarle importancia antes que expulsarlas, así tengan que ser visibles a la sociedad.

Navarro-Guzmán et al. (2016) en el artículo “Acoso sexual en el ambito universitario: análisis de una escala de medida”, buscaron analizar las características de la Escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual en el ámbito universitario (EASIS-U). Diseñaron una escala compuesta por 38 reactivos que detallan distintas conductas de interacción social de contenido sexual y de acoso sexual específico. El instrumento fue administrado a 1693 sujetos, de los cuales 1521 estudiantes y 172 miembros del personal laboral de una universidad de España. Los resultados muestran que el instrumento evalúa el comportamiento de chantaje sexual, acoso sexual de naturaleza verbal y físico e interacción social de contenido sexual, recomiendan el uso del instrumento en investigaciones que tengan por objeto este tema de estudio.

En la tesis de Colina et al. (2016), “Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental”, se analizó el acoso laboral hacia las mujeres colaboradoras en una institución pública del gobierno con el propósito de sacar a la luz la situación existente. El estudio se desarrolló partiendo de un diseño descriptivo en el que encuestaron a 10 trabajadoras de una entidad pública. Las conclusiones evidencian que más del 50% de las participantes de la investigación padecen de acoso, presentando condiciones de desvaloración, autoestima baja,

ideas de suicidio y estrés emocional, dichas condiciones se generan por las tensiones que genera esta modalidad de maltrato.

Cepeda (2018) en la tesis “Acoso y Hostigamiento Sexual: un acercamiento desde los hombres estudiantes de Trabajo Social”. El objetivo fue analizar las acciones que los hombres estudiantes de Trabajo Social del período 2017-2, consideran como acoso y hostigamiento sexual para determinar que tan normalizada se encuentra esta forma de violencia, y establecer si existe diferencia en sus comportamientos, dependiendo de su cercanía afectiva con las mujeres. La investigación de diseño no experimental concluye los encuestados encuentran como sinónimos acoso y hostigamiento sexual pero en ambos constructos expresan comportamientos violentos.

Antecedentes Nacionales

Sampen y Guillen (2022) desarrollaron la tesis “Violencia y hostigamiento sexual en las alumnas de secundaria de Colegio Público -Ugel 07 – San Borja, lima, 2021”. El objetivo fue determinar y analizar las formas de Violencia del Hostigamiento Sexual en estudiantes de educación básica secundaria. La investigación tuvo como fundamento el paradigma cualitativo y alcance exploratorio, descriptivo. Analizó 78 casos de Hostigamiento Sexual. Entre sus conclusiones señala que las víctimas de hostigamiento sexual justifican el comportamiento de hostigamiento sexual por parte de los docentes; mediante diversos comportamientos de connotación sexual, esto posiblemente en razón del período etario de las víctimas y en la relación de sujeción de autoridad y dominio del hostigador.

Cruz y Effio (2021) el trabajo “Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo” utilizado para Titularse de Abogadas por la Universidad César Vallejo, señalan como consecuencia del estudio que, en eventos de hostigamiento sexual en el terreno laboral, el empleador otorga poca credibilidad a los testimonios de la víctima exigiendo muchas veces elementos de corroboración, provocando desamparo en la persona que ha sufrido la agresión.

Sánchez (2021) en la Tesis de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú “Aspectos

sociales y jurídicos entorno al hostigamiento sexual en el contexto del trabajo remoto” señala como conclusión que el hostigamiento sexual es una forma de violencia y problema considerable de larga data que ha sido soslayado y muchas veces tolerado de manera implícita por la sociedad sin desarrollar protocolos para frenarlo.

En el trabajo de suficiencia profesional de Triveños (2019) “Acoso sexual en los espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la municipalidad de la provincia de Sihuas, periodo febrero 2019” se buscó establecer el nivel de acoso sexual en espacios públicos percibido por las mujeres colaboradoras de la corporación municipal de Sihuas. El trabajo corresponde a una investigación con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental con corte transversal. Participaron en el estudio 40 mujeres que trabajan en la unidad de análisis a quienes se les aplicó la Escala de Acoso Sexual Callejero. Concluye que el 53% las colaboradoras de la Corporación Municipal de Sihuas perciben un nivel medio de acoso sexual en espacios públicos, en razón de que existe una sociedad machista que es dirigida por hombres en la que se minimiza y se falta el respeto a las féminas. Este porcentaje considera que el acoso se produce por el hecho de ser mujeres, sin influencia de otros factores como vestimenta o edad. El acoso físico en espacios públicos alcanza niveles medios [53%] y altos [25%] mediante actos de tocamientos o con el uso de objetos, respectivamente.

Inca y Salas (2019) en el trabajo de investigación “Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública”. Plantearon el objetivo de identificar la relación de condiciones de ansiedad cognitiva, fisiológica y motora en relación al acoso laboral según el sexo de los participantes del estudio. La investigación se abordó desde una investigación básica y tipo correlacional. Para el recojo de la información se utilizó una Escala de Ansiedad y una Escala de Acoso administradas a 200 sujetos con edades entre 25 - 65 años, de los cuales 95 correspondían al sexo femenino y 105 al sexo masculino. Concluyen que el acoso laboral está relacionado significativamente con la ansiedad cognitiva, con la ansiedad física y con la ansiedad motora en personal de instituciones de gestión pública.

Chuquiyauri (2019) en la tesis “Acoso sexual y espacios públicos en el distrito de Huacho, 2017”, se propuso determinar la relación que existe entre el acoso sexual y los espacios públicos en el distrito de Huacho. La investigación de tipo básico y diseño descriptivo – relacional utilizó una muestra de 128 sujetos a quienes se les suministró un cuestionario. Concluye que los acontecimientos de agresión cambian según el espacio público, siendo el de mayor proliferación de actos de acoso los abiertos al público por la facilidad que existe de agredir a los transeúntes.

En la investigación de Acevedo (2019) “Implementación y gestión de un programa de prevención contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019” se buscó determinar el efecto de un programa de intervención en la reducción del desconocimiento del hostigamiento sexual en los estudiantes de una Facultad de la unidad de análisis. La investigación asumió el modelo cuantitativo, tipo aplicativo y diseño experimental. Se consideró a 85 estudiantes, 40 de sexo masculino y 45 de sexo femenino. Entre sus conclusiones señala que la implementación y gestión de un programa de prevención redujo significativamente el desconocimiento del hostigamiento sexual en los estudiantes de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional de Ingeniería.

El trabajo de suficiencia profesional de Calero y Pérez (2018), “Acoso sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la Institución Educativa Mariscal Castilla– El Tambo, Huancayo”, tuvo como propósito describir las expresiones del acoso sexual en espacios públicos. Para el procedimiento de investigación se consideró el científico y el inductivo – deductivo. Participaron en el estudio 165 estudiantes de sexo femenino que fueron víctimas del acoso sexual. Infiere que las estudiantes sufren acoso sexual en áreas de conglomerados públicos, pues refieren que aun cuando esté regulado en la legislación, se les tomará como burla; presentándose a través de conductas físicas y verbales. El acoso proviene de personas extrañas a la víctima, a través de pellizcos, roces corporales, abrazos no deseados. Las manifestaciones de acoso también se evidencian mediante frases de cariño no deseados o lenguaje vulgar de connotación sexual. Como consecuencia de ello la víctima de estos actos no reciben apoyo y hay ausencia de defensa por el miedo ocasionado.

En el trabajo de investigación de Tiza (2018), “El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2016 – 2017” se buscó determinar las características de acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial. El estudio se desarrolló desde una investigación de tipo descriptivo simple y con diseño no experimental, contó con 38 participantes mujeres a quienes se les aplicó una encuesta. Como conclusión señala que el hostigamiento sexual se caracteriza por el ejercicio de poder que ejerce la autoridad sobre la subordinada que es la víctima. Las víctimas son renuentes a denunciar por temor a perder el empleo. El acoso sexual tiene consecuencias emocionales en la víctima que se expresan en depresión, ansiedad, angustia, insomnio, escasa autoestima y bajo rendimiento laboral. En el hostigamiento sexual se fortalece patrones culturales machistas con el consecuente desvalor del género femenino.

2.2. Bases Teóricas

El hostigamiento sexual es una expresión de relación de poder entre personas, en la que una de ellas se encuentra en desventaja y vulnerabilidad, estos comportamientos se manifiestan en espacios laborales y escolares y aparecen como detonantes de algunos factores de riesgo para la salud (Echeverría et al, 2017); situación que también es frecuente en corporaciones empresariales de naturaleza privada (Sánchez, 2021).

La distinción entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual tiene su fundamento en el número de sistemas de estratificación involucrados. En el acoso sexual se configura una jerarquía [de poder] de género entre pares, en tanto en el hostigamiento sexual se halla –al menos– un doble rango: laboral y de género (Frías, 2019). Los actos de hostigamiento sexual se pueden desarrollar en el mismo lugar de las operaciones laborales, pero también pueden cometerse fuera del centro de trabajo mediante el uso de Tecnologías de la Información, estos comportamientos deben ser objeto de repudio (Navarro, 2020). Los comportamientos de hostigamientos dañan, ya que no son deseados, los deseos por el otro tienen una sola dirección, irrumpe en la esfera corporal y emocional de la acosado, en esencia no hay reciprocidad (Castellanos y Lara, 2021). Un estudio

desarrollado en una universidad mexicana señala que es importante concretizar acciones para extender la difusión de las sanciones que se pueden imponer a los actos de hostigamiento sexual, en razón de que los protocolos de acción y sus consecuencias no surten el efecto en la comunidad universitaria (Escalera y Amador, 2021).

El hostigamiento sexual ha sido tratado por distintas teorías inter vinculadas. El modelo Sociológico, propone que el hostigamiento sexual, se configura más que una manifestación de poder que de sexualidad, es revelar a la víctima subordinada que se ostenta poder sobre ella, no sólo en el ámbito donde se encuentran, sino sobre sus condiciones sexuales y corporales, además se considera una conducta discriminatoria por razón de género (Quintero, 2020). Es necesario hacerle ver a las viejas y nuevas generaciones que las mujeres no son objetos para la satisfacción de alguien, siendo imperativo que la mujer se asuma a sí misma como un individuo funcional, libre y capaz, que puede vivir sin depender y que también puede existir sin violencia (Ubaldo, 2019).

La teoría feminista afirma que el hostigamiento sexual se origina en la desigualdad estructural entre hombres y mujeres (MacKinnon; Wise y Stanley; citados en Frías, 2019). Lugo (2017) citando a la Organización Internacional del Trabajo [OIT] señala que el acoso laboral son gestos oralizados o psicológicos de naturaleza sistemática, frecuente o permanente, en el centro de labores o en un anexo a este, donde un sujeto o un grupo de individuos lastima, humilla, agravia o atemoriza a otra a quien se le llamara víctima. El tratamiento legal del hostigamiento sexual se hace desde Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942, 2003); su marco reglamentario Decreto Supremo N° 014, 2019); y su posterior modificatoria (Decreto Supremo N° 021, 2021). La ley tiene como objetivo la prevención y sanción del hostigamiento sexual manifestado en las relaciones de subordinación o dependencia, mientras que el reglamento desarrolla una serie de procedimientos y protocolos para su prevención, investigación y sanción. Además, dispone una serie de mecanismos de protección y tratamiento del hostigado. Para la aplicación del reglamento se deben tener en cuenta las teorías de género, interculturalidad, enfoque de derechos humanos y el de interseccionalidad e intergeneracional, centrado en la víctima y de discapacidad. En todas las entidades públicas y

empresas del sector privado, su prevención pasa por realizar estimaciones anuales de identificación de posibles eventos de hostigamiento sexual, o riesgos de que pueda suceder. La norma también prevé acciones de capacitación orientadas a la prevención de esta forma de violencia.

Adicionalmente a lo señalado, las instituciones deben poner en conocimiento de los colaboradores, de manera pública y visible, los medios para atender las quejas o denuncias sean internas o externas, que hagan posible hacer frente los eventos de hostigamiento sexual, además de los formatos que faciliten el registro de los correspondientes reclamos.

2.3. Bases Conceptuales:

Hostigamiento sexual

Acoso sexual. Cualquier conducta violenta con carácter sexual que vulnera e intimida a su víctima y que es ejercida en espacios públicos como la calle

Acoso laboral

Garfias (2017) citando a la Organización Internacional del Trabajo [OIT] señala que el acoso laboral son gestos oralizados o psicológicos de naturaleza sistemática, frecuente o permanente, en el centro de labores o en un anexo a este, donde un sujeto o un grupo de individuos lastima, humilla, agravia o atemoriza a otra a quien se le llamara víctima.

Prevención

Planificación o decisión que se adapta anticipadamente para para eludir alguna actividad futura negativa.

Ámbito laboral

Se hace referencia al lugar donde los empleados realizan sus actividades laborales, en el cual se debe tener en cuenta que debe ser un ambiente saludable para su desenvolvimiento de cada trabajador.

Elementos constitutivos del acoso laboral (laboris, s.f.)

Para poder diferenciar entre un mal clima de acoso laboral y un mal espacio, alguna conducta legitima no es necesariamente un indicador de mobbing. Los elementos son: El derecho a la dignidad personal del trabajador el cual se ve vulnerad o, pues es un derecho sagrado de la persona el cual se tipifica en el artículo 15 de la constitución el cual priva los convenios humillantes. La existencia de dolo para dañar al trabajador (victima). Que el daño sea efectivo, contando como tal los daños psicológicos que se configuren posteriormente después de estimar la conducta del mobbing.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se encuadró dentro del tipo básico o pura con alcance descriptivo. Los estudios de tipo básico buscan incrementar la información científica y los descriptivos buscan detallar los atributos de un segmento demográfico determinado sin manipular las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación empleado fue no experimental, transeccional. No experimental, debido a que no se experimentó con las variables mediante la aplicación de un plan o propuesta que altere la situación encontrada, y corte transversal, debido a que la observación de las variables para conseguir los resultados se efectuó en un único periodo de tiempo. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.3 Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo. Este modelo utiliza el acopio y análisis de los datos para precisar las preguntas de investigación o revelar nuevos cuestionamientos en el proceso de interpretación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Variables, indicadores y matriz de categorización, ver anexo (2)

En este acápite se muestra la matriz de consistencia, donde aparecen los elementos necesarios para el desarrollo de la investigación. La presentación de este apartado aparece en la sección anexos.

3.3 Escenario de estudio

El presente trabajo de investigación fue realizado en la Corte Superior de Justicia del Santa, Sede Central (Chimbote) del distrito del Santa - Ancash.

3.4 Participantes

Los sujetos que intervinieron en el estudio, en relación al instrumento de recolección de datos, fueron colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, garantizando de esta forma la calidad y viabilidad de investigación

La población del estudio estuvo conformada por 330 colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa. Se seleccionó a 126 sujetos para conformar la muestra. Los participantes fueron escogidos mediante la técnica de muestreo aleatorio simple. El muestreo aleatorio simple es una técnica estadística de selección muestral que da a cada elemento de la población objetivo, la misma probabilidad de ser seleccionado (Gorgas et al., 2011).

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N - 1) + Z^2pqp}$$

Donde:

N = Total de la población

Z² = 1.962 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

Seguridad = 95%; Precisión = 3%; proporción esperada = asumiendo que puede ser próxima al 5%; si no tuviese ninguna idea de dicha proporción utilizaría el valor p = 0.5 (50%) que maximiza el tamaño muestral. - 126

$$n = \frac{330(1.96)^2(0.05)(0.95)}{0.03^2(330 - 1) + 1.96^2(0.05)(0.95)} = \mathbf{126}$$

$$n = \mathbf{126}$$

El tamaño de la muestra es de 126 colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Arias (2020) señala que la técnica es un conjunto de procedimientos y métodos usados para obtener información en el proceso investigativo; mientras que el instrumento es cualquier recurso para registrar la información.

3.5.1 Técnicas de recolección de datos.

En el presente trabajo se utilizó la técnica de la encuesta para obtener la información de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa y la técnica del análisis de contenido para extraer la información de las fuentes de escritas. Mediante la encuesta se interroga a los sujetos de análisis; mientras que el análisis de contenido es la interpretación sistemática, objetiva, replicable y válida de cualquier soporte capaz de albergar información.

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó dos cuestionarios. Un cuestionario de 15 reactivos con respuestas de SI/NO para las dimensiones prevención y sanción que corresponden a la variable incumplimiento de la Prevención de Hostigamiento Sexual; y un segundo cuestionario de con 20 ítems con respuestas SI/NO para evaluar las dimensiones relaciones personales y comunicación que corresponden a la variable Ámbito Laboral. Además, se utilizó una ficha de análisis de contenido para el registro del análisis de la información documental.

3.6 Procedimientos.

El proceso metodológico tiene como fin el de fundamentar y recopilar información que tenga relación con el objetivo y el problema general de la presente investigación. Para esto se desarrolló la siguiente secuencia:

- Primer paso: Se seleccionó y acopió investigaciones almacenadas en textos y repositorios de distintas universidades a nivel internacional, nacional y locales.
- Segundo paso: Se examinó la data de los libros, en las bibliotecas virtuales, en revistas científicas acerca del hostigamiento sexual en el ámbito laboral con respecto a sus colaboradores.
- Tercer paso: Los datos se aplicaron libros obtenidos de páginas web confiables a nivel académico.
- Cuarto paso: aplicó dos cuestionarios para la obtener la data en base a las respuestas de los participantes del estudio.

3.7 Rigor Científico

El rigor científico de un estudio tiene que ver con la manera como se llegan a los resultados verdaderos, esto es, susceptibles de verificación con el apoyo de la lógica, instrumentos válidos y confiables, además de procedimientos y trabajos de campo (Muñoz, 2016). En el presente trabajo se utilizó una metodología de búsqueda de información autentica y veraz, es decir, obteniendo información de fuentes confiables y científicas entre las cuales tenemos las revistas indizadas: Scielo, Redalyc, Dialnet, Scopus, Springer, entre otras. Asimismo, el instrumento fue confiable y valido, esto en razón del test estadístico aplicado y la validación de expertos para su debida aplicación test de confiabilidad y validación de expertos.

3.8 Métodos y análisis de datos.

3.8.1 Métodos Generales.

Como metodología general se consideró lo siguiente:

- **Método Inductivo.** – Muñoz (2016) opina que el pensamiento inductivo facilita la realización y observación de casos particulares para descubrir relaciones de valicez general. En este trabajo se buscó establecer conclusiones generales sobre eventos de hostigamiento sexual en un contexto laboral determinado.
- **Método deductivo.** - El razonamiento deductivo organiza lo que ya es conocido e indica nuevas relaciones conforme pasa de lo general a lo específico, pero sin llegar a construir un foco de nuevas verdades (Dávila, 2006). En el presente estudio se pretende determinar el incumplimiento de la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

3.8.2 Métodos Específicos.

Específicamente por la naturaleza jurídica del trabajo de investigación se utilizó los siguientes métodos jurídicos.

- **Método exegético.** - El método exegético busca desentrañar el contenido de la norma, aclarar su contenido desde su contenido semántico, lógico y gramatical de sus unidades lingüísticas (Giraldo, 2012). El presente estudio pretende analizar el contenido y finalidad de las normas relativas al hostigamiento sexual.

- **Método sistemático.** - Giraldo (2012) señala que este método parte de la idea según la cual el derecho se entiende como un sistema y es la única manera que debe concebirse. En el presente estudio se pretende analizar la norma de prevención y sanción de la violencia sexual en los espacios laborales y comprenderla como integrante del todo un sistema legal.
- **Método sociológico.** – Este método propone que las normas establecidas por el Estado buscan alcanzar ciertos fines en la realidad social (Giraldo, 2012). La presente investigación busca establecer la eficacia de la norma de prevención y sanción de hostigamiento sexual describiendo los niveles de cumplimiento en la Corte Superior de Justicia del Santa.

3.8.3 Análisis de datos

La información recolectada se trasladó a una hoja de cálculo (Microsoft Corporation, 2019) para elaborar una matriz de datos, para luego ser procesada por el programa estadístico (International Business Machines Corporation, 2019) y obtener la siguiente estadística:

Análisis descriptivo

Frecuencia absoluta (fi)

Frecuencia relativa (ni%)

Gráfico de barras.

Posteriormente se describió las tablas y figuras estadísticas considerando las categorías correspondientes al incumplimiento de la prevención y sanción del hostigamiento sexual en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa. En cada una de las categorías se diferencié una secuencia de subcategorías como respuesta a los indicadores contribuidos por los entrevistados, lo cual permitió que toda la información acopiada en el transcurso de la investigación responda a los objetivos propuestos

3.9 Aspectos éticos

La presente tesis se desarrolló en el marco del Código de Ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo, aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0126 (2017). Estas normas regulan la actuación investigativa en la Universidad con responsabilidad, conciencia y elevada transparencia; se

considerará la originalidad y el valor ético de la verdad, como también los derechos de autor y de propiedad intelectual en los documentos empleados para su desarrollo.

IV ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis:

4.1.1. De las encuestas:

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje	
Sexo	Masculino	70	55.6
	Femenino	56	44.4
	Total	126	100.0
Edad	De 18 a 24 años	39	31.0
	De 25 a 29 años	15	11.9
	De 30 a 39 años	36	28.6
	De 40 a 49 años	22	17.5
	Más de 50 años	14	11.1
	Total	126	100.0
Estado civil	Soltero/a	85	67.5
	Casado/a	38	30.2
	Divorciado/a	3	2.4
	Total	126	100.0
Formación académica	Estudios técnicos	2	1.6
	Estudios secundarios	7	5.6
	Estudios universitarios	68	54.0
	Grado de Bachiller	1	0.8
	Grado de Maestría	1	0.8
	Grado de Doctor	2	1.6
	Título profesional	44	34.9
	Sin estudios	1	0.8
Total	126	100.0	
Años de servicio	Menos de 1 año	36	28.6
	De 1 a 5 años	36	28.6
	De 6 a 10 años	26	20.6
	De 11 a 19 años	16	12.7
	Más de 20 años	12	9.5
	Total	126	100.0
Situación laboral	Contrato a plazo determinado	53	42.1
	Contrato a plazo indeterminado	35	27.8
	Prácticas profesionales	1	0.8
	Servicio civil del Graduando	37	29.4
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Los participantes tienen una media de 33.8 años de edad, y una media de 6,7 años de servicio en la Corte Superior de Justicia del Santa

La Tabla 1 muestra la información sociodemográfica de los sujetos observados en la Corte Superior de Justicia del Santa. El 55.6% corresponden al sexo masculino; un 67.5% son solteros; el 54.0% cuenta con estudios universitarios; un 20.6% labora entre 6 a 10 años y el 42.1% tiene contrato a plazo fijo.

Tabla 2

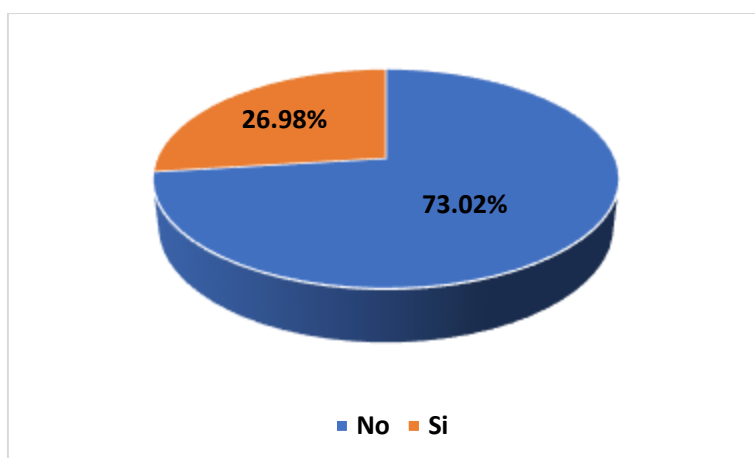
Información sobre evaluación de situaciones de hostigamiento sexual

¿En el último año su institución ha evaluado posibles situaciones de hostigamiento sexual?	Frecuencia		Porcentaje
	No	92	
Si	34		26.98
Total	126		100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 1

Información sobre evaluación de situaciones de hostigamiento sexual



La Tabla 2 y Figura 1 muestran la evaluación de situaciones de hostigamiento sexual. El 73.02 % de los encuestados señala que en el último año NO se ha evaluado situaciones de hostigamiento sexual en la Corte Superior de Justicia del Santa, mientras que un 26.98 manifiesta que SI.

Tabla 3

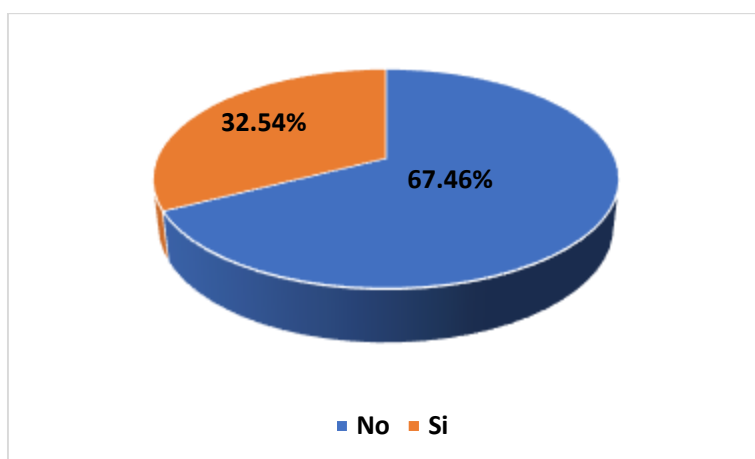
Información sobre evaluación de posibles riesgos de hostigamiento sexual

		Frecuencia	Porcentaje
¿En el último año su institución ha evaluado posibles riesgos de hostigamiento sexual	No	85	67.46
	Si	41	32.54
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 2

Información sobre evaluación de posibles riesgos de hostigamiento sexual



La Tabla 3 y Figura 2 muestran las cifras de evaluación de posibles riesgos de hostigamiento sexual. El 67,5 % de los encuestados señala que NO se ha evaluado posibles riesgos de hostigamiento sexual en la Corte Superior de Justicia del Santa, mientras que un 26.98 manifiesta que SI.

Tabla 4

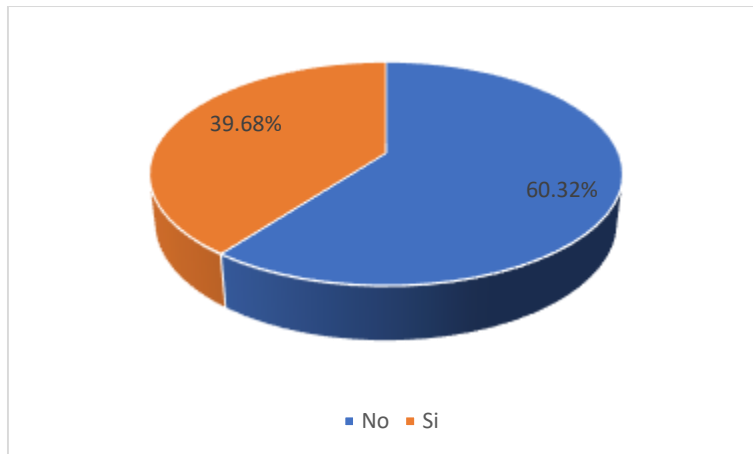
Información sobre cuestionarios para prevenir el hostigamiento sexual

		Frecuencia	Porcentaje
¿Su centro de trabajo ha aplicado cuestionarios para mejorar la prevención del hostigamiento sexual?	No	76	60.32
	Si	50	39.68
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 3

Información sobre cuestionarios para prevenir el hostigamiento sexual



La Tabla 4 y Figura 3 muestran que el 60.3% de los encuestados señalan que NO se han aplicado cuestionarios para prevenir el hostigamiento sexual en la Corte Superior de Justicia del Santa, por otro lado, un 39,7% señala que SI.

Tabla 5

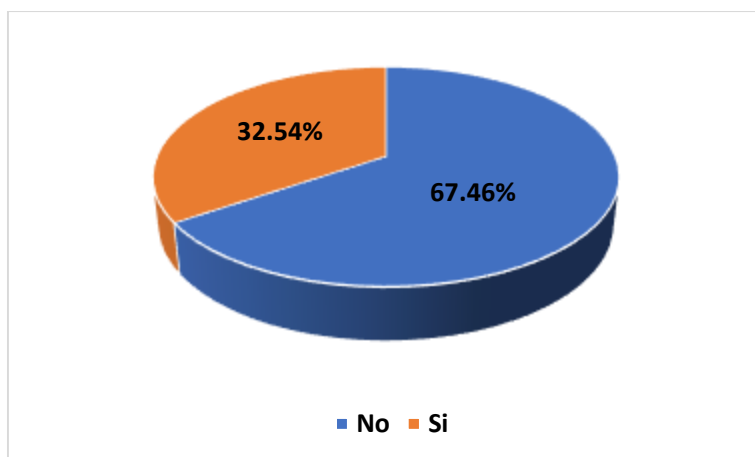
Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2020

		Frecuencia	Porcentaje
¿En el año 2020 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual?	No	85	67.46
	Si	41	32.54
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 4

Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2020



La Tabla 5 y Figura 4 muestran que el 67.46% de los encuestados señalan que NO ha recibido alguna capacitación con contenido sobre hostigamiento sexual durante el año 2020, mientras que 32.54% manifiesta que SÍ.

Tabla 6

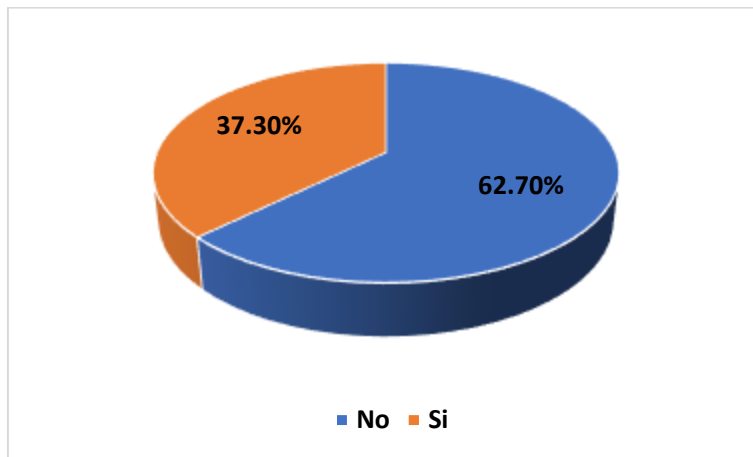
Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2021

		Frecuencia	Porcentaje
¿En el año 2021 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual?	No	79	62,70
	Si	47	37,30
	Total	126	100,0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 5

Información sobre capacitación en materia de hostigamiento sexual en el 2021



La Tabla 5 y Figura 4 muestran que el 62.70% de los encuestados señalan que NO ha recibido alguna capacitación con contenido sobre hostigamiento sexual durante el año 2021, mientras que 37.30% manifiesta que SÍ.

Tabla 7

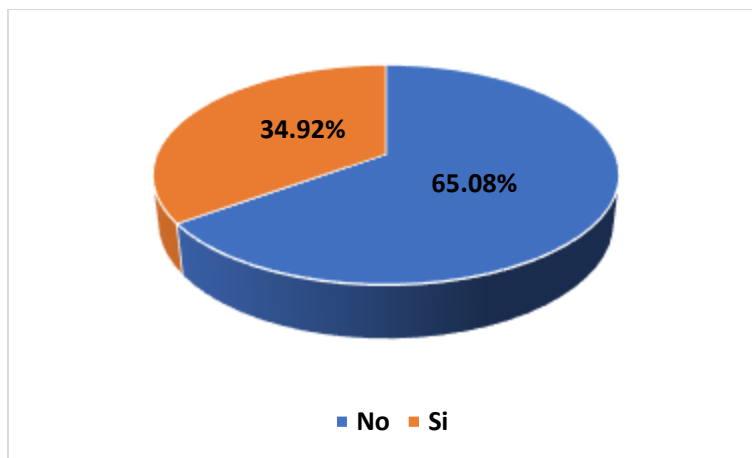
Información sobre canales de atención para quejas

		Frecuencia	Porcentaje
¿En su centro de trabajo conoce algún canal de atención para quejas de hostigamiento sexual?	No	82	65.08
	Si	44	34.92
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 6

Información sobre canales de atención para quejas



La Tabla 7 y Figura 6 muestran que el 65.08% de los encuestados señalan que NO conoce algún canal de atención para quejas de hostigamiento sexual, mientras que 34.92% manifiesta que SÍ.

Tabla 8

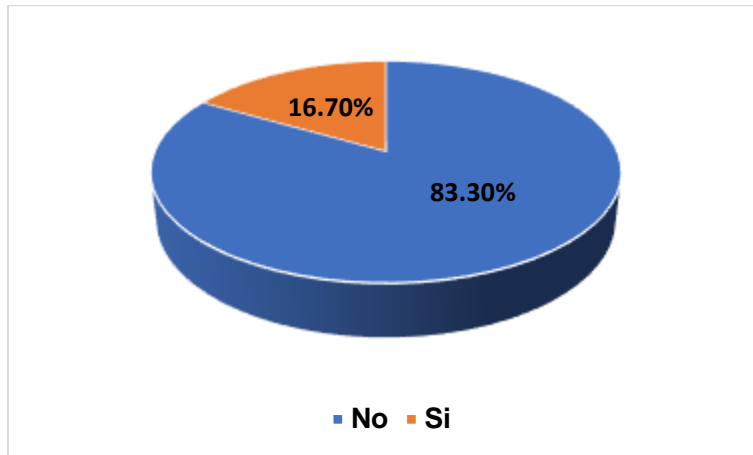
Información sobre formatos o documentos para quejas

	Frecuencia		Porcentaje
¿Conoce algún formato o documento para presentar una queja de hostigamiento sexual?	No	105	83.30
	Si	21	16.70
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 7

Información sobre formatos o documentos para quejas



La Tabla 8 y Figura 7 muestran que el 83.30% de los encuestados señalan que NO conoce algún formato para presentar una queja de hostigamiento sexual, mientras que 16.70% manifiesta que SÍ.

Tabla 9

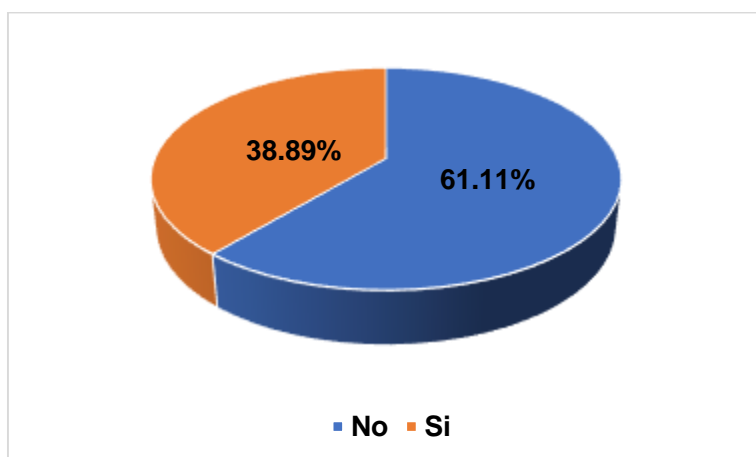
Información sobre procedimientos para denuncias de hostigamiento sexual

		Frecuencia	Porcentaje
¿Conoce el procedimiento para denunciar algún casos de hostigamiento sexual?	No	77	61,1
	Si	49	38,9
	Total	126	100,0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 8

Información sobre procedimientos para denuncias de hostigamiento sexual



La Tabla 9 y Figura 8 muestran que el 61.11% de los encuestados señalan que NO conoce el procedimiento para denunciar casos de hostigamiento sexual, mientras que 34.92% manifiesta que SÍ.

Tabla 10

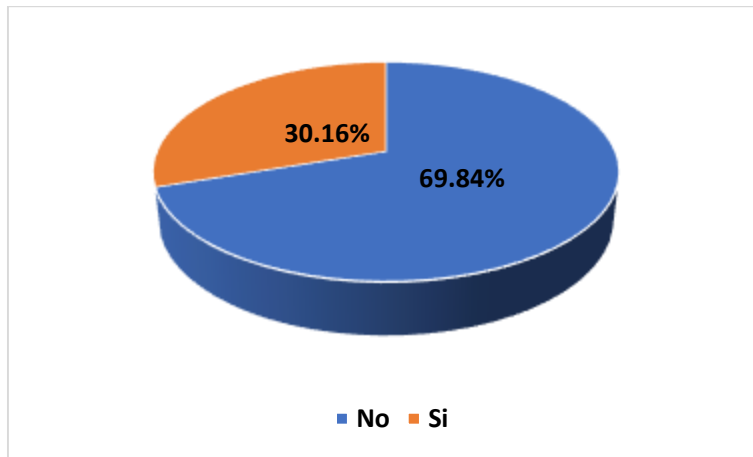
Información sobre la conformación del comité de intervención

	Frecuencia		Porcentaje	
¿En su centro de trabajo está conformado el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual?	No	88	69.84	
	Si	38	30.16	
	Total	126	100.0	

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 9

Información sobre la conformación del comité de intervención



La Tabla 10 y Figura 9 muestran que el 69.84% de los encuestados indican que en su centro de trabajo NO está conformado el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y un 30.16% indica que SI.

Tabla 11

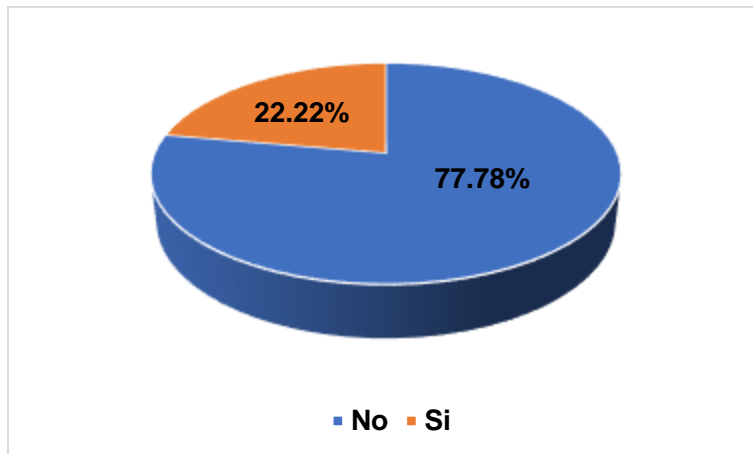
Información sobre funciones de Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual

		Frecuencia	Porcentaje
De ser afirmativa la pregunta 8.	No	98	77.78
¿Conoce cuáles son las funciones de este comité?	Si	28	22.22
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 10

Información sobre funciones de Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual



La Tabla 11 y Figura 10 muestran que el 77.78% de los encuestados indican que NO conoce cuáles son las funciones del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y el 22.22% precisa que SI.

Pregunta 11

Tabla 12

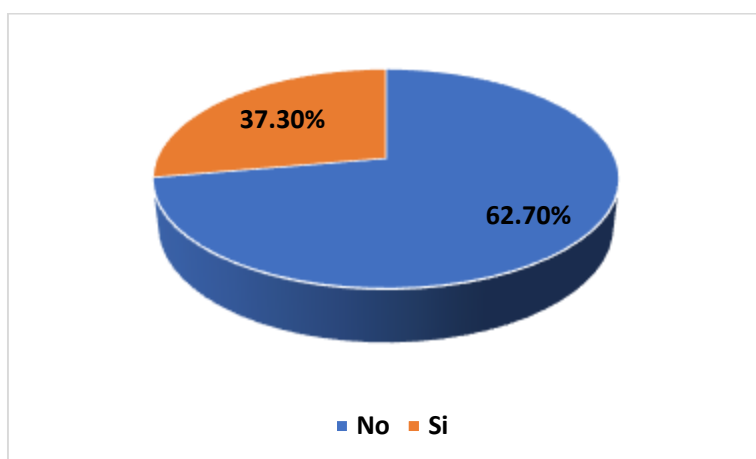
Información sobre protocolo de atención y tratamiento a víctimas de hostigamiento sexual

		Frecuencia	Porcentaje
¿Conoce cuál el protocolo de atención y tratamiento de víctimas de hostigamiento sexual?	No	79	62.70
	Si	47	37.30
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 11

Información sobre medidas de protección a víctimas de hostigamiento sexual



La Tabla 12 y Figura 11 muestran que el 72.22 % de los encuestados indican que NO conoce cuál el protocolo de atención y tratamiento de víctimas de hostigamiento sexual y el 37.30% indica que SI.

Tabla 13

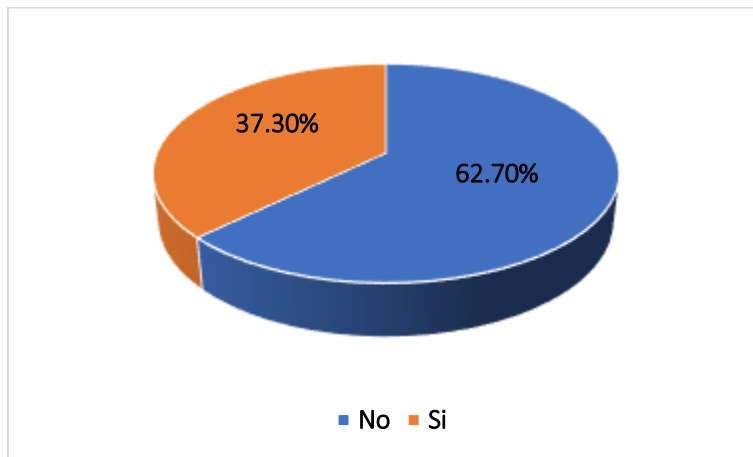
Información sobre medidas de protección a víctimas de hostigamiento sexual

		Frecuencia	Porcentaje
¿Conoce cuáles son las medidas de protección para víctimas de hostigamiento sexual?	No	79	62.70
	Si	47	37.30
	Total	126	100.0

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 12

Información sobre medidas de protección a víctimas de hostigamiento sexual



La Tabla 13 y Figura 12 muestran que el 62.70 % de los encuestados indican que NO conoce cuáles son las medidas de protección para víctimas de hostigamiento sexual y el 37.30% indica que SI.

Tabla 14

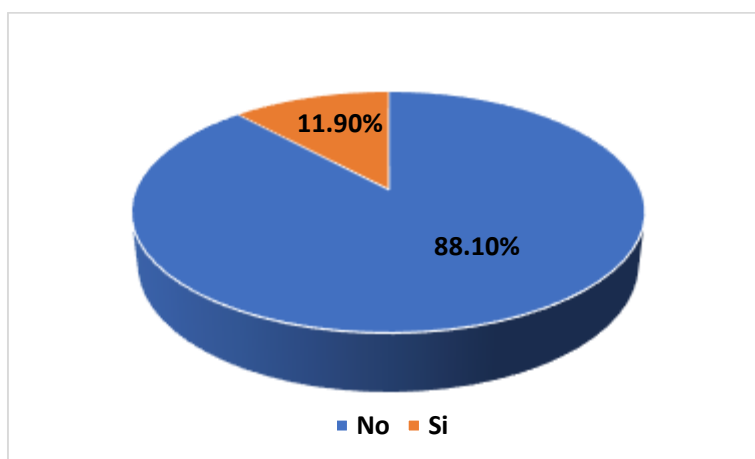
Información sobre casos de hostigamiento sexual denunciados

		Frecuencia	Porcentaje
¿Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido denunciado en su centro de trabajo?	No	111	88.10
	Si	15	11.90
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 13

Información sobre casos de hostigamiento sexual denunciados



La Tabla 13 y Figura 12 muestran que el 88.10% de los encuestados indican que NO conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido denunciado en su centro de trabajo y el 11.90% indica que SI.

Tabla 15

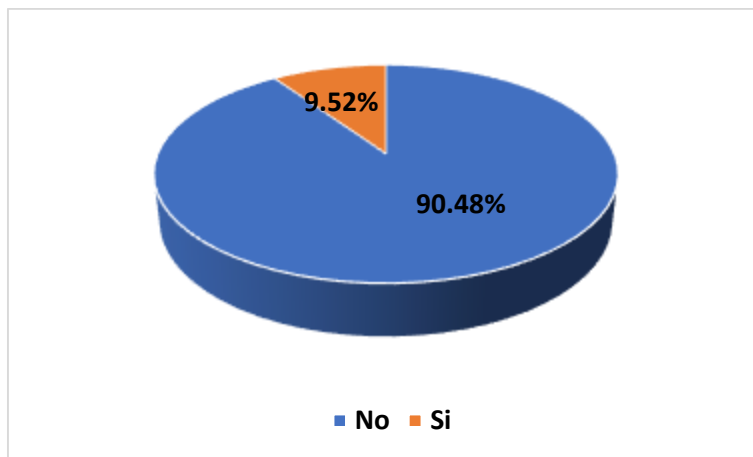
Información sobre casos de hostigamiento sexual investigados

¿Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido investigado en su centro de trabajo?	Frecuencia		Porcentaje	
	No	Si	No	Si
	114	12	90.48	9.52
Total	126		100.000	

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 14

Información sobre casos de hostigamiento sexual investigados



La Tabla 15 y Figura 14 muestran que el 90.48% de los encuestados indican que NO conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido investigado en su centro de trabajo y el 9.52% indica que SI.

Tabla 16

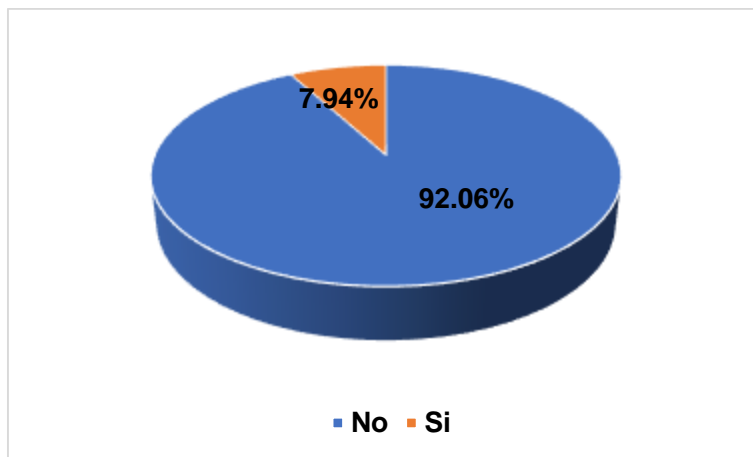
Información sobre casos de hostigamiento sexual sancionados

		Frecuencia	Porcentaje
¿Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido sancionado en su centro de trabajo?	No	116	92.06
	Si	10	7.94
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 15

Información sobre casos de hostigamiento sexual sancionados



La Tabla 16 y Figura 15 muestran que el 92.06% de los encuestados indican que NO conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido sancionado en su centro de trabajo y el 7.94% indica que SI.

Tabla 17

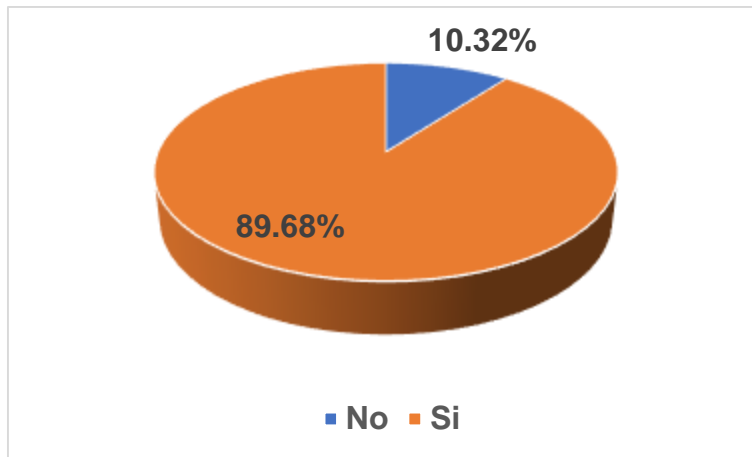
Información sobre aceptación por compañeros de trabajo

¿Se siente aceptado (a) por los compañeros de trabajo?	Frecuencia		Porcentaje
	No	13	10.32
Si	113	89.68	
Total	126	100.00	

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 16

Información sobre aceptación por compañeros de trabajo



La Tabla 17 y Figura 16 muestran que el 89.68% de los participantes del estudio indica que SI siente aceptado (a) por los compañeros de trabajo y un 10.32% que NO.

Tabla 18

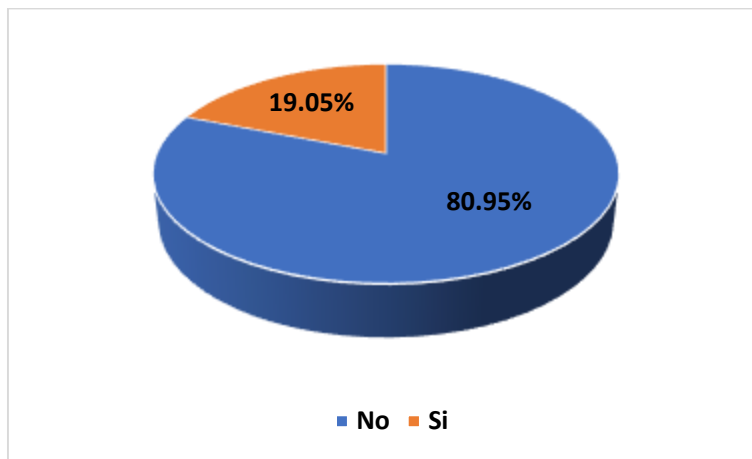
Información sobre necesidad de ser invitado a unirse al grupo

	Frecuencia		Porcentaje
¿Necesita que sus compañeros de trabajo le inviten a unirse al grupo?	No	102	80.95
	Si	24	19.05
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 17

Información sobre necesidad de ser invitado a unirse al grupo



La Tabla 18 y Figura 17 muestran que el 80.95% de los participantes del estudio indica que NO necesita que sus compañeros de trabajo le inviten a unirse al grupo y un 19.05% que SI.

Tabla 19

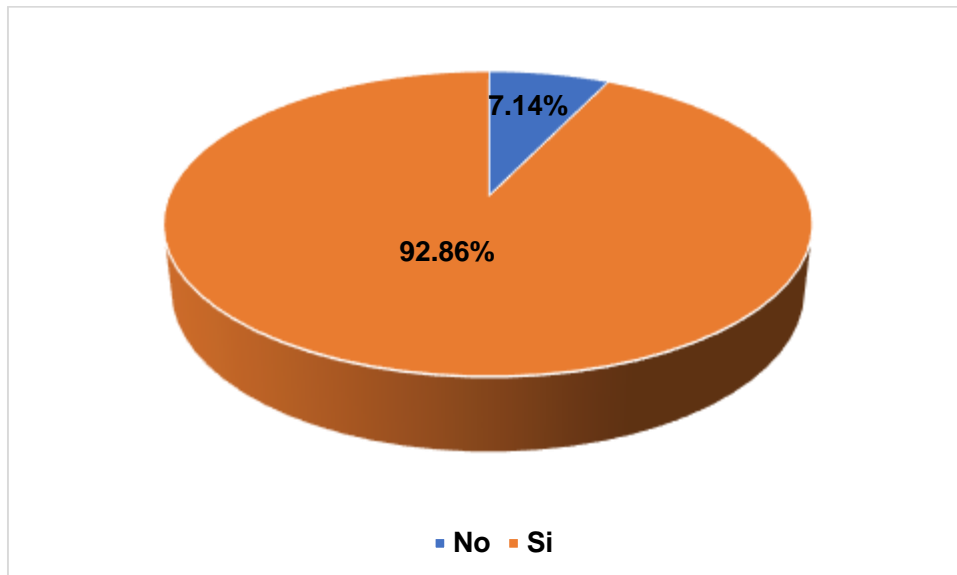
Información sobre imagen de su persona

		Frecuencia	Porcentaje
¿Los compañeros con quienes trabaja tiene una buena imagen de su persona?	No	9	7.14
	Si	117	92.86
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 18

Información sobre imagen de su persona



La Tabla 19 y Figura 18 muestran que el 92.86% de los participantes del estudio indica que los compañeros con quienes trabaja SI tiene una buena imagen de su persona y un 7.14% indica que NO.

Tabla 20

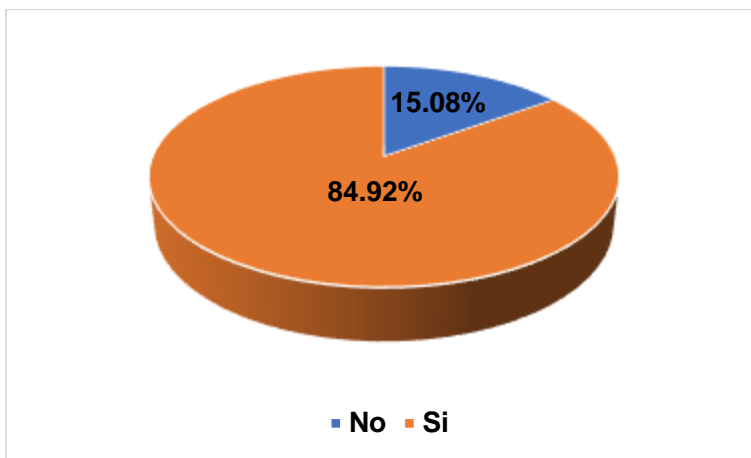
Información sobre comunicación entre compañeros

¿Conversa constantemente con sus compañeros de trabajo?	Frecuencia		Porcentaje
	No	Si	
	19	107	15.08
		126	84.92
			100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 19

Información sobre comunicación entre compañeros



La Tabla 20 y Figura 19 muestran que el 84.92% de los participantes del estudio indica que conversa constantemente con sus compañeros de trabajo y un 15.08% señala que NO.

Tabla 21

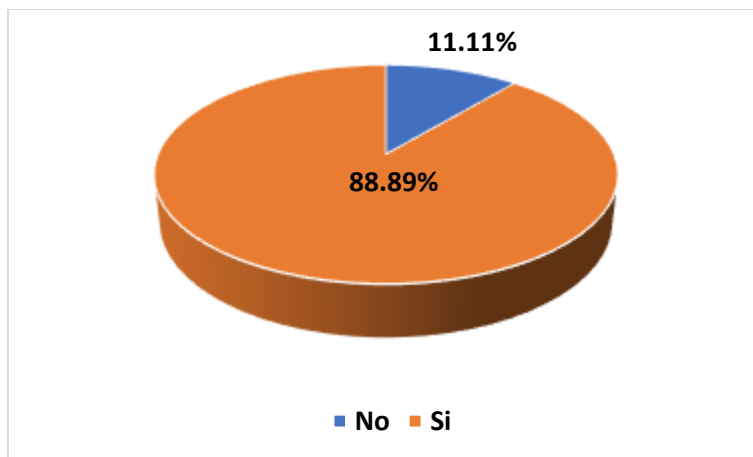
Información sobre integración con compañeros de trabajo

	Frecuencia		Porcentaje	
¿Tiene buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo?	No	14	11.11	
	Si	112	88.89	
	Total	126	100.00	

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 20

Información sobre integración con compañeros de trabajo



La Tabla 21 y Figura 20 muestran que el 84.89% de los participantes del estudios indica que tiene buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo y un 11.11% señala que NO.

Tabla 22

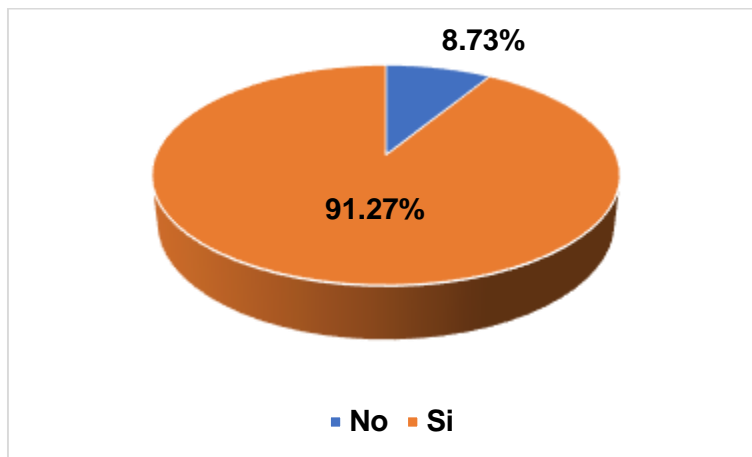
Información sobre compromisos sociales dentro del grupo

		Frecuencia	Porcentaje
¿Cumple con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo?	No	11	8.73
	Si	115	91.27
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 21

Información sobre compromisos sociales dentro del grupo



La Tabla 22 y Figura 21 muestran que el 91.27% de los participantes del estudio indica que cumple con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo y un 8.73% señala que NO.

Tabla 23

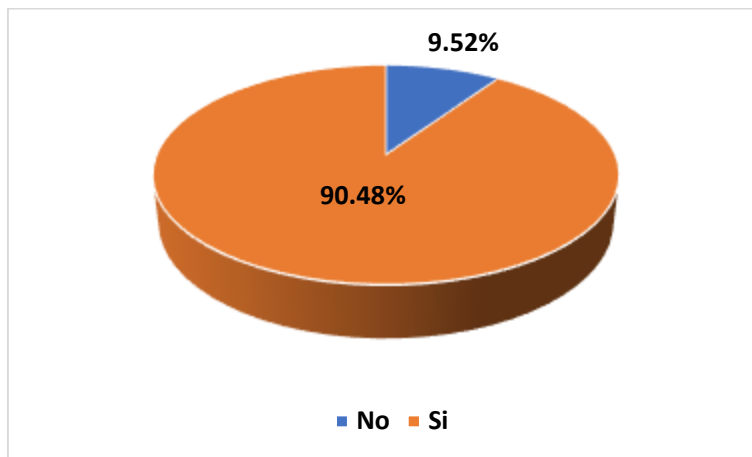
Información sobre interacción con compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
¿Cuándo interactúa con sus compañeros de trabajo se siente apreciado por ellos?	No	12	9.52
	Si	114	90.48
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 22

Información sobre interacción con compañeros de trabajo



La Tabla 23 y Figura 22 muestran que el 90.48% de los participantes del estudio indica que cuando interactúa con sus compañeros de trabajo se siente apreciado por ellos y un 9.52% señala que NO.

Tabla 24

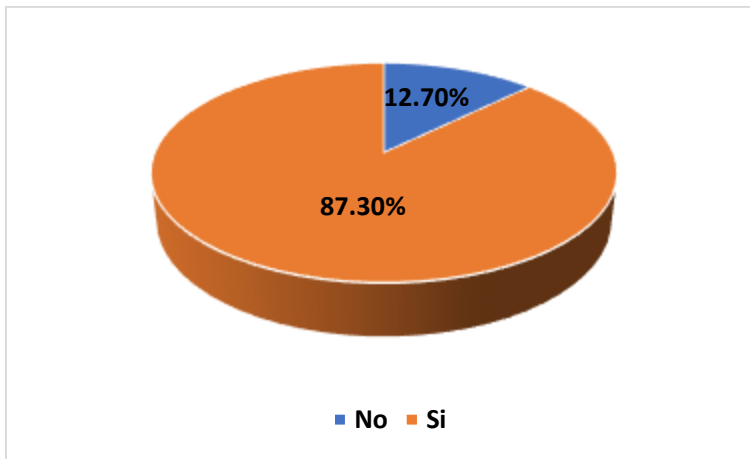
Información sobre conocimiento de fortalezas y debilidades

		Frecuencia	Porcentaje
¿Cuándo conversa con sus compañeros se da cuenta de sus fortalezas y debilidades?	No	16	12.70
	Si	110	87.30
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 23

Información sobre conocimiento de fortalezas y debilidades



La Tabla 24 y Figura 23 muestran que el 87.30% de los participantes del estudio indica que cuando conversa con sus compañeros se da cuenta de sus fortalezas y debilidades, mientras que un 12.70% señala que NO.

Tabla 25

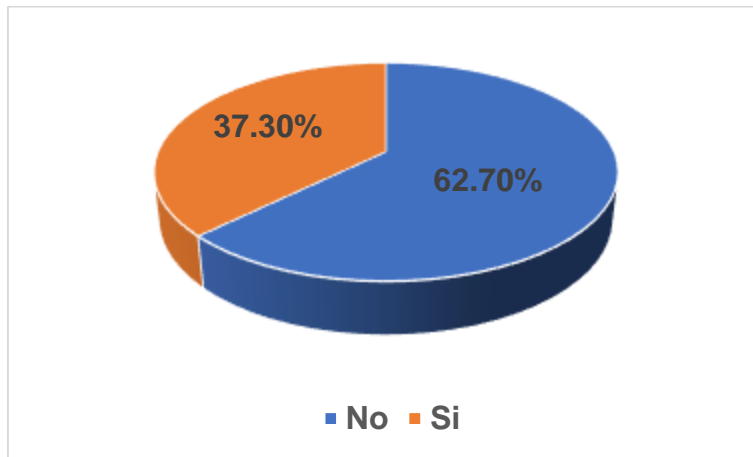
Información sobre objetivos personales y de grupo

		Frecuencia	Porcentaje
¿Centra su interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabaja?	No	79	62.70
	Si	47	37.30
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 24

Información sobre objetivos personales y de grupo



La Tabla 25 y Figura 24 muestran que el 62.70% de los participantes del estudio indica que centra su interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabaja, mientras que un 37.30% señala que NO.

Tabla 26

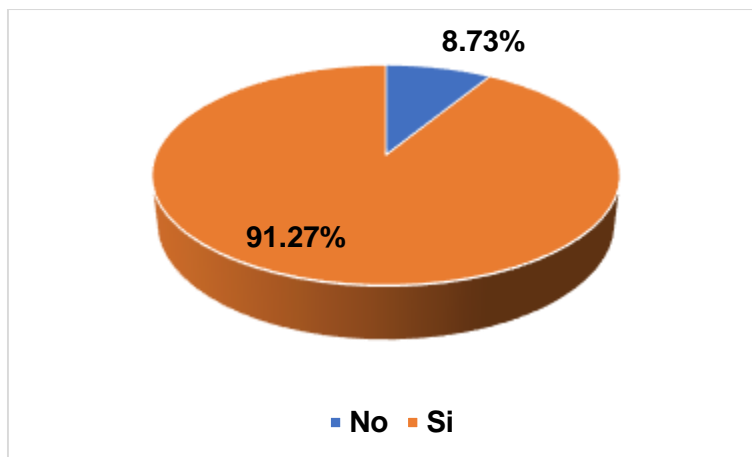
Información sobre relaciones interpersonales y progreso institucional

	Frecuencia		Porcentaje
¿Las buenas relaciones interpersonales, favorece el progreso de la institución?	No	11	8.73
	Si	115	91.27
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 25

Información sobre relaciones interpersonales y progreso institucional



La Tabla 26 y Figura 25 muestran que el 62.70% de los participantes del estudio indica que centra su interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabaja, mientras que un 37.30% señala que NO.

Tabla 27

Información sobre valoración del trabajo realizado

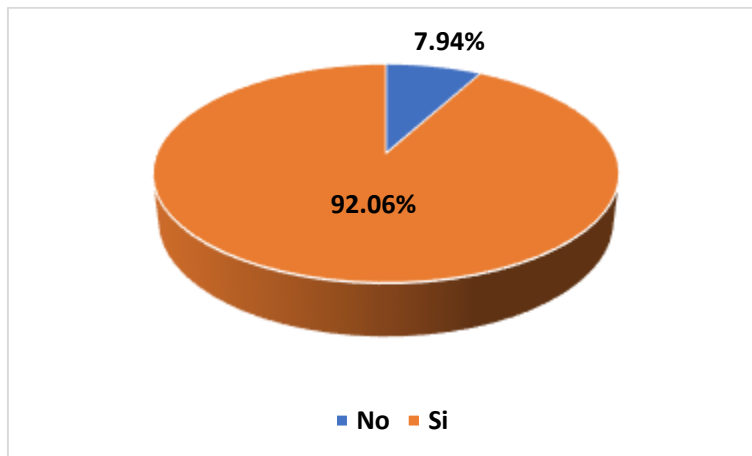
		Frecuencia	Porcentaje
¿Los compañeros respetan el trabajo que realizó en la institución?	No	10	7.94
	Si	116	92.06
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

}

Figura 26

Información sobre valoración del trabajo realizado



La Tabla 27 y Figura 26 muestran que el 92.06% de los participantes del estudio indica que sus compañeros respetan el trabajo que realiza en la institución, mientras que un 7.94% señala que NO.

Tabla 28

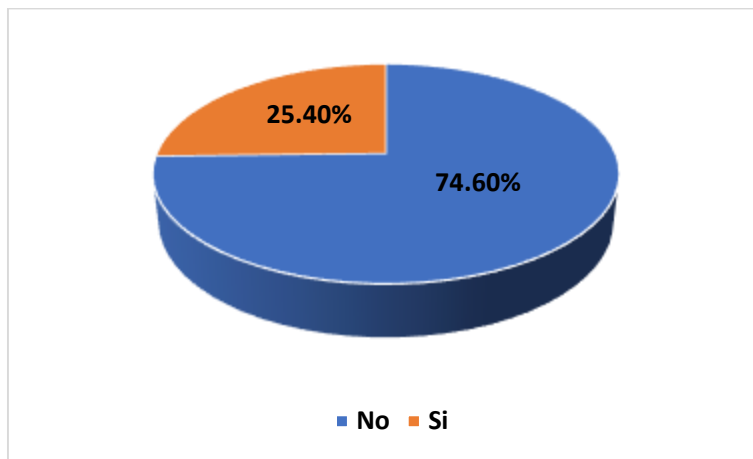
Información sobre preferencias afectivas por compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
¿Tiene preferencias afectivas por algunos compañeros de trabajo?	No	94	74.60
	Si	32	25.40
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 27

Información sobre preferencias afectivas por compañeros de trabajo



La Tabla 28 y Figura 27 muestran que el 74.60% de los participantes del estudio indica que tiene preferencias afectivas por algunos compañeros de trabajo, mientras que un 25.40% señala que NO.

Tabla 29

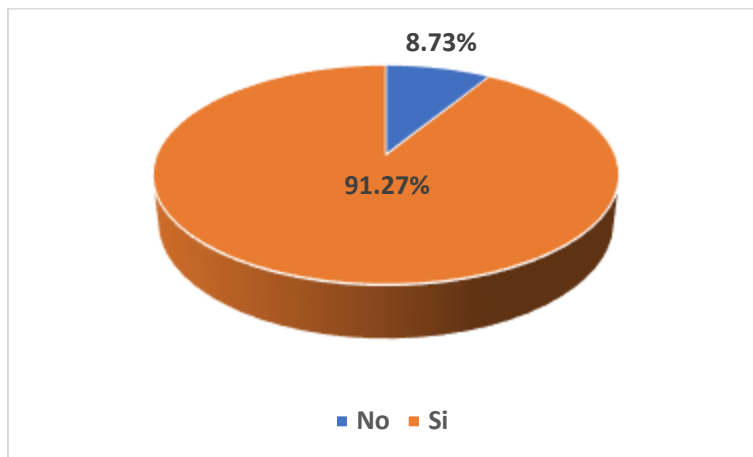
Información sobre estima a personas del entorno laboral

¿Puede mantener una buena estima con algunas personas de su entorno laboral?	Frecuencia		Porcentaje
	No	11	8.73
Si	115	91.27	
Total	126	100.00	

Nota. N=126. Los respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 28

Información sobre estima a personas del entorno laboral



La Tabla 29 y Figura 28 muestran que el 91.27% de los participantes del estudios indica que puede mantener una buena estima con algunas personas de su entorno laboral, mientras que un 8.73% señala que NO.

Tabla 30

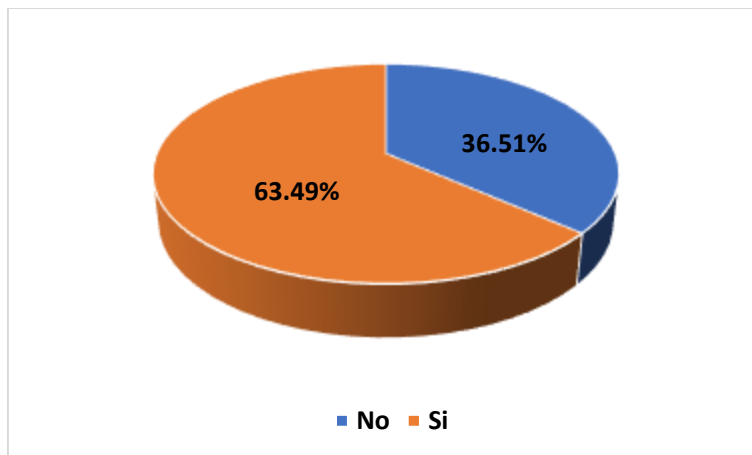
Información sobre afectación del trabajo por el grupo

		Frecuencia	Porcentaje
¿Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales?	No	46	36.51
	Si	80	63.49
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 29

Información sobre afectación del trabajo por el grupo



La Tabla 30 y Figura 29 muestran que el 63.49% de los participantes del estudio indica que las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales, mientras que un 36.51% señala que NO.

Tabla 31

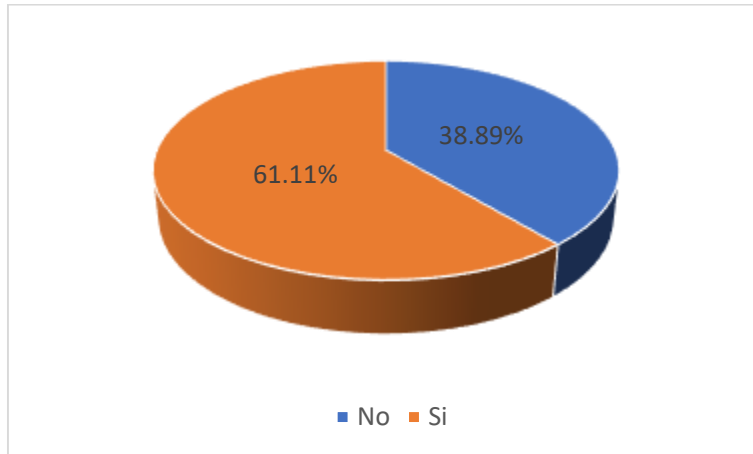
Información sobre realización de trabajo grupal

¿Su trabajo se realiza en grupo?	Frecuencia		Porcentaje
	No	49	38.89
Si	77	61.11	
Total	126	100.00	

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 30

Información sobre realización de trabajo grupal



La Tabla 31 y Figura 30 muestran que el 61.11% de los participantes del estudio indica que realiza trabajo en grupo y un 38.89% señala que NO.

Tabla 32

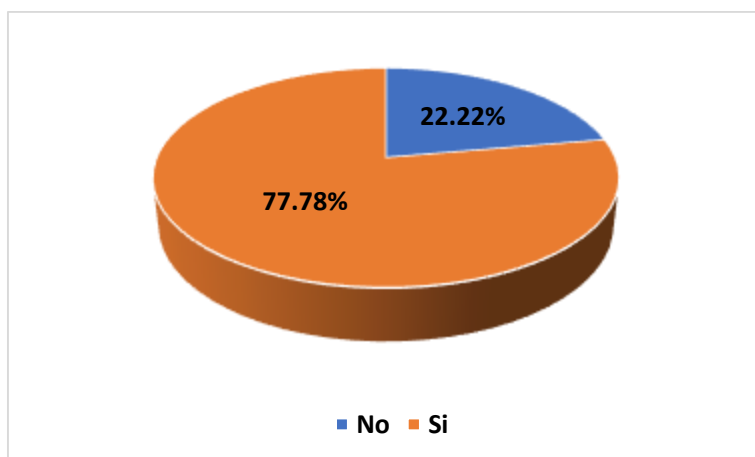
Información sobre comunicación durante la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje
¿Si trabaja en forma individual, puede hablar con otros compañeros durante la jornada laboral?	No	28	22.22
	Si	98	77.78
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 31

Información sobre comunicación durante la jornada laboral



La Tabla 32 y Figura 31 muestran que el 77.78% de los participantes del estudio indica que si trabaja en forma individual, puede hablar con otros compañeros durante la jornada laboral y un 22.22% señala que NO.

Tabla 33

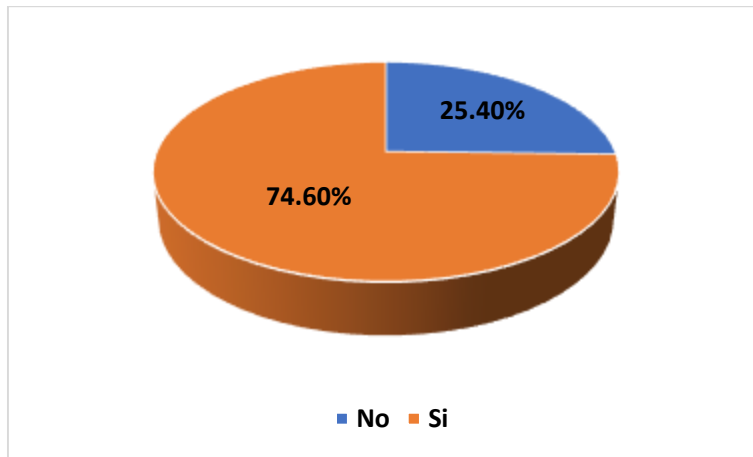
Información sobre comunicación por teléfono en la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje
¿Si estas aislado tienes un teléfono cerca para comunicarse en cualquier momento?	No	32	25.40
	Si	94	74.60
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 32

Información sobre comunicación por teléfono en la jornada laboral



La Tabla 33 y Figura 32 muestran que el 74.60% de los participantes del estudio indica que, estando aislado tiene un teléfono cerca para comunicarse en cualquier momento y un 25.40% señala que NO.

Tabla 34

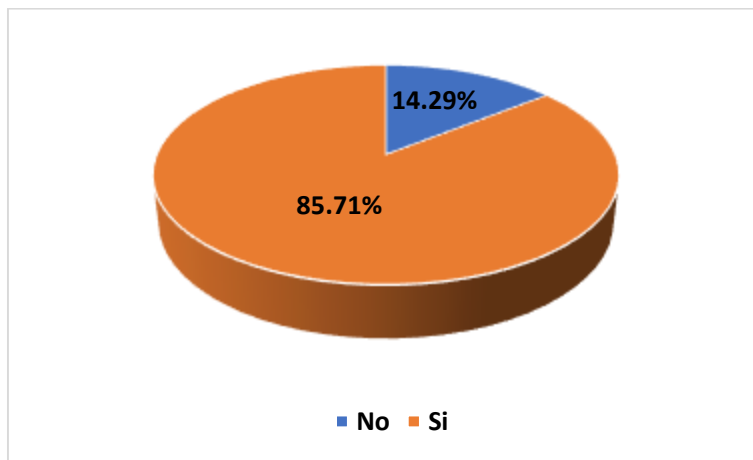
Información sobre tener amigos en el trabajo

¿Tienes amigos en el trabajo?	Frecuencia		Porcentaje	
	No	Si	No	Si
No	18		14.29	
Si		108		85.71
Total	126		100.00	

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 33

Información sobre tener amigos en el trabajo



La Tabla 34 y Figura 33 muestran que el 85.71% de los participantes del estudio indica que, tiene amigos en el trabajo y un 14.29% señala que NO.

Tabla 35

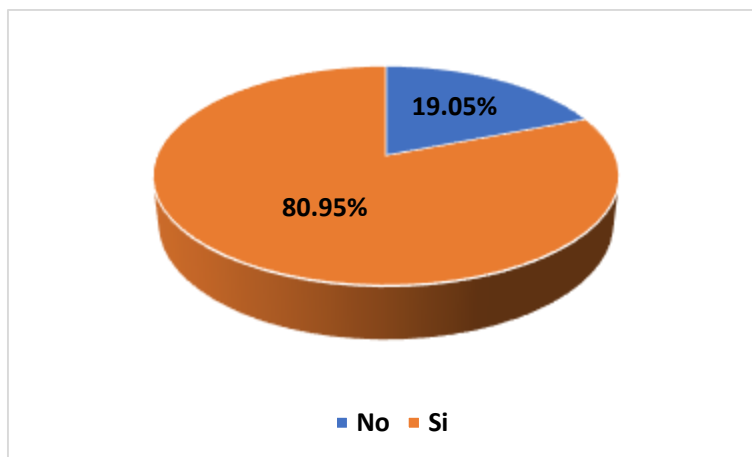
Información sobre la libertad de pensamiento

		Frecuencia	Porcentaje
¿Se puede decir lo que uno piensa?	No	24	19.05
	Si	102	80.95
	Total	126	100.00

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 34

Información sobre la libertad de pensamiento



La Tabla 35 y Figura 34 muestran que el 85.71% de los participantes del estudio indica que, se puede expresar lo que uno piensa y un 19.05% señala que NO.

Tabla 36

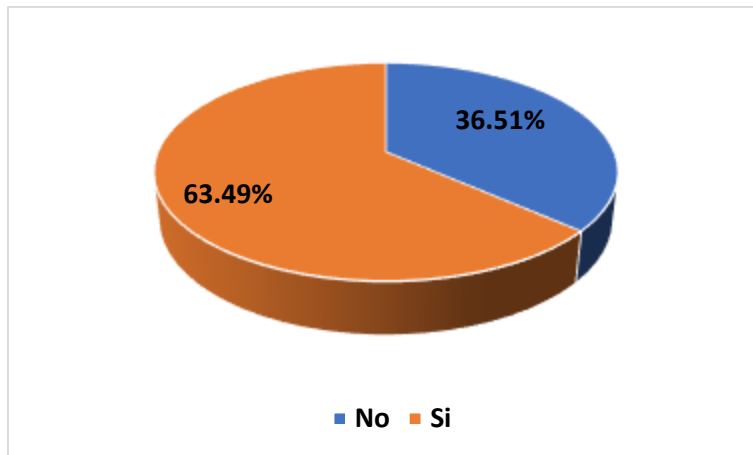
Información sobre conocimiento de intereses de otros compañeros

¿Conoces los intereses de otros compañeros?	Frecuencia		Porcentaje
	No	46	36.51
Si	80	63.49	
Total	126	100.00	

Nota. N=126. Las respuestas han sido extraídas del cuestionario aplicado a colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2022.

Figura 35

Información sobre conocimiento de intereses de otros compañeros



La Tabla 36 y Figura 35 muestran que el 63.49% de los participantes del estudio indica que, conoce los intereses de sus compañeros y un 36.51% señala que NO.

4.1.2. De la Ley:

Norma	Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual LEY N° 27942.	
	Fecha de publicación	26 de febrero de 2003
	Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. DECRETO SUPREMO N° 014-2019-MIMP	
	Fecha de publicación	22 de julio de 2019
	Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	
	Fecha de publicación	26 de julio de 2021
Resumen	La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual LEY N° 27942, su reglamento el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la modificación de este último mediante Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP en adelante La Ley y el Reglamento, buscan prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que se genera en situaciones de autoridad y dependencia, independientemente de la forma jurídica de la relación, pudiendo esta tener lugar en espacios laborales, educativos, castrenses, policiales y otros contextos en los que se establecen relaciones de sujeción.	
Análisis	<p>1. Introducción.</p> <p>El hostigamiento sexual es un tipo de violencia que se configura mediante comportamientos de origen o connotación sexual o sexista no querida por la persona contra quien van dirigidos. Estos actos crean ambientes con características intimidatorias, hostiles o humillantes, que podrían influir en la situación laboral, educativa, formativa u otra de distinta naturaleza en la que la víctima se encuentra inmersa. Tanto La Ley como El Reglamento señalan una serie de acciones a desarrollar para su prevención y sanción al interior de las entidades públicas y privadas.</p> <p>2. Aspectos relevantes de la norma</p> <p>La ley fue promulgada en el 2003, es a partir del año 2019 y luego en el 2021 que se operativiza con los correspondientes reglamentos. El desarrollo reglamentario ha diseñado una serie de protocolos para prevenir y sancionar los eventos de hostigamiento sexual en distintos ambientes en los que se establecen relaciones de sujeción o jerarquía.</p> <p>De manera general el marco normativo señala que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que debe ser prevenida y sancionada allí donde se evidencie. Los protocolos de actuación en las instituciones públicas y privadas buscan implementar acciones efectivas para eliminar este tipo de comportamientos. Estas tareas deben desarrollarse en base a normar rectoras que tutelan la persona humana y su dignidad; el disfrute de un ambiente laboral sano; procurando la igualdad de género. Para el caso de la investigación y sanción de algún evento de hostigamiento sexual se exige el debido proceso durante la actividad investigativa y sancionadora. En actos de hostigamiento sexual donde el hostigado sea un niño o niña se debe observar el principio de interés superior del niño. Otro aspecto relevante de este marco regulatorio es que ha diseñado un protocolo de intervención según el contexto donde se manifieste este tipo de conductas violentas, así en el contexto laboral público, educativo, en el trabajo del Hogar, castrense, policial o formativo. Esto en razón de que cada contexto donde se ejerce esté tipo de violencia tiene sus propias peculiaridades, siendo necesario un tratamiento diferenciado sin que ello</p>	

signifique la aplicación de medidas de menor intensidad en su prevención y sanción.

La prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, educativo, castrense o policial tiene procedimientos de investigación y sancionatorios particulares sobre todo en los dos últimos por la jerarquía vertical que los rige.

Un aspecto necesario de resaltar es el acompañamiento médico y psicológico que debe tener la víctima ya sea en el mismo recinto donde se produjo la agresión o mediante la derivación a centros especializados, otorgando las medidas de protección oportunas, siendo imperioso que en la posterior investigación pueda ser revictimizada.

Otra categoría a resaltar es la intervención de órganos ad hoc en su prevención y sanción tanto en el sector público y privado. La implementación del comité de intervención es necesario cuando la planilla cuenta con 20 a más trabajadores y en los centros de labores con menos de veinte trabajadores las asume un delegado. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.

El Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se desarrollan de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR.

En todos los ámbitos donde se desarrollen actividades de investigación y sanción de hostigamiento sexual se debe observar el debido proceso como límite del poder sancionador del Estado.

3. Conclusiones

- El marco regulatorio de la prevención y sanción del hostigamiento laboral busca frenar estas manifestaciones de violencia allí donde existan relaciones de sujeción y subordinación.
- La intervención en la prevención del hostigamiento sexual para por acciones de evaluación y diagnóstico de riesgos, capacitación, difusión con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual.
- La ley su reglamento garantiza la observancia del debido proceso durante la investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual.
- La finalidad de la ley es erradicar el hostigamiento sexual como una forma violencia en contextos de subordinación.
- El hostigamiento sexual provoca consecuencias negativas en las víctimas que menoscaban la integridad física y psíquica, generando cuadros de tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, depresión, insomnio; y otras condiciones médicas.

4.1.3. Del Derecho Comparado:

País	Norma	Contenido	Comentario
HONDURAS	Código Penal	En el Código Penal de Honduras, el delito de hostigamiento sexual se recoge en su Art. 147-A, siendo adicionado por el Decreto 59-97 del 8 de mayo de 1997, previendo una pena de reclusión de uno (1) a tres (3) años o de inhabilitación especial por ese mismo período, cuando proceda, siempre y cuando las insinuaciones o solicitud de favores sexuales hubiesen sido rechazadas ante quien las formula, o se hubiesen, puesto oportunamente, en conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio a que está afiliado el sujeto pasivo.	El hostigamiento sexual tiene un tratamiento penal mas no administrativo. No se ha encontrado una ley específica relacionada a la prevención y sanción del hostigamiento sexual
MEXICO	Código Penal	El 2 de febrero de 2007 entró en vigor la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que en los Art. 13 y 15, define el acoso sexual como una forma de violencia y obliga a los gobiernos a que tomen medidas para su prevención, erradicación y sanción. También aparece tipificado como delito en el Código Penal Federal desde principios de 1991, en el Art. 259-BIS que reza: "Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida."	El hostigamiento sexual tiene un tratamiento penal mas no administrativo. No se ha encontrado una ley específica relacionada a la prevención y sanción del hostigamiento sexual
PARAGUAY	Código Penal	El Código Penal de Paraguay, de 1997, en su Art. 133 tipifica el hostigamiento sexual como sigue: "El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años".	El hostigamiento sexual tiene un tratamiento penal mas no administrativo. No se ha encontrado una ley específica relacionada a la prevención y sanción del hostigamiento sexual
BRASIL	Ley 10.778	Describe el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones de enseñanza, centros de salud o cualquier otro lugar, como una de las formas de violencia contra las mujeres, y establece la obligación a los centros de salud públicos y privados a notificar a las autoridades competentes cuando se dé este supuesto.	El hostigamiento sexual tiene un tratamiento penal mas no administrativo. No se ha encontrado una

			ley específica relacionada a la presenció y sanción del hostigamiento sexual
ECUADOR	Ley 2 de 2005	Quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años	El hostigamiento sexual tiene un tratamiento penal mas no administrativo. No se ha encontrado una ley específica relacionada a la prevención y sanción del hostigamiento sexual
COSTA RICA	Ley Nº 7476.	El objetivo es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.	Ley específica contra el hostigamiento sexual.
COLOMBIA	LEY 1010 DE 2006.	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Ley específica contra el acoso laboral, nomenclatura distinta al hostigamiento sexual.
CHILE	Código de Trabajo	El Código del Trabajo establece en su artículo 2º, lo siguiente: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, mientras que dedica por completo el Título IV a la “Investigación y sanción del acoso sexual”. La Ley Nº 20.005 que “Tipifica y sanciona el acoso sexual”, finalmente no tipificó como delito el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo –tal como lo recomendó el Comité de Derechos Humanos en 1999–, aunque el proyecto de ley original sí establecía la sanción penal de esta conducta. Se tipificaba como una falta, incorporada en el artículo 494 del Código Penal. Esta propuesta fue eliminada por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara.	El tratamiento del hostigamiento sexual está normado en la legislación laboral. No hay una norma específica.

4.2 Discusión

El objetivo del presente estudio fue determinar el incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Corte Superior de Justicia del Santa en el periodo 2022. Los instrumentos aplicados a los participantes en la investigación reportan cifras elevadas de incumplimiento de tareas para anticiparse a estos comportamientos de violencia sexual. El 73.02% y 67.46% de los encuestados señala que no se han desarrollado acciones de valoración de potenciales eventos o situaciones de hostigamiento sexual, ni que se hayan llevado a cabo tareas de diagnóstico mediante la aplicación de instrumentos para levantar información relacionada con esta forma de violencia (60.32%). La importancia de los instrumentos para evaluar actitudes de chantaje sexual, acoso de índole verbal o físico o relaciones sociales de contenido sexual se evidencia en un estudio realizado con 1693 participantes en una universidad española (Navarro-Guzmán et al., 2016).

En la presente investigación se encontró también que entre los años 2020 y 2021 no se han efectuado labores de capacitación para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, según lo señalado por el 67.46% y 62.70% de los encuestados, respectivamente. El presente estudio además muestra un elevado desconocimiento sobre los canales de atención para quejas (65.08%); formularios para presentarlas (65.08%); procedimientos a seguir (61.11%); conformación del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual (69.84%); protocolo de atención y tratamiento de víctimas (72.22%) o las acciones para su protección (62.70%). En cuanto al conocimiento de denuncias, investigación y sanción de eventos de hostigamiento sexual se evidencia cifras de 11.90%, 9.52% y 7.94%, respectivamente. Estos últimos valores encontrarían explicación en lo señalado por Tiza (2018) cuando indica que las víctimas son renuentes a denunciar por temor a perder el empleo. En ese mismo sentido Calero y Pérez (2018) afirman que las víctimas de estas conductas no reciben apoyo y hay ausencia de defensa por el miedo ocasionado. Lo encontrado en el estudio difiere con Acevedo (2019) cuando señala que la implementación de un programa de intervención para prevenir el

hostigamiento sexual reduce significativamente los niveles de desconocimiento de este tipo de comportamientos.

Un estudio realizado en México con 100 participantes encontró que concibe como sinónimos acoso y hostigamiento sexual pero que en ambos constructos se manifiestan comportamientos violentos. Frías (2019) hace una distinción entre acoso y hostigamiento, cuando opina que en el acoso sexual se configura una jerarquía [de poder] de género entre pares, en tanto en el hostigamiento sexual se halla –al menos– un doble rango: laboral y de género. Una concepción más amplia de hostigamiento sexual se halla en la normativa peruana (Decreto Supremo N° 014, 2019) al detallar una serie de comportamientos de naturaleza sexual que se desarrollan en ámbitos de interacción personal en el que aparecen vínculos de sujeción.

El hostigamiento sexual es una manifestación de poderío del hostigador/a sobre el hostigado/a en contextos laborales o educativos, produciendo factores de riesgo para la salud (Echeverría et al, 2017). En relación a las condiciones de salud de acosadas sexualmente Colina et al. (2016) encontró que más del 50% de las participantes de la investigación que padecen de acoso, presentan condiciones de desvaloración, autoestima baja, ideas de suicidio suicida y estrés emocional, dichas estados se generan por las tensiones que genera esta modalidad de violencia. En esa misma dirección, el acoso laboral está relacionado significativamente con la ansiedad cognitiva, con la ansiedad física y con la ansiedad motora en personal de instituciones de gestión pública (Inca y Salas, 2019); el acoso sexual tiene consecuencias emocionales en la víctima que se expresan en depresión, ansiedad, angustia, insomnio, escasa autoestima y bajo rendimiento laboral (Tiza, 2018). Esta misma autora señala que en el hostigamiento sexual se fortalece patrones culturales machistas con el consecuente desvalor del género femenino. El hostigamiento sexual tiene su explicación desde la teoría sociológica cuando señala que esta forma de violencia tiene su sustento en manifestaciones de poder que de sexualidad (Quintero, 2020); y en la teoría feminista que afirma que el hostigamiento sexual se origina en la desigualdad estructural entre hombres y mujeres (MacKinnon; Wise y Stanley; citados en Frías, 2019).

En el presente estudio se abordó el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y las dimensiones consideradas son las relaciones interpersonales y la comunicación. Los resultados muestran que en las relaciones de los colaboradores los índices de comunicación e integración grupal son altos (88,89%); se expresan preferencias afectivas por algunos compañeros de trabajo (74.60%); o no requerir de invitación para unirse al grupo (80,95%); y sentirse apreciados por sus pares (90.48%). La violencia sexual ha sido estudiada también en espacios no laborales. Un estudio con 128 participantes en Huacho encontró que los acontecimientos de agresión cambian según el espacio público, siendo el de mayor proliferación de actos de acoso los abiertos al público por la facilidad que existe de agredir a los transeúntes en los espacios públicos (Chuquiyaury, 2019); en razón de que existe una sociedad machista que es dirigida por hombres en la que se minimiza y se falta el respeto a las féminas (Triveños, 2019).

Otro estudio realizado en una Institución Educativa Pública señala que las víctimas de hostigamiento sexual justifican el comportamiento de hostigamiento sexual por parte de los docentes; mediante diversos comportamientos de connotación sexual, esto posiblemente en razón del período etario de las víctimas y en la relación de sujeción de autoridad y dominio del hostigador (Sampén y Guillén, 2022). El marco regulatorio de la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual tiene como fundamento teleológico la anticipación a este tipo de violencia sexual y en caso de identificarse algún evento de esta naturaleza desarrolla un protocolo de actuación para sancionar al agresor, así como asistir y proteger a la víctima (Ley N° 27942, 2003; Decreto Supremo N° 014, 2019; Decreto Supremo N° 021, 2021).

V APORTE

La contribución de la presente investigación consiste en evidenciar el incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Corte Superior de Justicia del Santa. El hostigamiento sexual en el ámbito laboral constituye grave amenaza contra la salud emocional de las víctimas de este tipo de violencia, comportamientos que se hacen latentes en diversas manifestaciones y contextos. La prevención del hostigamiento sexual pasa por no minimizar estas actitudes y darles el tratamiento que la norma legal exige, desarrollando las tareas de capacitación, difusión de su contenido, así como las vías oportunas de atención o queja, haciendo visibles estos comportamientos y no camuflarlos en procedimientos infructuosos y laxos. Las sanciones de ese tipo de actos deben cumplir fines de prevención general aplicando sanciones lo suficientemente contundentes para evitar infringir nuevamente su marco normativo. Promover la prevención del hostigamiento sexual y su sanción implica el compromiso ineludible de todos los actores de la institución con un rol inicial de sensibilización y luego con el desarrollo de tareas efectivas para su contención y evitar nuevos eventos de hostigamiento sexual.

VI CONCLUSIONES

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la misma que busca evitar y contener comportamientos de violencia sexual en escenarios donde se establecen relaciones de jerarquía o dependencia sin tener en cuenta la relación jurídica existente.

El ámbito laboral de colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa se presenta con altos índices de comunicación e integración grupal, en el que se muestran preferencias afectivas de manera espontánea con sentimientos de aprecio recíproco.

Las acciones de prevención sobre Hostigamiento Sexual en la Corte Superior de Justicia del Santa, mayoritariamente no son conocidas por los colaboradores de la institución; tampoco los protocolos de anticipación frente a estos comportamientos, las vías y formatos para su denuncia y la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o sus funciones.

VII RECOMENDACIONES

Los resultados del presente estudio permiten recomendar:

A los Gestores del capital humano de la Corte Superior de Justicia del Santa promover y activar los protocolos señalados en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Incentivar el estudio de potenciales riesgos y eventos de hostigamiento sexual al interior de la Corte Superior de Justicia del Santa y difundirlos en el seno de la institución.

A las instituciones de educación superior promover investigaciones sobre el objeto del presente estudio en ámbitos espaciales más extensos e instituciones diversas.

REFERENCIAS

- Acevedo, E. (2019). *Implementación y gestión de un programa de prevención contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4687/MAE_EDUC_TyGE-L_021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para su elaboración*. Libro Digital.
- Blanco, M. (2017). *Acoso laboral: estrategias para su prevención en los centros penitenciarios*. Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16173/Blanco%20Sandova%20Mary%20Rut%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calero, Y., & Pérez, M. (2018). *Acoso sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la Institución Educativa Mariscal Castilla– El Tambo, Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Trabajo Social. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4533/Caballero%20Espinoza-Perez%20Ticse.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellanos, V., & Lara, L. (2021). *Proyecto cahos: Protocolo de actuación ante el acoso y hostigamiento sexual laboral en una ong*. Sello Editorial UNAD.
- Cepeda, R. (2018). *Acoso y Hostigamiento Sexual: un acercamiento desde los hombres estudiantiles de Trabajo Social*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Trabajo Social. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2018/enero/0769325/0769325.pdf>
- Chaparro, A. (2021). Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de #MeToo. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 243-268. Obtenido de <https://revistasacademicas.ucoj.mx/index.php/generos/article/view/46/33>
- Chuquiyauri, S. (2019). *Acoso sexual y espacios públicos en el distrito de Huacho, 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de Ciencias Sociales. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2453/ACOSO%20SEXUAL%20Y%20ESPACIOS%20PUBLICOS%20EN%20EL%20DISTRITO%20DE%20HUACHO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colina, M., Torres, M., & Guerra, Y. (2016). *Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una Institución Pública Gubernamental*. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Obtenido de

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3414/coguto.pdf?sequence=3>

Comisión Permanente del Congreso de la República. (26 de febrero de 2003). Ley N° 27942. *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*.

Obtenido de

<https://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/portals/0/transparencia/etica/Ley-Prevencion-y-Sancion-hostigamiento-Sexual1.pdf>

Cruz, K., & Effio, M. (2021). *Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo*.

Tesis para Titulación, Universidad César Vallejo. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81874/Cruz_RKF_Effio_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias sociales experimentales y sociales. *Revista de Educación*, 180-205. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

Echeverría, R., Paredes, L., Diódora, M., Batún, J., & Carrillo, C. (2017). Acoso y Hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: Un acercamiento cuantitativo. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15-26.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161002.pdf>

Escalera, L., & Amador, S. (2021). Conocimiento de las acciones de prevención y denuncia del acoso sexual entre estudiantes de Trabajo Social de una institución de Educación Superior en México. *Revista Ciencia y Sociedad*, 9-22. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7838657>

Frías, S. (2019). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios sociológicos del Colegio de México*, 103-139. Obtenido de

<https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1745>

Giraldo, J. (2012). *Metodología y técnica de la Investigación Jurídica*. Oficina de Publicaciones-Universidad de Ibagué.

Gorgas, J., Gardiel, N., & Zamorano, J. (2011). *Estadística básica para estudiantes de Ciencias Sociales*. Universidad Complutense de Madrid.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: FCE.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

Inca, M., & Salas, C. (2019). *Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública*. Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicología. Obtenido de

- <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1927/TESIS%20FINAL%20ANSIEDAD-ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- International Business Machines Corporation. (2019). SPSS. (*versión 26*), [*software de computación*]. Armonk, NY, Estados Unidos.
- Lugo, M. (2017). *Acoso laboral. "Mobbing"*. Corporativo Prográfico, S. A. Obtenido de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- McCann, D. (2005). Sexual harassment at work: National and international responses. *Conditions of Work and Employment Series*, 1-63. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf
- Microsoft Corporation. (2019). Excel. (*version 2019*), [*software de computación*]. Redmond, Estados Unidos.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (19 de julio de 2019). D. S N° 014-2019-MIMP. *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. Editora Perú Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-27942-decreto-supremo-n-014-2019-mimp-1790853-2/>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (26 de julio de 2021). Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. *Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/2038976-021-2021-mimp>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford.
- Navarro, P. (22 de Agosto de 2020). *La pandemia no frena el hostigamiento sexual en el ámbito laboral*. Obtenido de LexLatin: <https://lexlatin.com/opinion/pandemia-no-frena-hostigamiento-sexual-ambito-laboral>
- Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 371-382. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n2/v15n2a30.pdf>
- Palella, S., & Martins, F. (2003). . *Metodología de la Investigación cuantitativa*. Fedupel.
- Quintero, S. (2020). El acoso y hostigamiento sexual escolar necesidad de una regulació en las universidades. *Revista La Ventana. Estudios de Género*,

245-271. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v6n51/1405-9436-laven-6-51-245.pdf>

Ruiz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa .

Sampen, W., & Guillen, F. (2022). *Violencia y hostigamiento sexual en las alumnas de secundaria de Colegio Público -Ugel 07 – San Borja, lima, 2021*. Tesis para Título, Universidad Peruana de Las Américas, Escuela de Derecho. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1759/tesis%20guillen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, E. (2021). *Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del departamento de La Libertad, 2018-2021*. Tesis de Titulación, Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29572>

Sánchez, K. (2021). *Aspectos sociales y jurídicos entorno al hostigamiento sexual en el contexto del trabajo remoto*. Tesis de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21960/SANCHEZ%20_RODRIGUEZ_KARLA_EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (26 de febrero de 2020). *Plataforma digital única del Estado peruano*. Obtenido de Sunafil recibió cerca de 100 denuncias durante el 2019 por hostigamiento sexual en centros de trabajo: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/219095-sunafil-recibio-cerca-de-100-denuncias-durante-el-2019-por-hostigamiento-sexual-en-centros-de-trabajo>

Tiza, Z. (2018). *El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2016 - 2017*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1325/TIZA%20RODRIGUEZ%2c%20Zusana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Triveños, G. (2019). *Acoso sexual en los espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la Municipalidad de la provincia de Sihuas, periodo febrero 2019*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Facultad de Psicología y Trabajo Social. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4425/TRABSU FICIENCIA_TRIVE%c3%91OS_GISBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ubaldo, M. (2019). La mujer en la Administración Pública Federal: discriminación, hostigamiento sexual y bajos salarios. *Revista Encrucijada*, 68-80.

Obtenido de

<http://revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/view/69596/61604>

Universidad César Vallejo. (23 de mayo de 2017). Resolución N° 126-2017/UCV. *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Ambito temático	Problema de investigación	Pregunta General	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
El tema de investigación busca analizar la brecha entre el espíritu de la norma de prevención y sanción de hostigamiento sexual y los resultados de cumplimiento que en la práctica se obtienen cuando esta se aplica en una institución pública de administración de justicia.	El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. El marco normativo de la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual sugiere actividades para la prevención del hostigamiento sexual, en las que se identifican la capacitación, atención médica y psicológica, medidas de protección e identificación de factores de riesgo con el propósito de removerlos y evitar eventos futuros en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Sede Central, 2022.	¿se incumple la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote 2020 - 2022?	Determinar si se incumple la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote 2020 - 2022.	Estudiar la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual.	Prevención	Acciones de evaluación
						Acciones de diagnóstico
						Acciones de prevención
					Relaciones interpersonales	Procedimiento de sanción
						Comportamientos inclusivos
						Actitudes de afecto
				Exponer las acciones de prevención sobre el hostigamiento sexual que se realizan en la Corte Superior de Justicia del Santa Sede central en el periodo 2020 - 2022.	Comunicación	Acciones comunicativas

Anexo 2: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
Problema	Objetivo General	Hipótesis	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿se incumple la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa, sede central en el periodo 2020 - 2022?	<p>GENERAL</p> <p>Determinar si se incumple la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del poder judicial, Chimbote 2020 – 2022</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Examinar la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual. Estudiar el actual ámbito laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa. Verificar las acciones de prevención sobre el hostigamiento sexual que se realizan en la Corte Superior de Justicia del santa Sede central en el periodo 2020 - 2022. 	<p>Ho: No se incumple la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral del poder judicial, Chimbote 2020 – 2022</p> <p>Hi: Si se incumple la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral del poder judicial, Chimbote 2020 – 2022</p>	<p>V1:</p> <p>Incumplimiento de la ley de hostigamiento sexual</p>	<p>Llevar a efecto los lineamientos operativos que se aplican en las instituciones públicas y privadas para prevenir y sancionar comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual o refuerzan estereotipos que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro</p>	<p>Prevención</p> <p>Sanción</p>	<p>Acciones de evaluación</p> <p>Acciones de diagnóstico</p> <p>Acciones de prevención</p> <p>Procedimiento de investigación</p> <p>Procedimiento de sanción</p>	<p>Tipo</p> <p>Investigación teórica</p> <p>Enfoque</p> <p>Enfoque cualitativo</p> <p>Nivel</p> <p>Nivel descriptivo</p> <p>Diseño</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Población</p> <p>Población: 330 colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa. Chimbote</p> <p>Muestra</p> <p>Muestra 126 colaboradores</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Análisis documental</p>
			<p>V2:</p> <p>Ámbito laboral</p>				

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Incumplimiento de la ley de hostigamiento sexual	Llevar a efecto los lineamientos operativos que se aplican en las instituciones públicas y privadas para prevenir y sancionar comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual o refuerzan estereotipos que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro	El cumplimiento de la Ley de Prevención de Hostigamiento Sexual se medirá con 15 reactivos dicotómicos [SI-NO], para las dos dimensiones. Los puntajes establecerán parámetros de Optimo, Medio, Bajo.	Prevención	Acciones de evaluación Acciones de diagnóstico Acciones de prevención	Tipo Investigación: Teórica Enfoque Enfoque cualitativo Nivel Nivel descriptivo Diseño Diseño no experimental Población Población: 330 colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Santa. Muestra Muestra 126 colaboradores Técnicas e instrumentos Técnicas: Encuesta. Análisis documental Instrumentos: Cuestionarios Guía de análisis de documentos.
			Sanción	Procedimiento de investigación Procedimiento de sanción	
Ámbito laboral	El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito laboral o ambiente laboral.	El ámbito laboral se medirá con 20 reactivos dicotómicos [SI-NO], para las dos dimensiones. Los puntajes establecerán parámetros de Optimo, Medio, Bajo.	Relaciones interpersonales	Comportamientos inclusivos Actitudes de afecto	
			Comunicación	Acciones comunicativas	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual

INSTRUCCIÓN:

Estimado encuestado.

Se busca determinar el incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, para lo cual se le solicita brindar la información que le solicita y luego responder el cuestionario con respuestas de SI o NO. Se le solicita que elija la respuesta que se ajuste a la verdad para que la investigación cumpla con su objetivo.

Gracias por su colaboración.

Factores sociodemográficos.			
Sexo: Hombre () Mujer ()			
Edad:años			
Estado civil: Soltero/a () Casado/a () Divorciado/a () Viudo/a ()			
Formación Académica: Secundaria completa () Grado de Bachiller () Título Profesional () Maestría () Doctorado ()			
Años de Servicio:años			
Situación Laboral: Contratado () Nombrado ()			
N°	Ítems	Respuestas	
		SI	NO
Dimensión: PREVENCIÓN			
1	En el último año su institución ha evaluado posibles situaciones de hostigamiento sexual	1	0
2	En el último año su institución ha evaluado posibles riesgos de hostigamiento sexual	1	0
3	Su centro de trabajo ha aplicado cuestionarios para mejorar la prevención del hostigamiento sexual	1	0
4	En el año 2020 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual	1	0
5	En el año 2021 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual	1	0
6	En su centro de trabajo conoce algún canal de atención para aquejas de hostigamiento sexual	1	0
7	Conoce algún formato o documento para presentar una queja de hostigamiento sexual	1	0
8	Conoce el procedimiento para denunciar algún casos de hostigamiento sexual	1	0
9	En su centro de trabajo está conformado el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual	1	0

10	De ser afirmativa la pregunta 8. Conoce cuales son las funciones de este comité	1	0
11	Conoce cual el protocolo de atención y tratamiento de víctimas de hostigamiento sexual	1	0
12	Conoce cuales son las medidas de protección para víctimas de hostigamiento sexual	1	0
Dimensión: SANCIÓN			
13	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido denunciado en su centro de trabajo	1	0
14	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido investigado en su centro de trabajo	1	0
15	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido sancionado en su centro de trabajo	1	0

CUESTIONARIO

Ámbito Laboral

INSTRUCCIÓN:

Estimado encuestado.

Se busca determinar el incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en el ámbito laboral, para lo cual se le solicita responder el cuestionario con respuestas de SI o NO. Se le solicita que elija la respuesta que se ajuste a la verdad para que la investigación cumpla con su objetivo

N°		SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES			
1	Se siente aceptado (a) por los compañeros de trabajo	1	0
2	Necesita que sus compañeros de trabajo le inviten a unirse al grupo	1	0
3	Los compañeros con quienes trabaja tiene una buena imagen de su persona	1	0
4	Conversa constantemente con sus compañeros de trabajo	1	0
5	Tiene buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo	1	0
6	Cumple con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo	1	0
7	Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo se siente apreciado por ellos	1	0
8	Cuando conversa con sus compañeros se da cuenta de sus fortalezas y debilidades personales	1	0
09	Centra su interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabaja.	1	0
10	Las buenas relaciones interpersonales, favorece el progreso de la institución.	1	0
11	Los compañeros respetan el trabajo que realiza en la institución.	1	0
12	Tiene preferencias afectivas por algunos compañeros de trabajo	1	0
13	Puede mantener una buena estima con algunas personas de su entorno laboral.	1	0

14	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.	1	0
COMUNICACION			
15	Su trabajo se realiza en grupo	1	0
16	Si trabaja en forma individual ¿Puede hablar con otros compañeros durante la jornada laboral	1	0
17	Si está aislado por el trabajo tienes un teléfono cerca para comunicarse con sus compañeros en cualquier momento	1	0
18	Tiene amigos en el trabajo con quienes se comunica con frecuencia	1	0
19	En su centro de trabajo se puede decir libremente lo que uno piensa	1	0
20	Conoce los intereses personales de otros compañeros	1	0

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	CALERO ESPINOZA, YESENIA LILIANA Y PEREZ TICSE, MELISSA LIZBETH
Título:	ACOSO SEXUAL EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS HACIA LAS ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARISCAL CASTILLA– EL TAMBO, HUANCAYO.
Tipo de documento:	PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL
Fecha de publicación:	2018
Datos/Fuentes:	CALERO, Y., & PEREZ, M. (2018). ACOSO SEXUAL EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS HACIA LAS ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARISCAL CASTILLA– EL TAMBO, HUANCAYO. <i>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ</i> , 70. LINK
Objetivo:	fue conocer la manifestación del acoso sexual en espacios públicos, hacia las estudiantes del colegio Mariscal Castilla
Resumen:	<p>El objetivo del trabajo de investigación fue conocer la manifestación del acoso sexual en espacios públicos, hacia las estudiantes del colegio Mariscal Castilla, se observa esta problemática alrededor de las estudiantes y por lo tanto consideramos que es un problema de interés social el cual debe ser abordado. El tipo de investigación es “básico”, el nivel de investigación es “descriptivo”, es así que está dirigido a describir las conductas del acoso sexual. La unidad de análisis son las estudiantes mujeres del colegio Mariscal Castilla, conformada por un total de 165 estudiantes, que fueron víctimas de acoso sexual. Respecto al método de investigación se consideró dos métodos teniendo al método científico, y el método inductivo-deductivo; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista y el testimonio, sus instrumentos son la guía de entrevista y guía de testimonios. Los resultados obtenidos a través de los instrumentos utilizados fueron que las estudiantes del colegio Mariscal Castilla enfrentan el acoso sexual de conducta física evidenciada mediante pellizcos, roces corporales no deseados y abrazos no deseados con connotación sexual, y de conducta verbal que se manifiesta a través de frases de cariños no deseados, insistencia a salidas y ofensa de naturaleza sexual; los resultados evidencian que se manifiesta el acoso sexual de conducta verbal y física en estudiantes del Colegio Mariscal Castilla.</p> <p>En conclusión, las estudiantes del colegio Mariscal Castilla son víctimas de acosos sexual en espacios públicos, ya sea a través de conductas físicas o verbales, manifestadas a través de pellizcos, roces corporales, abrazos no deseados con connotación sexual, y ofensas de naturaleza sexual, dichas conductas generan en las estudiantes, temor, ira,</p>

	<p>desconfianza, inseguridad; las estudiantes refieren que a pesar de la existencia de una ley que las pueda proteger consideran que si denuncian el hecho serán tomadas como una burla, puesto que al final no conocen al acosador.</p>
Análisis:	<p>en su trabajo de suficiencia profesional titulado “Acoso sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la Institución Educativa Mariscal Castilla– El Tambo, Huancayo” el mismo que tuvo como objeto saber si se manifestaba el acoso sexual en áreas públicas para con los estudiantes del colegio Mariscal Castilla, de tal manera que se utilizó como muestra a 165 estudiantes específicamente mujeres que fueron víctimas del acoso sexual. Para el procedimiento de investigación se consideró el científico y el inductivo - deductivo; el modo de acopio de datos se amparó en testimonios y entrevistas. Como deducción estableció que los estudiantes del colegio Mariscal Castilla sufren de acoso sexual en áreas de conglomerados públicos, pues refieren que aun cuando esté regulado en la legislación, se les tomará como burla; presentándose a través de conductas físicas y verbales.</p>
Citas Relevantes	<p>En el libro "El hostigamiento sexual de las trabajadoras en sus centros de empleo"; sus autoras, las puertorriqueñas Lourdes Martínez y Ruth Silva Bonilla, reflejan una investigación realizada al respecto en el que se trazaron como objetivos: examinar cómo registran las mujeres, trabajadoras asalariadas en este caso, la existencia de un vasto conjunto de prácticas de asedio sexual a que son sometidas en su centro de trabajo, basadas en estudios anteriores que documentan la existencia de estas prácticas de hostigamiento sexual en los centros de empleo, como los de Alvarado (1982) y Muñoz (1984).Pag 21.</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Bach. SANDRA CAFIRA CHUQUIYAURI MARQUEZ
Título:	ACOSO SEXUAL Y ESPACIOS PUBLICOS EN EL DISTRITO DE HUACHO, 2017
Tipo de documento:	Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología
Fecha de publicación:	2019
Datos/Fuentes:	CHUQUIYAURI, S. (2019). ACOSO SEXUAL Y ESPACIOS PUBLICOS EN EL DISTRITO DE HUACHO, 2017. <i>UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN</i> , 82. Link
Objetivo:	Determinar la relación de la violencia sexual y el espacio público en el distrito de Huacho del año 2017
Resumen:	Objetivo: Determinar la relación de la violencia sexual y el espacio público en el distrito de Huacho del año 2017. Métodos: el estudio se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, del nivel básico y de diseño descriptivo – relacional, la técnica empleada para recoger información se aplicó la observación estructurada para registrar la frecuencia de personas que transitaban en cuatro días (lunes, miércoles y sábado) en las avenidas 28 de julio y Mercedes Indacochea para espacios públicos establecer la población para lo cual se aplicó una muestra por conglomerado, determinando un tamaño de 128 personas. Considerándose como dimensiones acoso verbal, acoso expresivo, acoso. La confiabilidad de los instrumentos fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach y la prueba de hipótesis mediante el Chi cuadrado de Pearson. Resultados: Se obtuvo que la mayoría de las mujeres fueron acosadas en los espacios abiertos como las plazas, calles o mercado, estas agresiones fueron de alguna forma expresivo, verbal o físico, pero que no denunciaron el hecho por creer que no es tan importante o porque no encontraron mecanismos de denuncias ni respuestas efectivas para el agresor. Conclusión: Si existe relación entre el acoso sexual de algún tipo con los espacios públicos ya que la incidencia de agresión varía de acuerdo al espacio público, así los de mayor incidencia son los abiertos por ser lugares donde cualquier persona puede transitar y puede agredir con suma facilidad.
Análisis:	en su tesis de licenciatura denominado “Acoso sexual y espacios públicos en el distrito de Huacho, 2017”. Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología planteo como objetivo señalar la conexión que existe entre violencia sexual y espacio público en el distrito de Huacho – 2017, en la cual se usó como muestra a 128 personas. La investigación se desarrolla desde una perspectiva cuantitativa, de nivel básico y de diseño descriptivo – relacional y como medio útil de recolección de información se valió de la encuesta. Al culminar el estudio se llegó a la conclusión; que los acontecimientos de agresión cambian según el

	espacio público, siendo el de mayor proliferación de actos de acoso los abiertos al público por la facilidad que existe de agredir a los transeúntes
Citas Relevantes	<p>El Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) reconoce al acoso sexual como una forma de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que vulnera sus derechos humanos. Más precisamente, lo reconoce como una manifestación de la violencia contra la mujer que constituye una forma extrema de discriminación. Este reconocimiento se centra en que las causas de la violencia contra la mujer, incluido el acoso u hostigamiento sexual, están fuertemente arraigadas en el contexto general de discriminación estructural por razones de género y otras formas de subordinación de aquella y que esta conducta tiene como consecuencia la exclusión de las mujeres”. (Secretario General de las Naciones Unidas, Poner Fin a la Violencia contra la Mujer: De las palabras a los hechos. Naciones Unidas, 2006, p. 27 citado por Claudio Nash, 2015). Pag 23.</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Colina, Magjelis - Guerra, Yolihect & Torres, Milagro
Título:	ACOSO LABORAL HACIA LAS MUJERES QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL
Tipo de documento:	Trabajo Especial De Grado Para Optar Al Título De Licenciadas En Relaciones Industriales
Fecha de publicación:	2016
Datos/Fuentes:	Colina, Magjelis; Guerra, Yolihect; Torres, Milagro. (2016). ACOSO LABORAL HACIA LAS MUJERES QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL. <i>UNIVERSIDAD DE CARABOBO</i> , 146.
Objetivo:	analizar el acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental con el propósito de develar la situación existente.
Resumen:	<p>La investigación que se presenta tuvo como finalidad analizar el acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental con el propósito de develar la situación existente. La misma estuvo enmarcada en un estudio de campo de tipo descriptivo y con apoyo documental, la población objeto de estudio estuvo conformada por 10 Trabajadoras que laboran en la institución Pública Gubernamental. Para la recolección de la información se aplicó como técnica la encuesta, y como instrumento un cuestionario con diversas alternativas de respuestas donde se logró alcanzar los objetivos propuestos en la investigación. Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento fueron tabulados mediante un análisis interpretativo de resultados. Los resultados permitieron obtener varias conclusiones, las cuales según las variables de estudio develaron la situación existente que se percibe a diario en la institución Pública Gubernamental, logrando evidenciarse que el objeto de estudio conformado por 10 mujeres trabajadoras son víctimas de acoso laboral o mobbing. La conducta hostil hacia las trabajadoras se manifestó en las condiciones de trabajo a las cuales están expuestas a diario, evidenciando que más de la mitad del objeto de estudio manifestaron que las condiciones de trabajo no son las adecuadas. En la segunda variable de estudió que es el proceso de comunicación, se evidenció que más de la mitad de las trabajadoras son víctimas constantes de avasallamientos y gritos. En este sentido una mala comunicación organizacional menoscaba el trabajo y cohíbe a las trabajadoras a continuar con sus labores, reprimiéndolas de interactuar en su entorno, y de sus propias ideas. La ultima variable de estudio, reflejó a más de la mitad de las mujeres trabajadoras como víctimas de acoso, manifestando desvaloración, baja autoestima, ideación suicida y estrés emocional, dicho estrés se produce por las tensiones que produce el maltrato.</p>
Análisis:	<p>en su tesis rotulada “Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental”. Con la cual optan el Título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la universidad de Carabobo, la misma que tuvo como objetivo analizar el moobing en un órgano del gobierno hacia las féminas a modo de revelar dicha situación, por consiguiente, la muestra se conformó por 10 trabajadoras que se desempeñan dentro de la institución Pública Gubernamental. Se empleó como método de estudio al tipo descriptivo y como herramienta de acopió de información: la encuesta. De acuerdo al trabajo realizado se concluyó</p>

	<p>que efectivamente existe moobing, el trato es hostil, además se probó que la mayor parte de las empleadas son minimizadas y reciben gritos, pues con este entorno laboral se cohiben afectando así su desenvolvimiento en su área de trabajo y afectándolas de manera permanente produciéndoles estrés, baja autoestima e ideas suicidas.</p>
<p>Citas Relevantes</p>	<p>La violencia psicológica o acoso laboral en las organizaciones o centros de trabajo se proporcionaron con frecuencia hacia las mujeres que allí laboran, aun cuando está estipulado y establecido en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) año 2012 en su artículo 166: “Prohíbe el acoso laboral en los centros públicos y privados, entendiéndose el hostigamiento o conductas abusivas que atenten contra la dignidad e integridad de las trabajadoras y los trabajadores”. Pag 113.</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Bachiller: ROSA JOHANA GUILLÉN FLORES
Título:	ACOSO SEXUAL CALLEJERO Y SEXISMO AMBIVALENTE EN JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES DE LIMA
Tipo de documento:	para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social
Fecha de publicación:	2014
Datos/Fuentes:	GUILLÉN, R. (2014). ACOSO SEXUAL CALLEJERO Y SEXISMO AMBIVALENTE EN JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES DE LIMA. <i>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ</i> , 65.
Objetivo:	explorar la incidencia, características y efectos del acoso sexual callejero en jóvenes y adultos jóvenes de Lima
Resumen:	El presente estudio tiene como objetivo, explorar la incidencia, características y efectos del acoso sexual callejero en jóvenes y adultos jóvenes de Lima, analizando el nivel de sexismo ambivalente y las actitudes sexistas, y determinar si existen diferencias de género o por edad. Participaron un total de 195 jóvenes y adultos jóvenes, 135 (69.2%) mujeres y 60 (30.8%) hombres. Los resultados sugieren que las mujeres reportan experimentar una mayor frecuencia de acoso sexual callejero que los hombres. Las situaciones de acoso suelen realizarse en las calles y son ejecutados por hombres solos. Como consecuencia, los acosados cambian de rutina para evitar ser víctimas de esta forma de acoso. Del mismo modo, en este estudio se hallaron relaciones positivas y significativas entre los constructos de sexismo ambivalente y las actitudes sexistas examinadas.
Análisis:	en su tesis de licenciatura denominada “Acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en jóvenes y adultos jóvenes de Lima, cuyo propósito fue explorar la incidencia, atributos y consecuencias del acoso sexual callejero en jóvenes y adultos jóvenes de Lima. Para este estudio se requirió de la cooperación de 195 jóvenes y adultos jóvenes -135 mujeres y 60 hombres - de Lima en calidad de muestra. La investigación se realizó con un procedimiento descriptivo, de frecuencia correlacional y factorial, a modo de herramienta de acopio estadístico se ayudó de encuestas por internet. A manera de conclusión las víctimas alternan su rutina diaria para evitar ser acosadas, adicionalmente se halló relaciones positivas entre las concepciones sexista hostiles y actitudes sexistas.
Citas Relevantes	Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer define la violencia contra la mujer es “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Centro de Estudios de Seguridad Ciudadana, 2011), esta definición implica que las agresiones ejercidas contra la mujer pueden realizarse en diferentes espacios y ser ejercidas por personas conocidas o desconocidas como una manifestación de dominación. PAG. 06

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Bach. Solano Estraver Karol Sheara
Título:	TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN SISTEMA PENAL PERUANO
Tipo de documento:	para optar el Título de Abogado
Fecha de publicación:	2014
Datos/Fuentes:	SOLANO, S. (2014). TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN SISTEMA PENAL PERUANO. <i>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO</i> , 217.
Objetivo:	Determinar si existen razones jurídicas que sustenten la tipificación del acoso sexual en nuestro del ordenamiento penal.
Resumen:	<p>El acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y, por supuesto a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y la seguridad.</p> <p>En la primera parte se consignan la realidad del problema que origina este fenómeno conllevando a la formulación del problema donde se va plantear la hipótesis junto con sus variables y objetivos de la misma.</p> <p>Posteriormente se tratan las principales temáticas relativas al tema de análisis, donde se recopiló diversa bibliografía. Luego, se detalla la metodología que se usó. Finalmente, se exponen las conclusiones y propuesta legislativa de incorporar al Código Penal este tipo de delito que transgrede a derechos fundamentales.</p>
Análisis:	<p>Finalmente, se exponen las conclusiones y propuesta legislativa de incorporar al Código Penal este tipo de delito que transgrede a derechos fundamentales</p> <p>PRIMERO: La constitución es la columna vertebral del orden jurídico de un país y como tal señala los derechos que corresponden a las personas, estableciéndose en el artículo segundo, entre otras, el derecho a la vida, a la integridad corporal, al honor, a la dignidad personal, esto es, que toda persona debe de respetar y ser respetada, constituyendo atentados contra ella la discriminación, el abuso y acoso sexual, que se verifican cuando la víctima realiza actividades de naturaleza educativa o en otras circunstancias y que ha llegado a situaciones extremas, como ha sucedido últimamente en el país hasta el punto de solicitarse la existencia de buses exclusivamente para mujeres.</p> <p>SEGUNDO: El acoso sexual es una práctica común en los diferentes países del mundo estableciéndose sanciones para los ejecutores de actos de esta naturaleza, como aparece de la tipicidad de esta conducta en países de América, Europa y de los otros continentes, sancionándose con pena privativa de libertad y complementariamente con multa, como una manera de proteger a la mujer de prácticas aberrantes que afectan su dignidad personal.</p> <p>TERCERO: La política criminal es, indudablemente un aspecto importante de la política general, por tener la más íntima conexión con el aparato represivo del Estado, constituyendo el Derecho Penal en este ámbito, es una de las principales herramientas. Sobre la base de estas disciplinas, se justifica la incorporación a nuestro ordenamiento nacional la modalidad del acoso sexual por ser tentativas a la dignidad personal en las mujeres y fundamentalmente por</p>

	<p>haber incrementado estas prácticas no solo en los centros laborales y educativas así también en los medios de transporte públicos a nivel nacional.</p>
<p>Citas Relevantes</p>	<p>Asimismo, se establece que la configuración del hostigamiento sexual se constituirá por el sometimiento a los actos de hostigamiento como condición para que la víctima acceda, mantenga o modifique su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de cualquier otra índole.</p> <p>De igual modo, se configurará si el rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a las situaciones referidas.</p> <p>PAG. 96</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Bach. Marissa Alejandra Inca Salinas - Bach. Carmen Claudia Salas Romero
Título:	Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública
Tipo de documento:	para optar el Título Licenciado en Psicología
Fecha de publicación:	2019
Datos/Fuentes:	SOLANO, S. (2014). TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN SISTEMA PENAL PERUANO. <i>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO</i> , 217.
Objetivo:	Identificar y reconocer la relación de los índices de ansiedad cognitiva, fisiológica y motora con respecto al acoso laboral que presentan los trabajadores en instituciones de gestión pública considerando el sexo.
Resumen:	La presente investigación se realizó para determinar la relación de niveles de ansiedad y acoso laboral, así como en las tres áreas de ansiedad. Para el estudio se tomó una muestra conformada por 200 trabajadores de diversas Instituciones de Gestión Pública de los distritos de Cercado de Lima y San Borja, para lo cual se aplicó la Escala Reducida de Ansiedad ERA basada en el Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (I.S.R.A.), la cual evalúa el nivel general de ansiedad. Por otro lado, se utilizó cuestionario Barómetro Cisneros ABE XI, el cual permite tener conocimiento continuado y deliberado de agresión verbal o modal que reciben los trabajadores de otros. Los resultados indicaron que la ansiedad está relacionada con el nivel de acoso que padecen los trabajadores de estas instituciones. De la misma forma se encontró relación entre las áreas de ansiedad con el acoso laboral.
Análisis:	en su trabajo de tesis titulado “Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública” realizado en la Universidad Ricardo Palma para optar por Título Profesional de Licenciado en Psicología se planteó como objeto de estudio determinar y distinguir la conexión que existen entre los índices de ansiedad cognitiva, fisiológica y motora con relación al moobing, que recae en los empleados en instituciones de gestión pública considerando el sexo, para lo cual la muestra estuvo comprendida por 200 trabajadores de edades entre 25 - 65 años, de los cuales 95 eran de sexo femenino y 105 del sexo masculino. Como metodología descriptiva, correlacional cualitativa, utilizando como mecanismos de recopilación el Cuestionario de Cisneros Piñuel y el test ERA abreviado. Al término del trabajo se concluyó la ansiedad varía de acuerdo al nivel de acoso a los que se ven envueltos los trabajadores de las instituciones. También se encuentra relación entre los índices de ansiedad con el moobing.
Citas Relevantes	Peralta (2004) plantea las causas y consecuencias del fenómeno “mobbing”, así como también realiza sugerencias con respecto a estrategias de prevención a nivel organizacional e individual tales como medidas correctoras , mediadoras y sancionadoras así como técnicas de afrontamiento y empoderamiento para los empleados que se han visto

	<p>sometidos a diferentes tipos de violencia organizacional. Para concluir recomienda complementar el estudio de hostigamiento laboral desde una perspectiva cultural, en la cual se brinde facilidad de expresión en los trabajadores y se de las implicancias de esta problemática en su vida laboral.</p> <p>PAG. 27</p>
--	---

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Bach. TIZA RODRIGUEZ, Zusana
Título:	EL ACOSO SEXUAL EN MUJERES QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CERRO DE PASCO, 2016 - 2017
Tipo de documento:	para optar el Título abogado
Fecha de publicación:	2018
Datos/Fuentes:	SOLANO, S. (2014). TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN SISTEMA PENAL PERUANO. <i>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO</i> , 217.
Objetivo:	Identificar y reconocer la relación de los índices de ansiedad cognitiva, fisiológica y motora con respecto al acoso laboral que presentan los trabajadores en instituciones de gestión pública considerando el sexo.
Resumen:	<p>Se llevó a cabo la investigación cuyo objetivo fue establecer si era posible determinar las características físicas, psicológicas, económicas, laborales y familiares del acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad y plantear alternativas de control, prevención y reducir este fenómeno.</p> <p>Las mujeres, al ocupar una posición inferior en la sociedad, constituyen las víctimas más frecuentes de todas las formas de violencia en la sociedad. Una de las expresiones de las conductas violentas es la Violencia Sexual, como forma de discriminación por razón del género; dentro de esta aparece el Acoso Sexual, manifestado en hechos recurrentes y con poca relevancia en los estudios sobre el tema, teniendo en cuenta la dificultad en su definición.</p> <p>En ese sentido podemos concluir que el acoso sexual es un problema que imposibilita trabajar a la víctima en un ambiente sano y digno de contar con estabilidad económica, y afecta la calidad de vida de la persona, ello evidentemente es una forma de violencia de género que en muchos casos trae consecuencias que se puede prolongarse a lo largo de toda su vida.</p> <p>Esto más que nada es causado por el estereotipo masculino que fortalece y promueve patrones culturales discriminatorios fomentando la desvalorización de lo femenino e impidiendo su participación en espacios públicos laborales.</p> <p>Este problema incrementa el ausentismo laboral, el despido o la renuncia al trabajo de las víctimas de acoso sexual.</p>
Análisis:	en su tesis Para Optar el Título Profesional de Abogada en la universidad de Huánuco la que título como El Acoso Sexual En Mujeres Que Laboran En La Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro De Pasco, 2016 – 2017, teniendo a su vez como objeto de estudio señalar cualidades físicas, psicológicas, económicas, laborales y familiares del acoso sexual en féminas que trabajan en la municipalidad como herramienta de recojo DE información se valió de la encuesta la cual estuvo dirigida a 38 mujeres que fueron nuestra muestra. La metodología empleada fue la no experimental y de tipo descriptivo simple. Al finalizar el estudio se concluyó que el machismo es el que causa y enriquece la cultura discriminatoria fomentando que las mujeres se vuelvan victimas desvalorizándolas en el entorno

	<p>público laboral impactando así un ambiente digno de trabajo y proporcionándoles un déficit en sus labores diarias.</p>
<p>Citas Relevantes</p>	<p>El hostigamiento sexual en unos años atrás no se le denominaba de esa manera, ya que en esos tiempos se consideraba normal estas conductas reprochables. El concepto nace cuando colectivos feministas señalan que existen situaciones de humillación en los centros de trabajo.</p> <p>La Legitimidad que no puede ser quebrantado. Desde este punto de vista, sobre todo partiendo como señala VEGA RUIZ, “la libertad sexual tiene dos vertientes: una positiva, que atiende a la libre disposición por la persona de sus propias potencialidades sexuales tanto en el comportamiento particular como frente a los demás, y una negativa, relativa a su aspecto defensivo, es decir, al derecho de la persona a no verse involucrada en un contexto sexual”. Con el hostigamiento sexual se comprime, perturba contra lo que su instinto quiere, ya sea con gestos reiterados, actos, palabras y con presiones que forman una conducta punible, altera la tranquilidad personal.</p> <p>PAG. 38</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Gisbel Milagros Triveños Aranda
Título:	Acoso sexual en los espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la Municipalidad de la provincia de Sihuas, periodo febrero 2019
Tipo de documento:	para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social
Fecha de publicación:	2019
Datos/Fuentes:	Triveños, G. (2019). <i>Acoso sexual en los espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la Municipalidad de la provincia de Sihuas, periodo febrero 2019</i> . Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Facultad de Psicología y Trabajo Social. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4425/TRABSUFICIENCIA_TRIVE%c3%91OS_GISBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Objetivo:	conocer la manifestación del acoso sexual en espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la Municipalidad de la Provincia de Sihuas
Resume:	<p>La presente investigación tiene por objetivo conocer la manifestación del acoso sexual en espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la Municipalidad de la Provincia de Sihuas. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. El diseño de la investigación es no experimental con un corte transversal.</p> <p>El universo de la población está conformado por 40 mujeres entre las edades de 20 a 40 años de edad, quienes laboran en diversas áreas de la Municipalidad de provincial de Sihuas, en el periodo del mes de febrero del 2019. La muestra es censal, es decir, se toma la totalidad de la población. La técnica que se usó para la recolección de la información, fue la encuesta y el instrumento utilizado fue La Escala Acoso Sexual Callejero, la cual evalúa cinco dimensiones: acoso físico, acoso verbal, exhibicionismo, persecución y expresivo.</p> <p>Se establece como conclusión que: el acoso sexual en espacios públicos que perciben las mujeres que trabajan en la Municipalidad de la Provincia de Sihuas es de un 53% en un nivel medio, debido a que existe una sociedad machista que gobiernan los hombres en donde minimizan y faltan el respeto a las mujeres.</p>
Análisis:	Trabajo de Suficiencia Profesional: “Acoso Sexual En Los Espacios Publicos Percibido Por Las Mujeres Que Laboran En La Municipalidad De La Provincia De Sihuas, Periodo Febrero 2019” para obtener Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social por la Univesidad de Lima, la misma que tuvo como objetivo conocer la manifestación del acoso sexual en espacios públicos y de qué manera este era percibido por las féminas que laboran en la Municipalidad de la Provincia de Sihuas, para lo cual utilizó una muestra de 40 mujeres entre las edades de 20 a 40 años de edad, quienes laboran en diversas áreas de la Municipalidad de provincial de Sihuas. Para su estudio una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y como instrumento de recolección de datos se valió de la encuesta. Al concluir el trabajo arribo a las siguiente conclusión, El 53% de las mujeres que trabajan en la Municipalidad de Sihuas se sienten acosadas sexualmente en espacios públicos, por la colectividad falócrata, pues se encarga de desdeñar y ofender a las féminas por su condición.

Citas Relevantes	<p>Cabe precisar que el autor Gaytan (2009), en su material informativo de estudio, del piropo al desencanto, muestra las diversas dimensiones que comprende un acoso sexual en espacios públicos, que van desde el expresivo cuando son solo inofensivos, persecuciones, cuando ya abre paso al hostigamiento del individuo frente a la víctima, exhibicionismo, cuando muestra el acosador una parte de su cuerpo sexual descubierta, verbal, a través de piropos, acoso físico, con algún tipo de contacto físico del violentado hacia la víctima.</p> <p>PAG. 30</p>
-------------------------	--

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Jiménez Barahona Zamy Fernando
Título:	“El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas”
Tipo de documento:	para optar el Título Profesional de ABOGADO
Fecha de publicación:	2014
Datos/Fuentes:	JIMENÉZ, Z. (2014). “El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas”. <i>UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR</i> , 220.
Objetivo:	El objetivo general de nuestra propuesta es el de evitar, a través de una Ley, que los Derechos de los Asesores Comerciales, Ejecutivos de Ventas y Vendedores en general sean vulnerados por parte de los empleadores o sus representantes.
Resume:	El presente trabajo investigativo hace un análisis del acoso laboral que se práctica sobre los colaboradores del área comercial de las empresas en la ciudad de Quito. Muchos empleadores con el propósito de mejorar los ingresos por ventas de sus Compañías elevan sus metas sin que exista un sustento técnico que haga viable su consecución, y exigen a sus Vendedores a que los cumplan so-pena de que sus ingresos por comisiones sean afectados. Estos altos niveles de exigibilidad, que en la mayoría de casos no están debidamente sustentados provocan en los trabajadores, afecciones físicas y emocionales que en la mayoría de ocasiones terminan con la salida del colaborador de la empresa. A más de lo señalado, se vienen implementando en las empresas sistemas de rastreo satelital que buscan, según los empleadores, controlar las actividades que realizan los Vendedores en el campo, esta situación que no está normada puede vulnerar el derecho a la privacidad e intimidad de las personas. Por lo expuesto, es necesario que el Estado, mediante Norma, regule éstos temas a fin de evitar excesos por parte de ciertos empleadores que solo buscan mejorar su rentabilidad, sin considerar la realidad en que se desarrollan sus colaboradores, por lo cual presentaré un Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo.
Análisis:	elaboró un trabajo de investigación titulado “El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas” para obtener el título Profesional de Abogado por la universidad de quito- Ecuador, la misma que contó con el siguiente objetivo prevenir, con gracia a una ley en donde el derecho de los asesores Comerciales , ejecutivos y vendedores en común se sientan débiles ante los empleadores o representantes por ello se usó una población de 500 extrayendo como muestra a 100 asesores de distintas sociedades comerciales. Metodológicamente uso un trabajo Inductivo- Deductivo y mecanismo de recopilación de datos entrevistas y encuestas. Concluimos lo siguiente: 1.-Teniendo en consideración la investigación realizada el resultado expresa que si existe y se practica acoso laboral en las empresas de quito. 2.-los dueños de las empresas exigen a los trabajadores que las ventas sean elevadas y los que los objetivos se incrementen sin importan como les afecte sea psicológica o físicamente. 3.- en reiteradas oportunidades los objetivos se logran con la falta de remuneraciones o bonificaciones a los trabajadores. 4.- en la entrevista con los empleadores se cotejo que si efectivamente hay acoso laboral

	<p>pero no es llamado así si no se refiere a este como “habilidad gerencial”. 5.- en el Ministerio de Relaciones Laborales, con sede en Quito, no se encuentra dato alguno sobre el acoso laboral, es más los funcionarios entrevistados no están informados sobre el tema tratado.</p>
<p>Citas Relevantes</p>	<p>Los Términos Mobbing y Acoso Moral al Trabajador. - En ocasiones, pueden ser empleados como sinónimos, pero se puede encontrar opiniones que marcan la diferencia entre ambos conceptos. Prueba de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 24 de octubre de 2008, que considera que el mobbing u hostigamiento psicológico, se define como un maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo, con el objeto de aniquilarlo y eliminarlo de la misma. Por el contrario, por acoso moral en el trabajo se debe entender un comportamiento reiterado y constante de violencia psíquica, ejercido por quien desde una posición jurídica dominante se considera amenazado en ella por la víctima de su agresión, cuya destrucción pretende con la finalidad de reforzar su posición de dominio.</p> <p>PAG. 69</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Capilla Navarro-Guzmán** Victoria Aurora Ferrer-Pérez*** Esperanza Bosch-Fiol
Título:	El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida.
Tipo de documento:	Artículo científico
Fecha de publicación:	2016
Datos/Fuentes:	Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. <i>Universitas Psychologica</i> , 15(2), 371-382. http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau
Objetivo:	es analizar las características de la Escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual en el ámbito universitario (EASIS-U).
Resume:	El objetivo de este trabajo es analizar las características de la Escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual en el ámbito universitario (EASIS-U). Se diseñó un cuestionario para el estudio de sus componentes que incluye 38 ítems que describen diferentes comportamientos de interacción social de contenido sexual y de acoso sexual. El instrumento fue administrado a 1693 personas (1521 estudiantes y 172 miembros del personal) de una universidad española. Los resultados indican que el cuestionario está constituido por cuatro factores que explican el 61.81 % de la varianza total, y evalúan comportamientos de chantaje sexual (Escala 1), acoso sexual De componente verbal (Escala 2) y físico (Escala 3) e interacción Social de Contenido sexual (Escala 4) en el ámbito académico, con datos de Consistencia interna favorables (a entre 0.962 y 0.775). Estos resultados recomiendan, El uso de la escala en futuras investigaciones.
Análisis:	en su artículo científico titulado “acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida” realizado en la <i>Universitas Psychologica</i> , tiene como objeto analizar las peculiaridades de la escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual dentro del campo universitario, la muestra se refirió a 1693 personas (1521 estudiantes y 172 miembros del personal). Para estudio se usó un método descriptivo. el instrumento administrado fue un cuestionario. Como resultado del trabajo aplicado, en el cuestionario se desarrollaron 4 factores en los cuales observamos las escalas: (Escala 1), acoso sexual de componente verbal (Escala 2) y físico (Escala 3) e interacción social de contenido sexual (Escala 4).
Citas Relevantes	En definitiva, los datos procedentes del entorno laboral muestran una importante variabilidad en las cifras de ocurrencia del acoso sexual, aunque coinciden en señalar la diferencia entre las cifras de acoso declarado y acoso técnico y en que, básicamente, el acoso es cometido por hombres (en más de $\frac{3}{4}$ partes de los casos) y padecido por mujeres y, en menor medida, también por algunos hombres (en una proporción de 3 mujeres por cada hombre) Igualmente, los datos disponibles apuntan que aunque el acoso sexual entre personas del mismo sexo es un fenómeno reciente muestra una tendencia creciente (OIT,2007), especialmente entre los varones.. PAG. 3

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Javier Gorgas Garcia Nicolás Cardiel Lopez Jaime Zamorano Calvo
Título:	ESTADISTICA BASICA PARA ESTUDIANTES DE CIENCIAS.
Tipo de documento:	libro
Fecha de publicación:	Version 17 de febrero de 2011
Datos/Fuentes:	Gorgas, J., Gardiel , N., & Zamorano, J. (2011). <i>Estadística básica para estudiantes de Ciencias Sociales</i> . Universidad Complutense de Madrid.
Objetivo:	es analizar las características de la Escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual en el ámbito universitario (EASIS-U).
Resume:	
Análisis:	El muestreo aleatorio simple es una técnica estadística de selección muestral que da a cada elemento de la población objetivo, la misma probabilidad de ser seleccionado
Citas Relevantes	PAG. 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de ficha de recolección de datos”

OBJETIVO: Revisar las citas respecto a los temas tratados en el marco teórico de la investigación.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Especialista en Metodología de la Investigación Científica

VALORACIÓN:

ALTO (x)	MEDIO ()	BAJO ()
------------	-----------	----------



JHULY MORI LEÓN
EVALUADOR

Validez de los instrumentos


VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral del Poder Judicial, Chimbote. 2020-2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
				SI	NO											
Incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual	Prevención	Acciones de evaluación	En el último año su institución ha evaluado posibles situaciones de hostigamiento sexual													
			En el último año su institución ha evaluado posibles riesgos de hostigamiento sexual													
		Acciones de prevención	Su centro de trabajo ha aplicado cuestionarios para mejorar la prevención del hostigamiento sexual													
		Acciones de capacitación	En el año 2020 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual													
			En el año 2021 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual													
			En su centro de trabajo conoce algún canal de atención para aquejas de hostigamiento sexual													
			Conoce algún formato o documento para presentar una queja de hostigamiento sexual													
			Conoce el procedimiento para denunciar algún casos de hostigamiento sexual													
			En su centro de trabajo está conformado el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual													

			De ser afirmativa la pregunta 9. Conoce cuales son las funciones de este comité																		
			Conoce cual el protocolo de atención y tratamiento de víctimas de hostigamiento sexual																		
			Conoce cuales son las medidas de protección para víctimas de hostigamiento sexual																		
	Sanción	Procedimiento de investigación	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido denunciado en su centro de trabajo																		
			Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido investigado en su centro de trabajo																		
		Procedimiento de sanción	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido sancionado en su centro de trabajo																		
Ámbito Laboral	Relaciones interpersonales	Comportamientos inclusivos	Se siente aceptado (a) por los compañeros de trabajo																		
			Necesita que sus compañeros de trabajo le inviten a unirse al grupo I																		
		Actitudes de afecto	Los compañeros con quienes trabaja tiene una buena imagen de su persona																		
	Comunicación	Acciones comunicativas	Conversa constantemente con sus compañeros de trabajo																		
			Tiene buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo																		
			Cumple con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo																		
			Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo se siente apreciado por ellos																		
			Cuando conversa con sus compañeros se da cuenta de sus fortalezas y debilidades																		
			Centra su interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabaja.																		
			Las buenas relaciones interpersonales, favorece el progreso de la institución.																		
			Los compañeros respetan el trabajo que realizo en la institución.																		
			Tiene preferencias afectivas por algunos compañeros de trabajo																		

			Puede mantener una buena estima con algunas personas de su entorno laboral.													
			Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.													
			Su trabajo se realiza en grupo													
			Si trabaja en forma individual ¿Puede hablar con otros compañeros durante la jornada laboral													
			Si estas aislado tienes un teléfono cerca para comunicarse en cualquier momento													
			Tienes amigos en el trabajo													
			Se puede decir lo que uno piensa													
			Conoces los intereses de otros compañeros													


NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR
Jhuly Mori León

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el cumplimiento de la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral del Poder Judicial		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de incumplimiento la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores		
Aplicada a la muestra participante	A colaboradores del Poder Judicial, Chimbote 2020-2022		
Nombre y Apellido del Experto	JHULY MORI LEÓN	DNI N°	41008352
Título Profesional	ABOGADA	Celular	942744405
Dirección Domiciliaria	Calle Delfin 234, Santa Maria Trujillo		
Grado Académico	Doctora en derecho y Ciencias Políticas		
Firma		Lugar y Fecha	29 de abril del 2022

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral del Poder Judicial, Chimbote. 2020-2022


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual	Prevención	Acciones de evaluación	En el último año su institución ha evaluado posibles situaciones de hostigamiento sexual														
			En el último año su institución ha evaluado posibles riesgos de hostigamiento sexual														
		Acciones de prevención	Su centro de trabajo ha aplicado cuestionarios para mejorar la prevención del hostigamiento sexual														
		Acciones de capacitación	En el año 2020 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual														
			En el año 2021 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual														
			En su centro de trabajo conoce algún canal de atención para aquejas de hostigamiento sexual														
			Conoce algún formato o documento para presentar una queja de hostigamiento sexual														
			Conoce el procedimiento para denunciar algún casos de hostigamiento sexual														
			En su centro de trabajo está conformado el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual														
		De ser afirmativa la pregunta 9. Conoce cuales son las funciones de este comité															

	Sanción		Conoce cual el protocolo de atención y tratamiento de víctimas de hostigamiento sexual																			
			Conoce cuales son las medidas de protección para víctimas de hostigamiento sexual																			
		Procedimiento de investigación	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido denunciado en su centro de trabajo																			
			Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido investigado en su centro de trabajo																			
		Procedimiento de sanción	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido sancionado en su centro de trabajo																			
Ámbito Laboral	Relaciones interpersonales	Comportamientos inclusivos	Se siente aceptado (a) por los compañeros de trabajo																			
			Necesita que sus compañeros de trabajo le inviten a uniese al grupo I																			
		Actitudes de afecto	Los compañeros con quienes trabaja tiene una buena imagen de su persona																			
	Comunicación	Acciones comunicativas	Conversa constantemente con sus compañeros de trabajo																			
			Tiene buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo																			
			Cumple con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo																			
			Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo se siente apreciado por ellos																			
			Cuando conversa con sus compañeros se da cuenta de sus fortalezas y debilidades																			
			Centra su interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabaja.																			
			Las buenas relaciones interpersonales, favorece el progreso de la institución.																			
			Los compañeros respetan el trabajo que realizo en la institución.																			
			Tiene preferencias afectivas por algunos compañeros de trabajo																			
			Puede mantener una buena estima con algunas personas de su entorno laboral.																			

			Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.														
			Su trabajo se realiza en grupo														
			Si trabaja en forma individual ¿Puede hablar con otros compañeros durante la jornada laboral														
			Si estas aislado tienes un teléfono cerca para comunicarse en cualquier momento														
			Tienes amigos en el trabajo														
			Se puede decir lo que uno piensa														
			Conoces los intereses de otros compañeros														

 <p>Mr. Williams Marino Rodríguez Silva ABDOLDU REC. C.A.B. N° 892</p>
<p>NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR</p>
<p>Williams Marino Rodríguez Silva</p>

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el cumplimiento de la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral del Poder Judicial		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de incumplimiento la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores		
Aplicada a la muestra participante	A colaboradores del Poder Judicial, Chimbote 2020-2022		
Nombre y Apellido del Experto	Williams Marino Rodríguez Silva	DNI N°	32987444
Título Profesional	ABOGADO	Celular	943640198
Dirección Domiciliaria	Urbanización Bruces G26 Nvo. Chimbote		
Grado Académico	MAGISTER		
Firma		Lugar y Fecha	28 de abril del 2022



VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral del Poder Judicial, Chimbote. 2020-2022


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual	Prevención	Acciones de evaluación	En el último año su institución ha evaluado posibles situaciones de hostigamiento sexual												
			En el último año su institución ha evaluado posibles riesgos de hostigamiento sexual												
		Acciones de prevención	Su centro de trabajo ha aplicado cuestionarios para mejorar la prevención del hostigamiento sexual												
		Acciones de capacitación	En el año 2020 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual												
			En el año 2021 ha recibido alguna capacitación en materia de hostigamiento sexual												
			En su centro de trabajo conoce algún canal de atención para quejas de hostigamiento sexual												
			Conoce algún formato o documento para presentar una queja de hostigamiento sexual												
			Conoce el procedimiento para denunciar algún caso de hostigamiento sexual												
En su centro de trabajo está conformado el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual															

			De ser afirmativa la pregunta 9. Conoce cuales son las funciones de este comité																			
			Conoce cual el protocolo de atención y tratamiento de víctimas de hostigamiento sexual																			
			Conoce cuales son las medidas de protección para víctimas de hostigamiento sexual																			
	Sanción	Procedimiento de investigación	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido denunciado en su centro de trabajo																			
			Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido investigado en su centro de trabajo																			
		Procedimiento de sanción	Conoce algún caso de hostigamiento sexual que haya sido sancionado en su centro de trabajo																			
Ámbito Laboral	Relaciones interpersonales	Comportamientos inclusivos	Se siente aceptado (a) por los compañeros de trabajo																			
			Necesita que sus compañeros de trabajo le inviten a unirse al grupo I																			
		Actitudes de afecto	Los compañeros con quienes trabaja tiene una buena imagen de su persona																			
	Comunicación	Acciones comunicativas	Conversa constantemente con sus compañeros de trabajo																			
			Tiene buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo																			
			Cumple con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo																			
			Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo se siente apreciado por ellos																			
			Cuando conversa con sus compañeros se da cuenta de sus fortalezas y debilidades																			
			Centra su interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabaja.																			
			Las buenas relaciones interpersonales, favorece el progreso de la institución.																			
			Los compañeros respetan el trabajo que realizo en la institución.																			
			Tiene preferencias afectivas por algunos compañeros de trabajo																			

		Puede mantener una buena estima con algunas personas de su entorno laboral.												
		Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.												
		Su trabajo se realiza en grupo												
		Si trabaja en forma individual ¿Puede hablar con otros compañeros durante la jornada laboral												
		Si estas aislado tienes un teléfono cerca para comunicarse en cualquier momento												
		Tienes amigos en el trabajo												
		Se puede decir lo que uno piensa												
		Conoces los intereses de otros compañeros												

  Ms. Fernando A. Gonzalez Torres CAS. 2865
NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR
Fernando Alejandro Gonzales Torres

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir la variable Ámbito Laboral en el Poder Judicial.		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de incumplimiento la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en los colaboradores		
Aplicada a la muestra participante	A colaboradores del Poder Judicial, Chimbote 2020-2022		
Nombre y Apellido del Experto	Fernando Alejandro Gonzales Torres	DNI N°	42003523
Título Profesional	ABOGADO	Celular	951875328
Dirección Domiciliaria	Urb. Miguel Grau Mz. F 3 Lote 5		
Grado Académico	MAGISTER		
Firma	 	Lugar y Fecha	Chimbote 28-04-2022

Fiabilidad de los instrumentos.

Cuestionario sobre incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	15

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento para medir el Incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual, arroja un valor de 0,893. Según los rangos de Ruiz Bolívar (2002); Palella y Martens (2003) el instrumento tiene una confiabilidad MUY ALTA.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	3,7937	14,677	,600	,885
P2	3,7381	14,883	,501	,889
P3	3,6667	14,816	,494	,890
P4	3,7381	14,787	,530	,888
P5	3,6905	14,855	,490	,890
P6	3,7143	14,094	,724	,879
P7	3,8968	14,797	,690	,882
P8	3,6746	14,253	,658	,882
P9	3,7619	14,215	,719	,880
P10	3,8413	14,663	,653	,883
P11	3,7857	14,506	,647	,883
P12	3,6905	14,439	,609	,884
P13	3,9444	15,877	,363	,893
P14	3,9683	15,935	,383	,892
P15	3,9841	16,032	,377	,893

Cuestionario sobre Ámbito Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento para medir el Incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual, arroja un valor de 0,884. Según los rangos de Ruiz Bolívar (2002) y Palella y Martens (2003) el instrumento tiene una confiabilidad MUY ALTA.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	14,25	16,671	-,011	,891
P2	13,44	14,856	,752	,872
P3	14,14	16,267	,093	,892
P4	13,40	15,043	,803	,873
P5	13,48	14,860	,625	,875
P6	13,44	14,777	,760	,872
P7	13,42	14,918	,787	,872
P8	13,43	14,871	,775	,872
P9	13,46	14,858	,679	,873
P10	13,96	15,558	,242	,890
P11	13,42	14,806	,841	,871
P12	13,41	14,996	,785	,872
P13	14,08	16,234	,084	,894
P14	13,42	14,918	,787	,872
P15	13,70	15,188	,345	,886
P16	13,72	15,194	,337	,886
P17	13,56	14,681	,583	,876
P18	13,59	15,204	,389	,883
P19	13,48	14,779	,673	,873
P20	13,52	14,955	,528	,878

Anexo 4: Base de datos

Cuestionario sobre Incumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
7	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
9	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
10	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
16	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0
17	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1
21	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0
22	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0
24	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
25	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
33	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0
36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
37	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
39	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
43	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
45	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0

47	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
48	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
49	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1
51	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0
55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0
59	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
63	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
64	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
66	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
67	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
69	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
70	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
71	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
74	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
78	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
83	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
84	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0
86	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0
87	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
88	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
89	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
94	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
96	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
97	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
102	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0
103	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
104	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
105	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
106	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
107	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
108	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
110	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
111	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
112	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
114	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0
115	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
116	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
117	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
118	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1
119	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0
120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
121	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0
122	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
123	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
124	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
125	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0

Cuestionario sobre Ámbito Laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
3	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
4	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
5	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
6	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
7	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
8	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
9	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
10	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
11	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
12	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
13	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
14	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
15	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
17	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
18	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
19	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
20	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
21	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
22	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
23	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
24	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
25	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
28	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0
29	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0
30	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
32	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
33	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
34	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
35	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
36	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
37	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
38	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
39	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
40	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
41	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1
42	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
43	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0
45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
47	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
48	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
49	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1

50	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
51	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0
53	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
55	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
56	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
57	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1
58	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
59	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1
60	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
62	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
63	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
64	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0
65	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
66	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
67	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
68	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0
69	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
70	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
71	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
72	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
73	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
74	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
75	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
76	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1
77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
78	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
83	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1
84	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
85	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
86	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
87	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
88	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
89	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
91	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
94	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1
95	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
96	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
97	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
98	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
99	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1
100	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0
101	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

102	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
103	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
104	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
105	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
106	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
107	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
108	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
109	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
110	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
111	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
112	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
113	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
114	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
115	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
116	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
117	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
118	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
119	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
121	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
122	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
123	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
124	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
125	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
126	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 21 de febrero de 2022

CARTA N° -2022/UCV-CHIMBOTE/DG

Señor
CARLOS ALBERTO MAYA ESPINOZA
Presidente De La Corte Superior De Justicia Del Santa
Av. Pardo N°832
Chimbote. -



Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

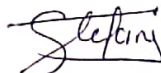
De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Graciela Stefany Palacios Meléndez del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Corte Superior de Justicia del Santa, 2020 – 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

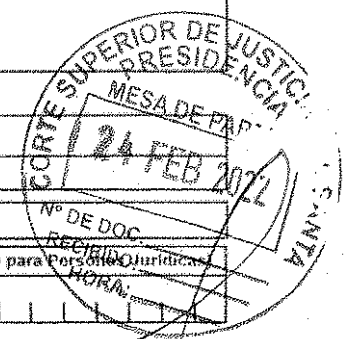

77390235

cc: Archivo PTUN.



SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
 (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27806, LEY DE
 TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO
 POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003-PCM)
 E-MAIL:

N° DE REGISTRO



I FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN
 CARLOS ALBERTO MAYA ESPINOZA - PRESIDENCIA

II DATOS DEL SOLICITANTE

MARCAR CON UN "X"	TELEFONO / E-mail	N° RUC (Sólo para Personas Jurídicas)
<input checked="" type="checkbox"/> Persona Natural <input type="checkbox"/> Persona Jurídica	934256928	

APPELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL
 PALACIOS MELÉNDEZ GRACIELA STEFANY

LEI(DNI)(Persona Natural)	AVICALLE/JURÓN	N° /DPTO	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO
77390235				SANTA	ANCASH

III INFORMACIÓN SOLICITADA

CON MOTIVOS DE ENCONTRARME REALIZANDO UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, SOLICITO SE ME BRINDE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

QUEJAS O DENUNCIAS REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERIODO QUE VA DESDE EL AÑO 2020 - 2022

IV DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN
 AREA DE PERSONAL

V FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X")

Copia Simple Copia Certificada Diskette Correo Electrónico

APPELLIDOS Y NOMBRES: Palacios Melendez Graciela
 FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN:
 FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL): *Stefany*
 LEI(DNI) 77390235

FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA

OBSERVACIONES:

NOTA:
 1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia
 2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredita la representación

Desglosable para el usuario



SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

N° DE REGISTRO

II DATOS DEL SOLICITANTE

APPELLIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)
 PALACIOS MELÉNDEZ GRACIELA STEFANY
 (GRACIELAGRUPOPALACIOS@GMAIL.COM)

FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN





Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa
Oficina de Asesoría Legal

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 24 de Febrero del 2022

OFICIO N° 000006-2022-AL-CSJSA-PJ



Firmado digitalmente por SAAVEDRA
CARRION Erika FAU 20541763849
soft
Asesora De Corte (E)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24.02.2022 17:56:42 -05:00

Sr(a).

PALACIOS MELENDEZ GRACIELA STEFANY - DNI: 77390235

Presente. -

Asunto : SOBRE QUEJAS O DENUNCIAS REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERIODO DE 2020 - 2022.

Referencia : EXPEDIENTE000230-2022-DP-SG-
HOJA DE ENVIO 000303-2022-P-CSJSA (24FEB2022)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, **COMUNICARLE** en virtud a la LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003- PCM, que verificado en el área responsable y de la Plataforma de Reporte de Denuncias por Hostigamiento Sexual de la Corte Superior de Justicia del Santa, NO REGISTRA Quejas o Denuncias realizadas por los Trabajadores de la Corte Superior de Justicia Del Santa el Periodo 2020 - 2022.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ERIKA SAAVEDRA CARRION

Asesora de Corte (E)

Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

ESC





Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 08 de Abril del 2022

OFICIO N° 000729-2022-P-CSJSA-PJ



Firmado digitalmente por MAYA
ESPINOZA Carlos Alberto FAU
20541763849 soft
Cargo: Presidente De La Csj Del
Santa
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.04.2022 12:54:20 -05:00

Sr(a).

EDUARDO WALTER RENGIFO INFANTE

Jefe de Unidad de Planeamiento y Desarrollo

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - GRACIELA STEFANY PALACIOS MELENDEZ.

Referencia : Solicitud 23 de febrero del 2022.
Expediente 000404-2022-DP-SG-
Hoja de Envío 000568-2022-P-CSJSA (7ABR2022)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia cursado por la coordinadora de los talleres de elaboración de tesis de la facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – María Eugenia Zevallos Loyaga, mediante la cual solicita la autorización a la Bach. Graciela Stefany Palacios Meléndez con DNI N°77390235 para que pueda ejecutar su investigación titulada: “LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, 2020-2022”, en esta Corte Superior de Justicia del Santa.

En tal sentido, esta Presidencia **AUTORIZA** a la Bach. Graciela Stefany Palacios Meléndez con DNI N°77390235 del programa de titulación para Universidades no licenciadas, taller de elaboración tesis de la escuela académica profesional de Derecho ejecute su investigación titulada: “LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, 2020-2022”, en esta Corte Superior de Justicia del Santa, a fin que su despacho realice las acciones necesarias y cumpla con brindarle atención inmediata a lo solicitado; para su debida atención.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

CARLOS ALBERTO MAYA ESPINOZA

Presidente de la CSJ del Santa

Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

CME



Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

LEY N° 27942

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1.- Del Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.
2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3.- De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

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

Capítulo II

Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Artículo 4.- Concepto

El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

Artículo 5.- De los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

Artículo 6.- De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/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 (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

TÍTULO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I

En el Régimen Laboral Privado

Artículo 7.- De la Responsabilidad del Empleador

Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente Ley.

El Ministerio de Trabajo, incluirá dentro del reglamento, las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8.- De las Sanciones del Hostigamiento Sexual Típico

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 9.- De la Vía Judicial

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

Artículo 10.- Del Plazo de Caducidad

En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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

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

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

Capítulo II

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

Artículo 12.- De la Sanción a los Funcionarios y Servidores Públicos

Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28 inciso I) del Decreto Legislativo N° 276.

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

Artículo 13.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público, que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo-disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.

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

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente Ley, es el previsto en la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Artículo 15.- De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable

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

Artículo 16.- De la Aplicación Supletoria de las Normas Aplicables al Régimen Laboral Privado

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.

Capítulo III

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos

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

Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

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

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

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

Artículo 18.- De la Sanción a los Profesores Universitarios

Los profesores universitarios que incurren en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23733, Ley Universitaria.

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

Artículo 19.- Del Procedimiento Disciplinario para los Profesores Universitarios

La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 511 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad.

Artículo 20.- Del Pago de la Indemnización

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

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

Capítulo IV

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

Artículo 21.- De la Sanción

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

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

Capítulo V

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

Artículo 22.- De la Sanción en las Relaciones no Reguladas por el Derecho Laboral

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- De la modificación del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Modifícase el inciso g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo los términos siguientes:

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

Adiciónase un último párrafo al artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los términos siguientes:

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

Segunda.- De la modificación de los artículos 23 y 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Modifícase el inciso f) y adiciónase el inciso g) del artículo 23 y modifícase el inciso I) y adiciónase el inciso m) del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con los textos siguientes:

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

(...)

f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

g) Las demás que señale la Ley.

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

(...)

I) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

m) Las demás que señale la Ley.”

Tercera.- De la inclusión del inciso f) del artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado

Adiciónase el inciso f) al artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, en los siguientes términos:

“f) No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia:

Cuarta.- De la modificación del inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria

Modifícase el inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria, bajo los términos siguientes:

“d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual.”

Quinta.- De la modificación del inciso b) del numeral 2, del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo

Modifícase el inciso b), numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27242, bajo los términos siguientes:

“b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.”

Sexta.- De la modificación de los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú

Modifícanse los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

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

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

Artículo 57.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Personal Policial afecte gravemente el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delitos por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El

personal policial deberá, previamente, ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.”

Sétima.- De la inclusión del inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú
Adiciónase el inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

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

Octava.- De la modificación de los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea
Modifícanse los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea, con los textos siguientes:

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

Artículo 61.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Oficial afecte gravemente el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delito por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El Oficial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.”

Novena.- De la Reserva del Proceso de Investigación

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

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

Décima.- La Falsa Queja

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, 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.

Décimo Primera.- Efectos de la Falsa Queja

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

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

Décimo Segunda.- Trabajadores del Hogar

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

Décimo Tercera.- Del Reglamento

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

Décimo Cuarta.- De las normas derogadas

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

Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

DECRETO SUPREMO N° 010-2003-MIMDES

REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

LIBRO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Artículo 1.- Para los efectos de lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el presente Reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

a. Ley: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

b. Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

c. Instituciones: Se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y el presente Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y privados; Fuerzas Armadas y Policía Nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley.

d. Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

e. Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

f. Hostigador: Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.

g. Hostigado: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

h. Falsa queja: Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en el Código Civil.

i. Indemnización: Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.

j. Responsabilidad Solidaria: Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.

k. Situación Ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

l. Relación Ambiental Horizontal no Institucional: Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las Instituciones a que alude la Ley,

constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.

m. Relación Ambiental Vertical Institucional: Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley.,

n. Órganos Intermedios: Son las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL y la Dirección Regional Educativa - DRE.

o. Queja: Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.

p. Quejado, demandado, denunciado: presunto hostigador.

q. Quejoso, demandante, denunciante: presunta víctima.

r. Instituciones Militares: Instituciones de las Fuerzas Armadas.

s. Instituciones Policiales: Policía Nacional del Perú.

SECCIÓN II

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 2.- Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son los siguientes:

a. Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

b. Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

c. Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

d. Integridad personal: Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

e. Confidencialidad: Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

f. Debido proceso: Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

SECCIÓN III

BASE LEGAL

Artículo 3.- El presente Reglamento tiene como base legal los siguientes:

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.

b. Constitución Política del Estado Peruano vigente.

c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará” del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.

d. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

e. Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

f. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

g. Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

h. Ley N° 24029, Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25212, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

i. Ley N° 23733, Ley Universitaria.

j. Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú.

k. Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea.

l. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

m. Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.

n. Ley N° 27178, Ley del Servicio Militar.

o. Decreto Supremo N° 003-82-CCFA, Reglamento de la Situación Militar de Técnicos y Suboficiales.

p. Decreto Supremo N° 004-DE/SG, Reglamento de la Ley del Servicio Militar.

q. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

r. Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

s. Decreto Supremo N° 012-2001-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

t. Ley N° 28044, Ley General de Educación.

SECCIÓN IV

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.- La Ley y el presente Reglamento, serán aplicables al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas.

En las relaciones de autoridad o dependencia están comprendidas también aquellas personas en las que existe una situación de ventaja ambiental vertical institucional frente a la otra por motivo de la función que realiza, la información que maneja, entre otros. La situación de ventaja a que se refiere la Ley, da a la persona un poder suficiente para someter a chantaje sexual a otra persona.

SECCIÓN V

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5.- Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual: De acuerdo lo establecido por los artículos 4 y 5 de la Ley, el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

LIBRO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I

DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 6.- De la finalidad del procedimiento.- El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

Las disposiciones establecidas en la presente Sección regulan el procedimiento general de aplicación a todas las instituciones, salvo las precisiones contempladas en los capítulos correspondientes a cada institución.

Artículo 7.- Etapas y Plazos del Procedimiento General:

7.1. Interposición de la queja.- Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

Recibida la queja, la autoridad u órgano administrativo tiene un plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la instancia u órgano competente encargado de la investigación.

7.2. Medidas cautelares.- Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.
- b. Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- c. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

7.3. Traslado de la queja.- Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, éste cuenta con 3 días hábiles para correr traslado de la queja. El quejado cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que

podrán ser utilizadas son las establecidas en el presente Reglamento y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

7.4. Investigación.- La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

7.5 Plazo máximo.- El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

Artículo 8.- Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios.- Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la Ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

Artículo 9.- Protección a testigos.- Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras,

dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

Artículo 10.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad.- Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos para cada una de las instituciones a que alude la Ley, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239 y el numeral 160.1 del artículo 160 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 11.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual.- A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Artículo 12.- Conclusión del procedimiento.- El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma, establecidas en los capítulos correspondientes a cada institución. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

Artículo 13.- Responsabilidad Solidaria.- La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Artículo 14.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual.- Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadorá dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

Artículo 15.- Manifestaciones de Conducta de hostigamiento sexual.- el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables; hostiles humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el artículo 14 del presente Reglamento y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

Para el caso de niños, niñas y adolescentes se considerará para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 16.- Sanciones: En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a. amonestación verbal o escrita,
- b. suspensión,
- c. despido,
- d. separación temporal o definitiva,
- e. ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- f. otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

Artículo 17.- Falsa queja

La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código

Civil, para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley.

En cada institución, la autoridad correspondiente tendrá de oficio la facultad de imponer las sanciones correspondientes conforme a lo dispuesto por la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley; siempre y cuando quede debidamente acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

TÍTULO I

EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO Y PÚBLICO

CAPÍTULO I

EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

SUBCAPÍTULO I

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 18.- Del ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo, todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado, los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios, las Cooperativas, las relaciones sujetas al régimen laboral privado en las entidades educativas privadas, de acuerdo a lo establecido en el último párrafo del artículo 17 de la Ley. Asimismo, deberá incluir a los contratados por prácticas pre-profesionales, convenios de formación y contrato de aprendizaje.

Artículo 19.- Responsabilidad del empleador.- El empleador está obligado bajo responsabilidad a promover y establecer, en su Centro Laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 7 de la Ley.

Artículo 20.- Capacitación de trabajadores.- Es obligación del empleador a través de las Oficinas de Personal o quien haga sus veces, capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual de acuerdo a la ley y el presente Reglamento a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.

Artículo 21.- Establecimiento de un procedimiento para sancionar el hostigamiento.- Es obligación del empleador, en un plazo máximo de 30 calendario días contados a partir de la publicación del presente Reglamento, establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el presente Reglamento. Dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del Centro Laboral, así como para las nuevas contrataciones laborales.

Artículo 22.- Obligación de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- Es obligación del empleador informar al Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

Artículo 23.- Opciones del trabajador.- Conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley, el trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:

- a) Accionar el cese de hostilidad
- b) Exigir el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 24.- Procedimiento de cese de hostilidad.- El trabajador podrá presentar una queja, de acuerdo al procedimiento interno establecido por el empleador, el mismo que deberá cumplir con las siguientes características:

- a. La queja deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En caso que la queja sea contra el Gerente de Personal, la queja deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.
- b. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía, correrá traslado inmediatamente de la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.
- c. El quejado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.
- d. La pruebas que podrán ser utilizadas, son las establecidas en el presente Reglamento. Éstas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.
- e. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- f. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con 10 días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento.
- g. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la víctima.
- h. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía contará con 5 días hábiles para emitir una Resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno.
- i. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido.

En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por

cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35 literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 25.- Procedimiento para solicitar una indemnización.-

De acuerdo al artículo 8 de la Ley, el trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de accionar el cese de la hostilidad o de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan, de acuerdo a lo establecido el artículo 38 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad.

Para tales efectos, el hostigamiento sexual será considerado como acto de hostilidad equiparable al despido, conforme al artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 26.- Derechos de los trabajadores sancionados

Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario, sujetándose a lo dispuesto por los artículos 29 y 35 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 27.- Plazo de caducidad

El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

SUBCAPÍTULO III

DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 28.- Conforme a la Décimo Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en el presente Reglamento y al Capítulo pertinente a los servidores del sector privado contenidas de la Ley. Para tal efecto, se considerará falta grave al hostigamiento sexual producido entre los trabajadores del hogar y el empleador o cualquier miembro de la familia. El trabajador del hogar tiene derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante la autoridad administrativa de trabajo, según lo establecido por la ley del sector privado.

Se exonerará del plazo previsto en el artículo 7 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, a fin de que no continúe expuesta(o) a sometimientos de actos de hostigamiento sexual no deseados.

CAPÍTULO II

EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

SUBCAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 29.- **Ámbito de aplicación.-** Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo todos los funcionarios y servidores públicos sujetos al Régimen Laboral Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento son aquellos realizados por funcionarios o servidores públicos, independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada.

SUBCAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

Artículo 30.- **Procedimiento administrativo.-** El procedimiento aplicable es el establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el mismo que deberá ajustarse a las normas contenidas en el presente Capítulo.

En caso el quejado sea un servidor, la queja deberá ser evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea funcionario, la queja deberá ser examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.

En caso el quejado sea miembro titular de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.

Artículo 31.- **Apertura del procedimiento.-** Recibida la queja por la autoridad correspondiente, la Comisión respectiva la calificará y se pronunciará sobre la procedencia de la apertura o no del proceso administrativo disciplinario. En el caso de no proceder la queja, la Comisión respectiva elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso.

En caso el titular del sector o el funcionario encargado de emitir la resolución para instaurar el procedimiento administrativo no cumpla con lo dispuesto en el párrafo anterior, será responsable solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponder al hostigado.

La resolución que instaura el procedimiento por hostigamiento deberá ser comunicada al órgano de Auditoría encargado del seguimiento de los procesos administrativos de la Institución.

Artículo 32.- **Plazos del procedimiento administrativo disciplinario.-** El plazo del procedimiento administrativo disciplinario a que se refiere el presente capítulo no

excederá de 30 días hábiles improrrogables. En caso no se concluya en el plazo establecido, será bajo responsabilidad de la Comisión configurándose una falta de carácter disciplinario.

El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas con que se desvirtúen los cargos materia del proceso o el reconocimiento de su legalidad. El término de presentación es de (5) cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará (5) cinco días hábiles más.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

Están comprendidos en el presente capítulo los funcionarios y servidores públicos contratados, en lo que les sea aplicable, aun en el caso que hayan concluido su vínculo laboral con el Estado y dentro de los términos señalados en el reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Artículo 33.- Sanciones.- De acuerdo a gravedad de la falta, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo, conforme a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

TÍTULO II

EN LOS CENTROS E INSTITUCIONES EDUCATIVAS

CAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS

Artículo 34.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a todos los centros y programas educativos, institutos superiores sean públicos o privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

Artículo 35.- Acciones de difusión y prevención.- Las Oficinas de Personal del organismo central y órganos intermedios a nivel nacional del Ministerio de Educación, en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de Tutoría, Prevención y Atención Integral, se encargarán de las acciones de difusión y prevención señaladas en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO I

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

Artículo 36.- Interposición de la queja.- En las Instituciones de Educación Básica, en sus diversos niveles y modalidades, Centros de Educación Técnico Productivo y en las Instituciones de Educación Superior No Universitarias, el Director o quien haga sus veces se encargará de recibir y tramitar las quejas verbales o escritas que formulen los(as) alumnos(as) o estudiantes sobre conductas de hostigamiento sexual que se presentaran.

En el caso que el presunto hostigador sea el Director, el inmediato superior en jerarquía o quien haga sus veces recibirá y tramitará la queja.

Artículo 37.- Elaboración del Acta de queja.- Presentada la queja, ya sea verbal o escrita, el Director o quien haga sus veces elaborará un Acta, la misma que contendrá:

- a. Identificación del presunto hostigador (nombres y apellidos)
- b. Identificación de la presunta víctima (nombres y apellidos)
- c. Resumen de los hechos con indicación precisa del lugar, fecha y circunstancias.
- d. En el caso de niños, niñas y adolescentes el Acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado del alumno o estudiante quejoso.
- e. En el caso de mayores de edad, el Acta deberá ser suscrita por el mismo alumno o estudiante quejoso.

Artículo 38.- Protección del alumno.- El Director asumirá las medidas necesarias de protección del alumno o estudiante quejoso y dentro del plazo de 24 horas elevará la queja al órgano intermedio respectivo.

Artículo 39.- Traslado de la queja.- El órgano intermedio respectivo derivará la queja a la Oficina de Control Institucional, dentro del plazo de 24 horas, la misma que procederá de manera inmediata de acuerdo a sus atribuciones.

Artículo 40.- Centros Pre-Universitarios.- Tratándose de los estudiantes de los Centros Pre-Universitarios que no dependen directamente de las Universidades, éstos presentarán su queja ante la Dirección Regional de Educación respectiva y será de aplicación lo dispuesto en el procedimiento del presente capítulo.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS UNIVERSITARIOS

Artículo 41.- Ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos en este capítulo los profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores, sujetos a la Ley Universitaria N° 23733 y Decreto Legislativo N° 276, e incluye a los Centros Pre-Universitarios que dependen directamente de las Universidades.

Artículo 42.- De la capacitación y prevención.- Las Universidades desarrollarán campañas de prevención del hostigamiento sexual mediante:

- a. Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y su respectivo Reglamento a través de medios escritos y hablados.
- b. Charlas informativas sobre el tema.

c. Desarrollo de talleres sobre prevención del hostigamiento sexual dirigido a los estudiantes a través de los departamentos de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.

d. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. Promoción de líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual a nivel de pregrado y postgrado con propósitos académicos, de intervención y prevención propiamente dicho.

Artículo 43.- Del procedimiento.- Para el trámite de la queja en los Centros Universitarios y Pre-Universitarios será de aplicación el siguiente procedimiento, además de lo establecido en el artículo 37:

a. La queja, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, deberá ser interpuesta ante el Decano de la Facultad correspondiente. En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará el acta en el mismo acto, y será firmado por el quejoso.

b. El Decano, dentro del plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, correrá traslado de la queja para el descargo del quejado, quien tendrá 3 días hábiles, adjuntando las pruebas que considere necesario.

c. Si la queja tiene méritos para el proceso administrativo, la Comisión de Procesos Administrativos, en el plazo máximo de siete días hábiles prorrogables por 3 días más, realizará la investigación necesaria y propondrá las sanciones pertinentes de acuerdo a la gravedad de la falta.

d. El Decano convocará al Consejo de Facultad para conocimiento y acuerdo correspondiente.

e. En el caso que la queja sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario superior, esta deberá presentarse ante el órgano inmediato superior y será de aplicación el procedimiento establecido en el presente artículo.

Artículo 44.- Criterios de Valoración.- Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14, 15 y 16 del presente Reglamento.

TÍTULO III

EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL

CAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS

Artículo 45.- **Ámbito de aplicación.**- El presente procedimiento será de aplicación para el personal militar que presta servicios en las Instituciones de las Fuerzas Armadas y en otras Instituciones a las que haya sido asignado.

Artículo 46.- **Del procedimiento.**- Para el trámite de la queja en las Instituciones de las Fuerzas Armadas será de aplicación el siguiente procedimiento:

a. La persona presuntamente hostigada, presentará queja verbal o escrita al Comandante de Unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien registrará el hecho en el libro confidencial correspondiente. Dentro de las 24 horas o en el término de la distancia debidamente fundamentado, la queja será derivada a la Junta, Comisión o Inspectoría correspondiente para la evaluación previa.

b. La evaluación previa estará a cargo de la Junta Interna de Investigación, Comisión de Investigación Ad Hoc o Inspectoría de las Unidades, quienes citarán al presunto (a) hostigador (a), poniendo en su conocimiento la queja, a fin de que presente el informe de descargo respectivo en el término de 05 días hábiles.

Durante este período se tomarán medidas de protección a favor de la víctima.

Luego de esta investigación previa, dentro del plazo de 5 días hábiles recomendarán, de ser el caso, que el presunto (a) hostigador (a) sea sometido a la Junta o Consejo de Investigación.

c. En el caso de no haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual por falta de pruebas o de acreditarse otro tipo de faltas, se archivará la investigación quedando registrado como un antecedente del quejado con la finalidad de establecer la reiterancia.

d. Si el presunto responsable del acto de hostigamiento sexual volviere a incurrir en dicha falta, sin la evaluación previa, se remitirá a la Junta o Consejo de Investigación correspondiente.

Artículo 47- **Competencia castrense.**- En caso de atribuirse falta grave al presunto hostigador, éste será sometido de acuerdo al grado jerárquico a los siguientes órganos de investigación, que se regirán por el presente reglamento en lo pertinente y supletoriamente por sus propios reglamentos internos:

a. De ser Personal de Oficiales, al Consejo de Investigación.

b. De ser Personal de Técnicos, Suboficiales, a la Junta o Consejo de Investigación.

c. De ser Cadetes o Alumnos, a la Junta Académica, Consejo de Disciplina o Consejo de Facultad.

d. De ser Personal de Tropa, a la Junta Interna de Investigación o Ad Hoc.

Artículo 48.- **Graduación de la sanción.**- La sanción a imponerse se determinará luego que el presunto hostigador sea citado, oído y examinado, actuadas las pruebas de cargo

y de descargo por el Consejo o Junta de Investigación correspondiente, y acreditada la responsabilidad se impondrá cualquiera de las siguientes sanciones:

- a. Disponibilidad
- b. Retiro o Baja

Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14, 15 y 16 del presente Reglamento.

Artículo 49.- Procedimiento para Cadetes y Alumnos.- El procedimiento para Cadetes y Alumnos se registrará por el presente Reglamento y por las normas internas de los Centros de Formación respectivo.

Artículo 50.- Procedimiento para el Personal de Tropa.- En los casos de actos de hostigamiento sexual cometidos por personal de tropa, la Junta Interna de Investigación o Comisión de Investigación Ad Hoc, recomendará la sanción de baja por medida disciplinaria.

Artículo 51.- Indemnización.- Determinada la responsabilidad de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, deberá formularse denuncia ante el Consejo de Guerra correspondiente de cada Institución Castrense, a efectos de que se investigue el quebrantamiento de la moralidad, el orden y la disciplina. Esta autoridad jurisdiccional militar se pronunciará por la reparación o indemnización correspondiente a favor del hostigado.

Artículo 52.- Falsa Queja.- Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, el quejoso será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley. Asimismo se formulará la denuncia a efectos de que la autoridad jurisdiccional militar se pronuncie por la reparación o indemnización correspondiente a favor del denunciado.

En el caso de que el o la quejoso (a) sea personal civil se aplicará las sanciones establecidas para el Régimen Laboral Público.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN LA POLICIA NACIONAL

Artículo 53.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los órganos de dirección, asesoramiento, control, consultivo, apoyo y ejecución, comprendiendo al personal policial, de servicios, con status de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, se aplicará a los Centros de Capacitación, Especialización, Perfeccionamiento e Investigación Científica de la Policía Nacional del Perú. En el caso del personal civil de la Policía Nacional será sometido a proceso administrativo disciplinario y sancionado de acuerdo a lo dispuesto para el Régimen Laboral Público.

Artículo 54.- De la capacitación y prevención.- La Defensoría del Policía será la encargada de brindar el apoyo técnico necesario a los órganos responsables de las acciones de difusión y prevención señalados en el presente Reglamento, mediante

capacitación y sensibilización dentro del ámbito de aplicación policial. Asimismo, la Defensoría de la Policía propondrá las políticas internas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 55.- En lo referente a la investigación y sanción del hostigamiento sexual en todos los órganos de dirección, de asesoramiento, de control, consultivo, de apoyo y de ejecución comprendiendo al personal policial, de servicios con estatus de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional, es de aplicación el Procedimiento General del presente reglamento, el cual será incluido dentro de la normativa del Sector.

SUBCAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Artículo 56.- Ambito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los Centros de Formación de la Policía Nacional, comprendiendo a cadetes y alumnos que estudian en ellos. En el caso de que la queja sea interpuesta por o en contra del personal policial, de servicios, con estatus de oficial y civil de todas las categorías, jerarquías y grados que laboran en los centros de formación, será de aplicación el procedimiento y las sanciones previstas en el presente reglamento, teniendo en cuenta el conducto regular establecido en las normas internas de los Centros de Formación.

Los centros de formación, deberán adecuar su régimen interno disciplinario, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 57.- Interposición de la queja.- Se dará inicio al procedimiento cuando la persona presuntamente hostigada, presenta una queja escrita o verbal a su respectivo superior jerárquico, en este último caso, con cargo a formalizarla y presentar el sustento probatorio respectivo. Si el quejado es superior jerárquico inmediato de la persona presuntamente hostigada, se denunciará el hostigamiento al superior jerárquico de éste, en las condiciones y límites que fija la respectiva escala jerárquica establecida en las normas internas de los centros de formación de la Policía Nacional, de acuerdo a los plazos previstos en el Procedimiento General del presente Reglamento.

Artículo 58.- Falsa queja.- La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado con la falsa queja a interponer las pertinentes para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley, debiendo probar en el respectivo procedimiento el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

Artículo 59.- Graduación de la sanción.- La sanción a imponerse se aplicara dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y el presente reglamento. Siendo los niveles de sanción disciplinaria a aplicarse los siguientes:

- a. Amonestación Verbal
- b. Separación Temporal
- c. Separación Definitiva
- d. Separación Temporal

Para los efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 14, 15 y 16 del presente reglamento.

Artículo 60.- Codificación de las sanciones.- La determinación de la sanción que el superior está facultado para imponer al subordinado se registrará de acuerdo a las condiciones y límites que fija la respectiva escala general de sanciones a cadetes y alumnos establecida en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas o Centros de Formación de la Policía Nacional.

TÍTULO IV

EN LAS RELACIONES DE SUJECCIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL

Artículo 61.- Procedimiento.- De acuerdo al artículo 22 de la Ley, la víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de Servicios No Personales (SNP) reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Cuando la persona se encuentre bajo una contratación SNP y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239 de la Ley N° 27444.

En general se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen Laboral del presunto hostigador.

LIBRO III

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I

RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 62.- Obligación de las entidades involucradas.- Las Instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley, mantendrán en sus respectivos ámbitos una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

Artículo 63.- Responsables de las acciones de la prevención y difusión.- Estas acciones estarán a cargo de las siguientes áreas:

a) Tratándose de Centros de Trabajo públicos y privados, será la oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces.

b) En el caso de Instituciones Educativas, en sus diversos niveles y modalidades dependientes del Ministerio de Educación, serán las oficinas de personal del organismo central y órganos intermedios en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de tutoría prevención y atención integral.

En el caso de los Centros Universitarios, serán los rectores de cada universidad en forma conjunta con los Decanos de Facultad, supervisados por la Asamblea Nacional de Rectores.

c) Tratándose de las Instituciones Militares; serán las Direcciones o Comandos de Personal, Direcciones o Comandos de Instrucción y Doctrina, así como a los Directores, Jefes o Comandantes en todos los niveles.

d) En el caso de la Policía Nacional del Perú, será la Dirección General de la Policía Nacional a través de la Oficina de Telecomunicaciones de la Dirección de Telemática o quien haga sus veces, en coordinación con la Dirección de Instrucción y Doctrina Policial y la Defensoría de la Policía. Tratándose de los órganos no policiales será la Oficina de Comunicación Social del Ministerio del Interior.

e) Tratándose de trabajadores del hogar y personas que se encuentren comprendidas en el numeral 4) del artículo 2 de la Ley, corresponderá al MIMDES en coordinación con la Dirección General de Promoción de la Mujer la difusión de la Ley y del presente Reglamento.

SECCIÓN II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 64.- Medidas de prevención y difusión.- Las medidas de difusión y prevención a adoptar por cada una de las instituciones que integran el ámbito de aplicación de la Ley incluirán las siguientes acciones, entre otras:

a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.

b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.

c) Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

d) Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.

e) 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.

SECCIÓN III

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

Artículo 65.- De las campañas de difusión.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Educación, serán los encargados de promover conjuntamente campañas de difusión a nivel nacional de la Ley y del Reglamento.

SECCIÓN IV

DE LA EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS POLÍTICAS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS PROCESOS CLAVES

Artículo 66.- Del análisis situacional.- Se partirá de la construcción de una línea de base de la situación de hostigamiento sexual que se hará a través de la cuantificación de la proporción y distribución de este problema en los diferentes ámbitos laborales y educativos del país previstos en la Ley. A partir de ese diagnóstico se valorarán los avances y cambios con una periodicidad bianual. Esta evaluación estará a cargo del área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros que será designado para tal fin, utilizando para ello el Sistema Nacional de Encuestas que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Artículo 67.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional.- El área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros establecerá el seguimiento o monitoreo de la aplicación y cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes. Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

a) Existencia de directivas, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.

b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones públicas.

c) Confidencialidad de los procedimientos.

d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.

Artículo 68.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector privado a nivel nacional.- El seguimiento del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento,

en las instituciones del ámbito del sector privado laboral a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales será a través de las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de directivas, planes de difusión, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones privadas.
- c) Confidencialidad de los procedimientos
- d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.
- e) Indemnización de la víctima
- f) Existencia de programas de rehabilitación para la víctima.

Artículo 69.- Del seguimiento o monitoreo en organizaciones de la sociedad civil.- El seguimiento o monitoreo del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento se llevará a cabo con participación de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones y redes de sociales y de vigilancia ciudadana, veedurías a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de documentos de difusión y la cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las organizaciones.

LIBRO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Por Resolución Ministerial, los Sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la Ley y presente Reglamento.

Segunda.- En lo que no esté regulado por el presente reglamento será de aplicación supletoria lo previsto por las normas internas de cada institución contemplada en el ámbito de aplicación de la Ley en cuanto no hubiese incompatibilidad.

Tercera.- Se modifica y deroga aquellas disposiciones previstas en las Normas y Procedimientos para la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y para la prevención y sanción del acoso sexual en el Sector Interior, Directiva N° 001-2002-IN/DDP-OE-MUJ aprobada por Resolución Ministerial N° 2072-2002-IN/DDP y otras normas de menor rango; en lo que sea incompatible con la presente Ley y Reglamento.

Cuarta.- Incluir en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional lo siguiente:

“CLASIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES:

a. Faltas Leves:

Las que se refieren al incumplimiento de las normas que rigen la vida del Cadete o Alumno, lo que da lugar a la aplicación de sanciones leves, según la intensidad de las faltas.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual leve conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

b. Faltas Graves

Las que afectan la moral, disciplina y prestigio de la Escuela; dan lugar a la aplicación de sanciones graves, de acuerdo a la magnitud de la falta.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual medio conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, N° Ley 27942.

(...)

c. Faltas Muy Graves

Las que afectan profundamente el prestigio de la Escuela y/o institución, minan la moral y disciplina o afectan el honor. Se sancionan con demérito muy grave, separación temporal o definitiva, según la magnitud de la falta y como resultado del PAD; sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual grave conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

- Faltas contra el Espíritu Policial:

(...)

- Quejar o demandar de mala fe por actos de hostigamiento sexual a otra persona que resulte ser manifiestamente inocente.”

Quinta.- El presente reglamento modifica los artículos 37 y 57 del D.S. N° 003-82-CCFA referido a la Situación Militar del Personal de Técnicos, Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas del Perú, en los siguientes términos:

“Artículo 37.- El pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, se producirá cuando la conducta del personal afecte el honor, decoro, deberes militares o por actos de hostigamiento sexual medio, sin perjuicio de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho que se le imputa está previsto como delito y falta. En todo caso, el personal deberá ser oído y examinadas las pruebas de descargo por la Junta de Investigación.

Artículo 57.- El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria, se producirá por faltas graves que afecten el buen servicio; por mala conducta del personal que afecte gravemente el honor, el decoro, y deberes militares o por actos de hostigamiento sexual grave.”

Sexta.- Adiciónese al Artículo 80 del Decreto Supremo N° 004-DE/SG referido a la baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado, los siguientes:

“Artículo 80.- La baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado se produce por tiempo cumplida, desertión, medida disciplinaria, pena privativa de libertad impuesta por sentencia judicial consentida o ejecutoriada, incapacidad física o mental que impida cumplir con el servicio, fallecimiento, desaparición judicialmente declarada.

Se entiende que el personal de tropa ha cumplido con el tiempo de servicio en el activo, al término de los 24 meses o cuando el Instituto considere conveniente prescindir de su participación a partir de haber cumplido dos ciclos semestrales. Los actos de hostigamiento sexual serán considerados como faltas por medida disciplinaria.”

Sétima.- Toda resolución que implique una sanción constituye demérito y deberá ser anotada de oficio en la ficha escalafonaria. Cuando la sanción impuesta sea la de separación definitiva del servicio será remitida a la Presidencia del Consejo de Ministros, conforme lo dispone el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Octava.- El presente reglamento se aplicará teniendo en cuenta la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, así como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Electrónico del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL (www.agrorural.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JACQUELINE QUINTANA FLORES
Directora Ejecutiva
Programa de Desarrollo Productivo
Agrario Rural - AGRO RURAL

1790631-1

Designan Sub Directora de la Sub Dirección de Capacidades Productivas de la Dirección de Desarrollo Agrario de AGRO RURAL

RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA N° 137-2019-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DE

Lima, 19 de julio de 2019

VISTO:

El documento que contiene la Carta de Renuncia presentada por la Sub Directora de la Sub Dirección de Capacidades Productivas de la Dirección de Desarrollo Agrario del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL del Ministerio de Agricultura y Riego, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 032-2019-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DE de fecha 15 de febrero de 2019, se designó a la Economista Mariela Vilma Mejía Martínez en el cargo de Sub Directora de la Sub Dirección de Capacidades Productivas de la Dirección de Desarrollo Agrario del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL del Ministerio de Agricultura y Riego, cargo considerado de confianza;

Que, la citada servidora ha presentado renuncia al cargo que venía desempeñando; por lo que corresponde aceptarla, y designar a su reemplazante;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el Nombramiento y Designación de Funcionarios Públicos, y en uso de las atribuciones conferidas en el Manual de Operaciones, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0015-2015-MINAGRI;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- ACEPTAR, a partir de la fecha, la renuncia efectuada por la Economista Mariela Vilma Mejía Martínez al cargo de Sub Directora de la Sub Dirección de Capacidades Productivas de la Dirección de Desarrollo Agrario, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- DESIGNAR, a partir de la fecha, a la Ingeniera Agrónoma KATIA AMALIA VALER JAIME, en el cargo de Sub Directora de la Sub Dirección de Capacidades Productivas de la Dirección de Desarrollo Agrario del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL del Ministerio de Agricultura y Riego, cargo considerado de confianza.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Electrónico del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL (www.agrorural.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JACQUELINE QUINTANA FLORES
Directora Ejecutiva
Programa de Desarrollo Productivo
Agrario Rural - AGRO RURAL

1790631-2

MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

DECRETO SUPREMO N° 014-2019-MIMP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

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

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

Que, el artículo 2 del Convenio N° 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional de Trabajo, aprobado por Decreto Ley N° 17687, señala que todo Estado Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el primer párrafo del artículo 11 de la Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432, señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

Que, el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583, señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, con Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual; se modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuya Única Disposición Complementaria Final dispone que el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo, apruebe un nuevo Reglamento de la mencionada Ley;

Que, en tal sentido, es necesario aprobar el nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y

Sanción del Hostigamiento Sexual, de acuerdo a las nuevas disposiciones;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y su modificatoria; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y su modificatoria; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias; y, el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que consta de seis (6) Títulos, once (11) Capítulos, setenta y cinco (75) artículos, doce (12) Disposiciones Complementarias Finales y cuatro (4) Disposiciones Complementarias Transitorias; cuyo texto forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Supremo se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- Publicación

El presente Decreto Supremo y el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, son publicados en el Portal del Estado peruano (www.peru.gob.pe) y en los portales institucionales de los ministerios cuyos/as titulares lo refrendan, el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Artículo 4.- Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

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

Modifíquese el numeral 23.10 del artículo 23; el numeral 24.22 del artículo 24; y los numerales 25.15, 25.24, 25.25 y 25.26 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

(...)

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

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

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

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

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

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

(...)

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

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

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogación del Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES

Derógase el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

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

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE
Presidente del Consejo de Ministros

JORGE MOSCOSO FLORES
Ministro de Defensa

FLOR AIDEÉ PABLO MEDINA
Ministra de Educación

CARLOS MORÁN SOTO
Ministro del Interior

GLORIA MONTENEGRO FIGUEROA
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

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

REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en adelante la Ley.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

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

Artículo 3.- Definiciones

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

a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

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

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

e) **Instituciones:** Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.

f) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

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

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

i) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

j) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Artículo 4.- Principios

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

a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

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

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

toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

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

f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

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

j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 5.- Enfoques

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

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

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

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

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

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

6.6 Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

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

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

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

Artículo 8.- Posibilidad de acudir a otras instancias

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

TÍTULO II

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

Artículo 9.- Ámbito de aplicación de las reglas generales

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

Capítulo I PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10.- Evaluación y diagnóstico

10.1 Las instituciones realizan evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, formativo, policial, militar o de cualquier otra índole.

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

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

Artículo 11.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

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

a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa,

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

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

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

Artículo 12.- Difusión de canales de queja o denuncia

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

Capítulo II

PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 13.- Finalidad del procedimiento

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

Artículo 14.- Órganos que intervienen en el procedimiento

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

- Recibir la queja o denuncia.
- Dictar las medidas de protección.
- Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

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

Artículo 15.- Prohibición de revictimización

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntos/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada

a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

Artículo 16.- Inicio del procedimiento

16.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el órgano establecido por cada institución.

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

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

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

16.5 Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigador/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

Artículo 17.- Atención médica y psicológica

17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

17.2 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Artículo 18.- Medidas de protección

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

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

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

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

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

18.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que

pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Artículo 19.- Etapa de investigación:

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

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

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

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

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

Artículo 20.- Etapa de sanción

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

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

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

20.4 Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

Artículo 21.- Actuación en casos de indicios de delito

21.1 Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú

u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO III

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Capítulo I

En el sector privado

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

Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Artículo 26.- Mecanismos frente al hostigamiento sexual

26.1 En caso que el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos

señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

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

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

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

Artículo 27.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

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

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

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

Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria. El/la Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual puede elegirse junto con la elección del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, a el/la que hace referencia el artículo 30 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.

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

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

Artículo 28.- Órganos intervinientes en el procedimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29.3 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: El/la empleador/a comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

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

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

29.6 Sanción y otras medidas adicionales: La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

El/la empleador/a no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni

considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

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

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

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

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa principal o usuaria, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a lo regulado en el numeral 29.6 del artículo 29.

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

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

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

30.3 Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresa principal o usuaria, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa principal o usuaria. En este último caso, la empresa principal o usuaria traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

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

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

Capítulo II

El hostigamiento sexual en el trabajo del Hogar

Artículo 31.- De la configuración del hostigamiento sexual

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

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

32.1 Las personas trabajadoras del hogar víctimas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo pueden recurrir

ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente para que fiscalice el cumplimiento de la normativa sobre la materia, según sus facultades, e imponga las sanciones que correspondan.

32.2 Cuando la normativa lo prevea, la organización sindical a la que la víctima se encuentre afiliada puede participar en el desarrollo de actuaciones inspectivas en el marco del deber de colaboración con la inspección del trabajo establecido en el artículo 9 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y acorde a lo previsto en los numerales 1) y 2) del artículo 5 de la misma Ley.

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

Artículo 33.- Consecuencias del hostigamiento sexual

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

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

b) Recurrir a las vías judiciales que garanticen protección frente al hostigamiento sexual, incluyendo los procesos regulados en la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar y su modificatoria.

Capítulo III En el Sector Público

Artículo 34.- Ámbito de aplicación

34.1 Las disposiciones del presente Capítulo son aplicables a todos/as los/as servidores/as civiles sujetos al procedimiento administrativo disciplinario contemplado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en sus normas complementarias.

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

34.3 Estas disposiciones rigen para quienes realizan prácticas pre profesionales o profesionales en lo que resulten aplicables, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público y su reglamento, y con los lineamientos que establezca la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

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

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

35.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:

a) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a

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

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

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

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

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

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

g) La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales.

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

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

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

35.5 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad.

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

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

Artículo 37.- Acciones a cargo de SERVIR

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

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

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

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

Artículo 38.- Obligación de informar a SERVIR

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

TÍTULO IV EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Capítulo I

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

Artículo 39.- Ámbito de aplicación

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

Artículo 40.- Medidas de prevención

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las instituciones de educación básica y programas educativos se rige por las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.- Procedimiento aplicable a los Centros Preuniversitarios

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

Capítulo II

Del procedimiento en el ámbito universitario

Artículo 46.- Ámbito de aplicación

46.1 El presente Capítulo es de aplicación al personal docente, autoridades, funcionarias/os y demás servidores/as y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os.

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

Artículo 47.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual

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

a) Difusión de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos del Centro Universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.

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

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

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

Artículo 48.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

48.1 En los Centros Universitarios se conforma un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, compuesto por representantes del Centro Universitario, uno de los cuales debe ser el/la Defensor/a Universitario/a, y por representantes de los/as alumnos/as, en la misma proporción, garantizando la paridad de género.

48.2 Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de mayor jerarquía del Centro Universitario.

48.3 El/la o los/las representantes de los/as alumnos/as en el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual pueden ser elegidos/as entre los/as miembros estudiantiles de la Asamblea Universitaria y otros órganos de representación estudiantil.

48.4 En caso que el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual no se haya podido conformar, luego de la convocatoria correspondiente, por falta de representación de los/las alumnos/as, el Órgano Especializado para ejercer tales funciones previamente designado por el centro universitario o, en su defecto, la Defensoría Universitaria asume sus funciones por el plazo máximo de un (1) año, dentro del cual se debe volver a realizar la convocatoria correspondiente.

48.5 Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen el número de miembros del Comité de

intervención frente al Hostigamiento Sexual, el procedimiento de su elección, los requisitos que deben cumplir, entre ellos, formación en género o derechos humanos, el periodo de su mandato que no debe ser menor de un (1) año, y cualquier otra disposición necesaria para asegurar la participación de los/as estudiantes y su efectivo funcionamiento.

Artículo 49.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en los centros universitarios

49.1 Para el trámite de la queja o denuncia en los Centros Universitarios es de aplicación el siguiente procedimiento:

a) La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, cualquiera sea la condición o cargo del/la presunto hostigador/a. Asimismo, en caso el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligado a iniciar el procedimiento de oficio.

b) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento, en lo que corresponda, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

c) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, dentro del cual otorga a el/la quejado/a o denunciado/a la oportunidad de presentar descargos, emite un informe y lo deriva al órgano competente para el inicio del procedimiento disciplinario. El informe debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del/de la quejado/a o denunciado/a. Asimismo, realiza las otras acciones a que se refiere el numeral 41.2 del artículo 41, en el caso del literal f) de dicho numeral, la recomendación se efectúa a el/la titular del centro universitario.

d) El órgano instructor emite su informe en el plazo de quince (15) días calendario, dentro de dicho plazo otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, el cual debe ser determinado por el centro universitario considerando las normas aplicables. El informe es remitido al Decano/a de manera inmediata.

e) La/el Decana/o convoca al Consejo de Facultad y pone en conocimiento el informe y, el Consejo de Facultad en base a este resuelve el caso en un plazo máximo de diez (10) días calendario. En dicho plazo, la/el Decana/o traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunta/a hostigador/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

f) En aquellos casos en los que la/el presunta/o hostigador/a no pertenece a alguna facultad, corresponde al Tribunal de Honor conocer el informe elaborado por el órgano instructor y al Consejo Universitario resolver el caso.

g) Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la universidad. En el caso que la/el presunta/o hostigador/a sea un/a estudiante, la universidad determina el procedimiento disciplinario aplicable.

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

49.3 En el caso del personal sujeto a otros regímenes laborales o contractuales, el procedimiento de investigación y sanción se rige por las reglas establecidas en el presente reglamento para el régimen que le corresponda.

49.4 Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, la/el misma/o es separada/o preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la víctima.

49.5 La desvinculación del/de la presunta/o agresor/a o de la presunta víctima, con el Centro Universitario, antes o después del inicio de la investigación no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

Artículo 50.- Atención médica y psicológica

El Centro Universitario a través del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o la Defensoría Universitaria, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 el artículo 17 del presente Reglamento.

Artículo 51.- Documentos Normativos Internos

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

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

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

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

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

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

Artículo 52.- Información a SUNEDU

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

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

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

Capítulo I

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

Artículo 53.- Ámbito de aplicación

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

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

Artículo 54.- Procedimiento

Para el trámite de la queja o denuncia en las instituciones de las Fuerzas Armadas es de aplicación el siguiente procedimiento, observando las disposiciones de la Ley N° 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas:

a) La persona presuntamente hostigada o un tercero, presenta la queja o denuncia, verbal o escrita, a el/la Comandante de Unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien registra el hecho en el libro confidencial correspondiente. En un plazo no mayor a un (1) día hábil o en el término de la distancia debidamente

fundamentado, la queja o denuncia es derivada a la Inspectoría correspondiente para la evaluación previa. El procedimiento se inicia de oficio cuando, por cualquier medio, se toma conocimiento de situaciones de hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 55.- Competencia castrense

En caso de atribuirse falta muy grave a el/la presunto/a hostigador/a, es sometido a los Órganos de Investigación Preliminar y Final correspondiente, de acuerdo a la jerarquía, conforme a la Ley N° 29131, Ley del Régimen Disciplinario de la Fuerzas Armadas

Artículo 56.- Graduación de la sanción

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

- a) Disponibilidad.
- b) Retiro o Baja.

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

Artículo 57.- Procedimiento para cadetes y alumnos

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

Artículo 58.- Indemnización en caso de responsabilidad

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

Artículo 59.- Atención médica y psicológica

Las instituciones de las fuerzas armadas, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, ponen a disposición de la

víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

Capítulo II

Procedimiento en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas

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

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

Artículo 61.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 63.- Atención médica y psicológica

Las Escuelas de Formación, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, ponen a disposición de la víctima los

canales de atención médica y psicológica, de acuerdo a lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

Artículo 64.- Medidas de protección

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

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

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

Capítulo III

Procedimiento en la Policía Nacional del Perú

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

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

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

Artículo 66.- Capacitación y prevención

La Defensoría del Policía es la encargada de brindar el apoyo técnico necesario a los órganos responsables de las acciones prevención establecidas en el Capítulo I del Título II. Asimismo, propone las políticas internas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 67.- Atención médica y psicológica

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

Artículo 68.- Procedimiento

Para el trámite de la queja o denuncia en las instituciones de la Policía Nacional del Perú, es de aplicación el siguiente procedimiento, observando las disposiciones de la Ley N° 30714, Ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo a los plazos previstos en el artículo 13 de la Ley:

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

b) El órgano de instrucción emite su informe, previos descargos del/de la quejado/a o denunciado/a, y lo remite a la Inspectoría Descentralizada o a el/la Inspector/a General

de la Policía Nacional del Perú, según corresponda. Sin perjuicio de ello, el órgano de instrucción dicta las medidas de protección previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 u otras de similar naturaleza, dentro de los tres (3) días hábiles de recibida la denuncia o queja.

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

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

Capítulo IV

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

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

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

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

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

Artículo 70.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

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

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

Artículo 71.- Inicio del procedimiento

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

71.2 En caso que el hostigamiento sea realizado por un/a estudiante, la Oficina de Disciplina de cada Escuela de Formación actúa en primera instancia, efectuando la investigación administrativa disciplinaria, determinando la responsabilidad del/de la presunta/o autor/a y la sanción correspondiente, conforme a lo establecido en el artículo

24 del Capítulo VI, del Título III del Decreto Legislativo N° 1318, Decreto Legislativo que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú.

71.3 En caso que el hostigamiento sea realizado por un/a docente en situación de actividad y disponibilidad, o por un/a docente en situación de retiro, siempre que las infracciones se hayan cometido mientras se encontraba en situación de actividad o disponibilidad, la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional o la Escuela de Oficiales donde ocurra el hecho emitirá un informe administrativo a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial para que, por intermedio de la Oficina de Asesoría Jurídica, remitan el informe y todos los actuados a la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú para que adopte las acciones que, en el marco de sus competencias, sean necesarias para la investigación y sanción de los actos de hostigamiento, conforme a lo establecido en la Ley N° 30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

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

Artículo 72.- Medidas de protección

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

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

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

Artículo 73.- Imposición de la sanción

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

Artículo 74.- Atención médica y psicológica

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

TITULO VI

Procedimiento Aplicable a otras Relaciones de Sujeción

Artículo 75.- Procedimiento aplicable a las relaciones de sujeción

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

75.2 Para tal efecto, la oficina de recursos humanos de la institución donde han sucedido los hechos o la que haga sus veces recibe la denuncia y dicta las medidas

de protección necesarias. Asimismo, conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de dicha oficina y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, propone al área correspondiente las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Acceso al proceso de tutela especial

Sin perjuicio de los procedimientos regulados en la presente norma, las víctimas de hostigamiento sexual, tienen a salvo el derecho de recurrir al proceso especial de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

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

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

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

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecua la "Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público", aprobada mediante Resolución Vice-Ministerial N° 005-2017-MTPE/2, a la Ley y el presente Reglamento, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la vigencia del presente reglamento. La referida Guía contiene formatos y modelos para facilitar la presentación de quejas y denuncias, el modelo de Convenio de prácticas pre y profesionales que establezca el compromiso de prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual, otros formatos y modelos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley y el presente Reglamento, así como una propuesta de temario para la capacitación prevista en el artículo 11 del presente Reglamento.

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

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

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

El Ministerio de Defensa adecua sus disposiciones contra el hostigamiento sexual al presente reglamento, y diseña y aprueba el protocolo modelo de atención y sanción del hostigamiento sexual, que incluye los formatos para facilitar la presentación de las quejas o denuncias, aplicable en las instituciones de las Fuerzas Armadas y sus Centros de Formación, en el plazo de

sesenta (60) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

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

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

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

Asimismo, publica los modelos de formatos referenciales, a través de los cuales se pueden presentar las quejas o denuncias para los casos de hostigamiento sexual, dentro de los sesenta (45) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Reglamento.

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

Todas las instituciones, públicas o privadas, que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el presente Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la Ley y el Reglamento, en el plazo de noventa (90) días hábiles siguientes a la publicación de los protocolos modelo a los que se hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final.

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

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

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

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

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

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

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

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

El Ministerio de Educación y la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria habilitan un

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

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

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

Décima.- Procedimiento aplicable en Programas Educativos

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

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

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

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

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

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

Las instituciones educativas, de los centros de formación de las fuerzas armadas y de la policía nacional, conforman el Comité de intervención frente al

Hostigamiento Sexual en un plazo máximo de seis (6) meses, desde la vigencia del presente Reglamento.

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

Tercera.- Trámite de procedimientos en curso

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

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

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

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

1790853-2

PRODUCE

Establecen medidas temporales para la conservación y ordenamiento de la pesquería del recurso bonito, así como la modificación de la talla mínima de captura y el porcentaje de tolerancia máxima por captura incidental de juveniles del recurso

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 321-2019-PRODUCE

Lima, 19 de julio de 2019

VISTOS: Los Oficios N°s. 526-2019-IMARPE/DEC y 404-2019-IMARPE/CD del Instituto del Mar del Perú - IMARPE, el Informe N° 197-2019-PRODUCE/DPO de la Dirección General de Políticas y Análisis Regulatorio en Pesca y Acuicultura, el Informe N° 635-2019-PRODUCE/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca, en adelante la Ley, en su artículo 2 establece que los recursos hidrobiológicos contenidos en las aguas jurisdiccionales del Perú son patrimonio de la Nación; y que en consecuencia, corresponde al Estado regular el manejo integral y la explotación racional de dichos recursos, considerando que la actividad pesquera es de interés nacional;

Que, el artículo 9 de la Ley dispone que el Ministerio de la Producción, sobre la base de evidencias científicas disponibles y de factores socioeconómicos determina, según el tipo de pesquerías, los sistemas de ordenamiento pesquero, las cuotas de captura permisible, las temporadas y zonas de pesca, la regulación del esfuerzo pesquero, los métodos de pesca, las tallas mínimas de captura y demás normas que requieran la preservación y explotación racional de los recursos hidrobiológicos;

Que, los artículos 11 y 12 de la Ley prescriben que el Ministerio de la Producción, según el tipo de pesquería y la situación de los recursos que se explotan, establecerá el sistema de ordenamiento que concilie el principio de sostenibilidad de los recursos pesqueros o conservación en el largo plazo, con la obtención de los mayores beneficios económicos y sociales. En tal sentido, los sistemas de

ordenamiento deberán considerar, según sea el caso, regímenes de acceso, captura total permanente, magnitud del esfuerzo de pesca, períodos de veda, temporadas de pesca, tallas mínimas de captura, zonas prohibidas o de reserva, artes, aparejos, métodos y sistemas de pesca, así como las necesarias acciones de monitoreo, control y vigilancia. Su ámbito de aplicación podrá ser total, por zonas geográficas o por unidades de población;

Que, el artículo 13 del Reglamento de la Ley General de Pesca, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2001-PE, en adelante el Reglamento, señala que las pesquerías o recursos hidrobiológicos que no se encuentren específicamente considerados en los reglamentos de ordenamiento pesquero, se regularán por las normas contenidas en el mencionado reglamento y demás disposiciones que le fueren aplicables;

Que, el artículo 20 del Reglamento establece que las embarcaciones pesqueras sólo podrán extraer los recursos hidrobiológicos autorizados en su permiso de pesca y siempre que se encuentren comprendidas en los listados a que se refiere el artículo 14 del Reglamento. Sin embargo, el Ministerio de la Producción puede autorizar la extracción de recursos subexplotados, inexplorados, de oportunidad o altamente migratorios, sobre la base del sustento técnico científico correspondiente, mediante disposición de carácter general, la cual contiene las condiciones que para tal efecto se establezcan;

Que, con Resolución Ministerial N° 209-2001-PE se aprobó la relación de tallas mínimas de captura y tolerancia máxima de ejemplares juveniles de principales peces marinos e invertebrados; estableciendo para el recurso bonito (*Sarda chiliensis chiliensis*) una longitud mínima de captura de 52 cm. de longitud de horquilla, con un 10% de tolerancia máxima;

Que, asimismo, la citada Resolución Ministerial en el literal a) de su artículo 5 estableció como longitud mínima de malla para las operaciones de extracción del recurso bonito (*Sarda chiliensis chiliensis*) en todo el litoral, en 76 mm. (3 pulgadas), para redes de cerco o boliches;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 003-2019-PRODUCE se estableció el límite de captura del recurso bonito (*Sarda chiliensis chiliensis*) para el período 2019, en sesenta y cuatro mil (64,000) toneladas, aplicable a las actividades extractivas efectuadas por embarcaciones artesanales y de aquellas cuyo derecho administrativo lo autorice;

Que, la citada Resolución Ministerial en su artículo 4 autorizó al Instituto del Mar del Perú - IMARPE la ejecución de una Pesca Exploratoria del recurso bonito (*Sarda chiliensis chiliensis*), a efectos de obtener información adicional que contribuya a un estudio de la pesquería del referido recurso;

Que, posteriormente, con Resolución Ministerial N° 132-2019-PRODUCE se autorizó al IMARPE la ejecución de una Pesca Exploratoria del recurso bonito (*Sarda chiliensis chiliensis*), con la participación de embarcaciones artesanales y cuyo derecho administrativo lo autorice, con el objeto de fortalecer las investigaciones sobre la biometría de bonito *Sarda chiliensis chiliensis*, a fin de estimar el tamaño de malla de redes de cerco dirigidas a su captura;

Que, el IMARPE mediante el Oficio N° 526-2019-IMARPE/DEC remite el "INFORME SOBRE LA BIOLOGÍA Y PESQUERÍA DEL RECURSO BONITO (*Sarda chiliensis chiliensis*) R.M. 132-2019-PRODUCE", el cual concluye, entre otros, que: i) "Los desembarques de bonito desde enero al 20 de junio 2019, alcanzaron aproximadamente las 27 661 toneladas. Durante la Pesca Exploratoria del 05 de abril al 20 de junio 2019, el desembarque acumulado alcanzó las 15 007 toneladas, que represente el 54% del total capturado en el presente año"; ii) "La estructura por tallas del bonito en el verano estuvo conformada por varios grupos modales al inicio del año y entre abril - mayo presentó una estructura bimodal con moda principal en 56 - 57 cm LH y moda secundaria en 43 - 44 cm LH. En junio, se observó el ingreso de un grupo de reclutas con moda en 29 cm LH y otro grupo de adultos con moda en 59 cm LH"; iii) "El bonito presentó una distribución amplia a lo largo de todo el litoral, entre abril y mayo, con tres zonas principales: Atico - Ilo, Paita - Chicama; y Supe - Pucusana, hasta las 60 millas náuticas"; iv) "El período de máxima actividad



DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación de la Estrategia “Ponte en #ModoNiñez”

Apruébese la Estrategia “Ponte en #ModoNiñez”, para la promoción de una sociedad protectora de las niñas, niños y adolescentes desde el espacio local, incorporando el enfoque de derechos de la niñez y la adolescencia en las gestiones institucionales y organizaciones en la prevención de situaciones de riesgo de vulneración de derechos de niñas, niños y adolescentes, que como anexo forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Financiamiento

La implementación de la Estrategia aprobada por el presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- Publicación

Disponer la publicación del presente Decreto Supremo y su anexo en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe), así como en el portal institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.gob.pe/mimp), el mismo día de la publicación del presente Decreto Supremo en el diario oficial El Peruano.

Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**Única.- Aprobación de normas complementarias**

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante Resolución Ministerial, dicta las disposiciones de aquellos aspectos no previstos o complementarios que sean necesarios para el cumplimiento de la Estrategia “Ponte en #ModoNiñez”, aprobada en el artículo 1 del presente Decreto Supremo.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente de la RepúblicaSILVIA LOLI ESPINOZA
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1976353-2

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**DECRETO SUPREMO
N° 021-2021-MIMP**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; en tanto, el numeral 2 del artículo 2 de dicha norma recoge el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación, en virtud del cual ninguna persona podrá ser discriminada por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que establece las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables a todas las instituciones;

Que, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, entre otras, forman parte de la normatividad de protección de los derechos de las mujeres;

Que, el artículo 5 de Ley N° 30364 define a la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado; entre las cuales se encuentra el acoso sexual en las instituciones educativas;

Que, durante el proceso de implementación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se han identificado necesidades de mejora en el articulado concerniente al ámbito educativo, en particular al universitario, las cuales tienen la finalidad de brindar a la víctima un mejor tratamiento y conocimiento de sus derechos, desde que denuncia los actos de hostigamiento sexual en su agravio, hasta el fin del procedimiento de investigación y sanción; estableciendo un procedimiento disciplinario particular en el ámbito educativo;

Que, en tal sentido, resulta necesario modificar nueve (9) artículos del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual y el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

DECRETA:

Artículo 1.- Modificación de artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpórense los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

Modifícanse los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpórense los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente, del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en los términos siguientes:

“Artículo 4.- Principios

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

a) Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

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

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

toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

d) Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

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

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

g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos; a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

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

j) Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) Principio de interés superior del niño: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 14.- Órganos que intervienen en el procedimiento

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

- a) Recibir la queja o denuncia.
- b) Dictar las medidas de protección.
- c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

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

14.3 En centros universitarios, sean públicos o privados, se conforma una Secretaría de Instrucción y una Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutorio competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dichos órganos de investigación y sanción sustituyen al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual previsto en el numeral anterior.

Artículo 16.- Inicio del procedimiento

16.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de parte, sea la persona hostigada o un tercero, o de oficio, bajo responsabilidad, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante el órgano establecido por cada institución. Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el presente Reglamento y, de manera supletoria, en la Ley 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

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

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

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

16.5 Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigador/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan

Artículo 17.- Atención médica y psicológica

17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del acta de lectura de derechos a las personas denunciadas desarrollado en el artículo precedente. En caso de aceptar o renunciar a los servicios

puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

17.2 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Artículo 27.- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

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

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

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

Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria. El/la Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual puede elegirse junto con la elección del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, a el/la que hace referencia el artículo 30 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.

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

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

27.4. Funcionamiento del Comité: En todo lo no previsto en el presente Reglamento y en aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento, la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley N° 29783 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

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

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

35.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:

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

veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

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

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

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

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

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

g) La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales.

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

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

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

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

35.5 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad. En las

investigaciones se pueden incluir testimonios de testigos y corroboraciones periféricas, a fin de recabar información que permita corroborar la veracidad del hecho denunciado, entre otros medios probatorios o indicios.

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

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

Las autoridades competentes son las siguientes:

48.1 Secretaría de Instrucción

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

48.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

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

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

48.3 Tribunal Disciplinario

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

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

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

49.1. Investigación Preliminar

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

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

a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción.

Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.

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

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

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

49.2. Etapa de Instrucción

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

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

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

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

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

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

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

49.3. Etapa resolutoria

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

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

b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que

tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes.

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

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

49.4. Etapa de Impugnación:

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

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

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

49.7. Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 48 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional. Las causales de abstención, así como el procedimiento para nombrar suplentes o accesorios son determinados en el reglamento interno del Centro Universitario.

49.8 Cuando la denuncia se formule contra un/a docente de universidades públicas o privadas, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante.

49.9. Los Centros Universitarios establecen el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria.

Artículo 50.- Atención médica y psicológica

El Centro Universitario, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.”

Artículo 2.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Supremo se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, en el marco de las Leyes Anuales de Presupuesto y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3- Publicación

El presente Decreto Supremo y el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, son publicados en la Plataforma Digital Única del Estado peruano para Orientación al Ciudadano. (www.gob.pe) y en las sedes digitales de los ministerios cuyos/as titulares lo refrendan, el mismo día de la publicación del presente Decreto Supremo en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 4.- Refrendo

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Conformación de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario

En el plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, los centros universitarios deben establecer internamente el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario, con integrantes titulares y suplentes, el número de sus miembros de corresponder, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos: no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Segunda.- Actualización de lineamientos

El Ministerio de Educación, en el ámbito de la educación superior universitaria, en un plazo de noventa (90) días calendario siguientes a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, debe actualizar sus Lineamientos que contienen el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción y de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, con integrantes titulares y suplentes, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos: no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Estos Lineamientos deben incluir un modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante” que recoja lo estipulado en el presente Decreto Supremo.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Procesos en trámite

Los procesos que se encuentren en trámite continuarán rigiéndose bajo las normas con que se iniciaron hasta su conclusión.

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


FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA
Presidenta del Consejo de Ministros

RICARDO DAVID CUENCA PAREJA
Ministro de Educación

SILVIA LOLI ESPINOZA
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08		
	DIRECTIVA			Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL			PÁGINA:	35 DE 41

ANEXO 01

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Lima,..... dede 20...

Señor Gerente de Recursos Humanos o su equivalente Institución Pública:

..... 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.º 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual


Nombres y apellidos:					
Documento de Identidad (DNI)					
Domicilio:					
Teléfono Fijo:		Celular:		Correo electrónico	
Cargo o modalidad formativa:					
Dirección, Oficina o Área					

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

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

 <p>PODER JUDICIAL DEL PERÚ</p>	DOCUMENTO INTERNO	GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA	Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL	PÁGINA:	36 DE 41

Documento de Identidad (DNI)		
Cargo que desempeña:		
Dirección, Oficina o Área		
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico

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

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

V. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*) ¹

<p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p>


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	
--	--

¹ Declaración de testigos

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

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO	GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA	Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL	PÁGINA:	37 DE 41


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.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

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

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO	GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA	Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL	PÁGINA:	35 DE 41

ANEXO 01

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Lima,..... dede 20...

Señor Gerente de Recursos Humanos o su equivalente Institución Pública:

.....
 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.º 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual


Nombres y apellidos:		
Documento de Identidad (DNI)		
Domicilio:		
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Cargo o modalidad formativa:		
Dirección, Oficina o Área		

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

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

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO	GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA	Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL	PÁGINA:	36 DE 41

Documento de Identidad (DNI)		
Cargo que desempeña:		
Dirección, Oficina o Área		
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico

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

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

V. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*) ¹

<p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p>


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	
--	--

¹ Declaración de testigos

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

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO	GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA	Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL	PÁGINA:	37 DE 41

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.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

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

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	