

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO CONTINENTAL

**CERO TOLERANCIA
AL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**



RESPECTO



DIGNIDAD



SEGURIDAD

Juntos construimos
un entorno **seguro**,
inclusivo y respetuoso.

 COMPROMISO
RESPECTO
CERO TOLERANCIA



Título I

Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad establecer las disposiciones, principios, medidas y procedimientos institucionales para la prevención, atención, investigación, protección, seguimiento y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Instituto Continental, garantizando un ambiente académico y laboral seguro, respetuoso y libre de toda forma de violencia y discriminación. Asimismo, regula las competencias y actuaciones de los órganos responsables, en concordancia con la Ley N.º27942, su Reglamento, la Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU y los demás instrumentos de gestión institucional aplicables.

Artículo 2.- Alcance

Las disposiciones del presente Reglamento son de cumplimiento obligatorio para todos los integrantes de la comunidad educativa del Instituto Continental, cualquiera sea su modalidad de vinculación con la institución, comprendiendo a las autoridades, directivos, personal docente, personal administrativo, estudiantes, egresados y demás personas que desarrollen actividades académicas, formativas, laborales o institucionales en sus instalaciones o en los espacios donde se ejecuten actividades organizadas por el Instituto.

La aplicación de las medidas y procedimientos previstos en el presente Reglamento se realizará de acuerdo con la condición jurídica del presunto responsable, observando las disposiciones contenidas en la Ley N.º27942, su Reglamento, la Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU y los instrumentos de gestión institucional que resulten aplicables, incluyendo el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Institucional y el Reglamento del Estudiante, según corresponda.

Artículo 3.- Base legal

El presente Reglamento tiene la siguiente base legal:

- a)** Constitución Política del Perú
- b)** Ley N°27942 – Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual
- c)** Ley N°29430 – Ley que modifica artículos de la Ley N°27942
- d)** Decreto Supremo N°014-2019-MIMP – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942
- e)** Decreto Supremo N°008-2016-MIMP – Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021
- f)** Decreto Supremo N°021-2021-MIMP – Decreto Supremo que modifica la Ley

N°27942.

- g) Resolución Ministerial N°328-2021-MINEDU – Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad del Instituto
- h) Resolución Ministerial N| 067-2024-MINEDU- Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados
- i) Ley N.°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en lo que resulte aplicable.
- j) Ley N.°29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento.
- k) Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Interno, Manual de Perfiles de Puesto y demás instrumentos de gestión institucional vinculados con la prevención y atención del hostigamiento sexual.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable en la sede y filiales del Instituto a nivel nacional, así como en cualquier espacio físico o entorno digital donde se desarrollen actividades académicas o administrativas, siendo aplicable independientemente de la modalidad presencial o virtual en la que se brinde el servicio educativo; su ejecución se rige por las disposiciones de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su respectivo Reglamento.

Respecto a las denuncias de presuntos casos de hostigamiento sexual del Instituto, donde intervengan como denunciante y denunciado, se regulan por el Reglamento Interno de Trabajo, de aplicación a las relaciones laborales existentes en el Instituto como organización y la política correspondiente.

Artículo 5.- Principios de actuación

La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en el Instituto se rige por los principios regulados en el Reglamento de la Ley No. 27942 y sus modificatorias, así como otros vinculados con la materia. El procedimiento debe desarrollarse con diligencia y celeridad, así como con credibilidad, transparencia y equidad; debiendo completarse en el menor tiempo posible y respetando las garantías del debido proceso.

Los principios aplicables son:

N°	PRINCIPIO	CONTENIDO Y ALCANCE
1	Dignidad y Respeto	Prohíbe cualquier conducta que genere un entorno intimidatorio o humillante, o que afecte la situación laboral, docente o formativa de la persona hostigada.
2	Ambiente Saludable y Armonioso	Garantiza el derecho de toda persona a realizar sus actividades en un entorno sano y seguro que preserve su salud física, mental y su desarrollo profesional.
3	Igualdad y No Discriminación	Asegura un trato igualitario sin distinción de sexo, género u orientación sexual, prohibiendo cualquier exclusión que anule el ejercicio de derechos.
4	Respeto de la Integridad Personal	Compromete a las autoridades a garantizar el respeto a la integridad física, psíquica y moral de todas las partes involucradas en el proceso.
5	Intervención Inmediata y Oportuna	Obliga a una actuación rápida para disponer medidas de prevención y protección efectivas en favor de las víctimas al conocerse un caso.
6	Confidencialidad	Protege con carácter reservado la identidad de las personas afectadas y la información del caso para salvaguardar su dignidad y seguridad.
7	Debido Procedimiento	Garantiza a los participantes el derecho a exponer argumentos, ofrecer pruebas y obtener una decisión motivada en un plazo razonable.
8	Impulso de Oficio	Las autoridades deben dirigir y avanzar la investigación por iniciativa propia, gestionando las pruebas necesarias para esclarecer los hechos.
9	Informalismo	Obliga a interpretar las normas de forma favorable a la admisión de la queja, permitiendo subsanar aspectos formales que no afecten derechos de terceros.
10	Celeridad	Exige que el procedimiento se ajuste para evitar actuaciones innecesarias o formalismos que retrasen la decisión final dentro de los plazos legales.
11	Interés Superior del Niño	Prioriza de forma absoluta el bienestar de niñas, niños y adolescentes en todas las medidas que los afecten, conforme a la Ley N° 30466.
12	No Revictimización	Mandata a las autoridades a adoptar todas las medidas necesarias para evitar que la víctima sufra nuevos daños o estrés innecesario durante el proceso.

Artículo 6.- Definiciones

N°	TÉRMINO	DEFINICIÓN
1	Conducta de naturaleza sexual	Actos físicos, verbales o virtuales de connotación sexual (insinuaciones, miradas lascivas, tocamientos, propuestas o exhibición de material pornográfico).
2	Conducta sexista	Comportamientos que refuerzan estereotipos de género o suponen la subordinación de un sexo sobre otro.
3	Hostigado/a	Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual.
4	Hostigador/a	Toda persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, independientemente de su identidad o género.
5	Instituciones	Centros educativos (públicos y privados), centros de trabajo y entidades comprendidas en el marco de la Ley y el Reglamento.
6	Queja o denuncia	Acción de informar, verbalmente o por escrito, hechos que presuntamente constituyen hostigamiento para iniciar su investigación y sanción.
7	Quejoso/a o denunciante	Persona que presenta formalmente la queja o denuncia ante el Instituto.
8	Quejado/a o denunciado/a	Persona contra quien se dirige la queja o denuncia por presuntos actos de hostigamiento.
9	Relación de autoridad	Vínculo donde una de las partes tiene poder de dirección o una situación de ventaja sobre la otra (incluye la dependencia laboral o académica).
10	Relación de sujeción	Vínculo en entornos de formación o servicios donde existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Artículo 7.- Enfoques

N°	ENFOQUE	¿QUÉ SIGNIFICA PARA TU ATENCIÓN Y EL PROCESO?
1	Género	Nos permite identificar y corregir las desigualdades y estereotipos entre hombres y mujeres que originan la violencia y el hostigamiento.
2	Interculturalidad	Garantiza que respetamos y valoramos las diferentes visiones culturales y orígenes étnicos, brindando una atención con pertinencia cultural.
3	Derechos Humanos	El objetivo central es proteger tus derechos. Identificamos tus necesidades específicas para asegurar igualdad de oportunidades y justicia.

4	Interseccionalidad	Analizamos cómo se suman distintos factores (etnia, género, discapacidad, orientación sexual, etc.) para entender mejor la situación de la víctima.
5	Intergeneracional	Consideramos la diferencia de edad y las etapas de vida de los involucrados como un factor relevante para el análisis y la toma de decisiones.
6	Centrado en la Víctima	Priorizamos tus derechos, tus necesidades y tu voluntad por encima de cualquier otro interés durante todo el proceso de atención.
7	Discapacidad	Identificamos y eliminamos las barreras del entorno o de actitud, asegurando ajustes razonables y accesibilidad para proteger tus derechos.

Artículo 8.- Confidencialidad en el tratamiento de la queja y de los sujetos que intervienen en el procedimiento

El Instituto garantiza la estricta confidencialidad de la identidad de las partes involucradas y de los informantes en todo procedimiento por hostigamiento sexual. La declaración inicial de la persona quejosa se realiza de forma reservada, con la sola presencia del personal responsable de la investigación preliminar, asegurando un entorno protegido y libre de presiones externas.

Artículo 9.- Deber de colaboración

Todos los integrantes de la comunidad del Instituto tienen el deber de colaborar con las investigaciones de hostigamiento sexual. La negativa injustificada a brindar información, la obstrucción de las diligencias o el ocultamiento de pruebas serán consideradas faltas disciplinarias, sujetas a las sanciones previstas en la normativa vigente.

Artículo 10.- Garantía de indemnidad y prohibición de represalias

El Instituto garantiza la protección contra cualquier tipo de represalia dirigida a la persona quejosa, testigos o informantes. Se prohíbe cualquier acción que perjudique la situación académica, laboral o personal de quienes intervengan en el procedimiento. El incumplimiento de esta garantía dará lugar al inicio inmediato de un proceso sancionador independiente.

Artículo 11.- Prohibición a la revictimización

Todas las autoridades y el personal involucrado en la investigación deben priorizar la dignidad de la víctima. Queda estrictamente prohibido realizar interrogatorios que

cuestionen su vida personal, vestimenta o antecedentes, así como emitir juicios de valor sobre su reacción ante el hecho denunciado. El Instituto facilitará los medios tecnológicos necesarios para que la víctima participe en el proceso sin ver expuesta su integridad emocional. Esto implica:

- **Declaración única:** Se minimizará el número de intervenciones de la persona afectada, utilizando grabaciones o actas previas para evitar que deba repetir su relato.
- **Ambiente seguro:** Las diligencias se realizarán en espacios privados y protegidos, asegurando que nunca exista contacto visual o físico con la parte quejada.
- **Acompañamiento:** Se reconoce el derecho de la víctima a ser acompañada por una persona de su confianza o soporte legal/psicológico en todas las actuaciones.

Artículo 12.- Expedientes

Todo procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual dará lugar a la formación de un expediente administrativo único, el cual deberá contener la totalidad de los actuados y documentos relativos al caso. El contenido del expediente es inalterable y su custodia permanente corresponde a la Secretaría de Instrucción. El acceso a la información contenida en él es estrictamente reservado, limitándose exclusivamente a las partes acreditadas en el procedimiento.

Artículo 13.- Medidas de prevención de los actos de hostigamiento sexual en el Instituto.

El Instituto, realizará las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual en la comunidad del Instituto:

- a) El Instituto realizarán campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual para crear consciencia y desnaturalizar este tipo de violencia de género. Se realizará la divulgación de dichos contenidos a través del portal institucional, redes sociales y otros canales digitales, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes y realizar talleres y capacitaciones para facilitar la discusión y exposición de propuestas, entre otras iniciativas.
- b) Anualmente, y de manera virtual, se realizarán encuestas anónimas sobre la incidencia del hostigamiento sexual en el Instituto. Asimismo, se promoverá la realización de investigaciones relacionadas con la materia.
- c) Se publicará y difundirá la Ley y el Reglamento, así como la normativa interna

pertinentea través del portal institucional y otros canales digitales con los que cuente el Instituto.

- d)** Fortalecer espacios que favorezcan las interacciones saludables al interior del Instituto.
- e)** Fomentar prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima, y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de Hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad del Instituto.
- f)** Gestionar espacios de formación de la comunidad del Instituto, sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito académico, laboral y sobre las normas de la materia.
- g)** Gestionar estrategias para sensibilizar a la comunidad del Instituto sobre el hostigamiento sexual en el ámbito académico o laboral.
- h)** Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito de educación superior.
- i)** Poner a disposición de todos los miembros de la comunidad del Instituto los formatos para la presentación de la queja o denuncia e información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 14.- Canales de atención y recepción de quejas

El Instituto garantiza canales accesibles, seguros y confidenciales para la presentación de denuncias por hostigamiento sexual, a través de los siguientes medios:

1. **Canal Digital:** Mediante el formulario alojado en la plataforma virtual institucional o el envío de un correo electrónico a la Secretaría de Instrucción, mediante el siguiente correo denuncias.hostigamiento@continental.edu.pe
2. **Canal Presencial:** Mediante escrito simple o comparecencia ante la Secretaría de Instrucción para casos de hostigamiento sexual.

Artículo 15.- Régimen de notificaciones electrónicas obligatorias

Dada la naturaleza de la comunidad del Instituto y el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de actividades académicas y laborales, se establece el correo institucional como el domicilio procesal obligatorio para todas las comunicaciones del procedimiento disciplinario. Se tiene en cuenta lo siguiente:

1. **Validez de la Notificación:** Todas las citaciones, traslados de cargos, medidas cautelares y resoluciones finales serán notificadas válidamente a la cuenta de

correo institucional asignada por el Instituto al docente, autoridad, administrativo o estudiante.

- 2. Cómputo de plazos:** La notificación se considera válidamente efectuada en el momento en que el correo electrónico ingresa a la bandeja de entrada del destinatario. Los plazos procesales se computan a partir del día hábil siguiente.
- 3. Deber de Revisión:** Es responsabilidad de cada miembro de la comunidad del Instituto, la revisión periódica de su correo institucional. El investigado no podrá alegar desconocimiento, falta de acceso o problemas técnicos personales para justificar la inasistencia a diligencias o el vencimiento de plazos para presentar descargos.
- 4. Transición a.** Correo personal: En caso de culminación del vínculo laboral o académico, o ante la imposibilidad técnica de acceso al correo institucional, regirá lo dispuesto en el Artículo 63° del presente Reglamento, siendo el correo personal, actualizado al inicio del procedimiento o el registrado en el legajo, el canal válido para la notificación.
- 5. Notificación Física Subsidiaria:** El Instituto podrá realizar notificaciones físicas en el domicilio registrado en el legajo, sin que esto invalide la notificación electrónica previa

Título II

Sobre el hostigamiento sexual

Artículo 16.- Sobre la configuración del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual en el ámbito académico y laboral 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 afectará la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Artículo 17.- Sobre el consentimiento de la conducta

Para la configuración del hostigamiento sexual, es irrelevante si la víctima manifestó su rechazo de manera expresa o inmediata. La falta de consentimiento se presume por la naturaleza de la conducta y el impacto negativo en la víctima. El silencio o la falta de resistencia no constituyen, bajo ninguna circunstancia, una muestra de consentimiento o aceptación.

Artículo 18.- Prescendencia de la reiterancia

Basta la ocurrencia de un solo acto de connotación sexual o sexista no deseado para que se configure el hostigamiento sexual. No es necesario que la conducta sea persistente o repetitiva para que la Instituto inicie las medidas de protección y el procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 19.- Sobre la evaluación de la intencionalidad del denunciado

Para que se configure el hostigamiento sexual, es irrelevante la intención de la persona hostigadora. La evaluación de la falta se centra exclusivamente en la naturaleza de la conducta (sexual o sexista) y en el carácter no deseado de la misma por parte de la víctima.

Artículo 20.- Irrelevancia de la jerarquía en la configuración

Para la configuración del hostigamiento sexual, no es necesario que exista una relación de jerarquía o autoridad entre la persona hostigadora y la víctima. El hostigamiento puede ocurrir:

1. De docente o autoridad hacia estudiante.
2. Entre estudiantes.
3. De estudiante hacia docente o personal administrativo.

4. Entre personal administrativo hacia estudiantes o viceversa.
5. Personal administrativo y otros miembros de la comunidad: El personal administrativo será sujeto de este reglamento únicamente cuando involucre a estudiantes, docentes, autoridades del Instituto, egresados, o cualquier otro trabajador, afectando el ambiente educativo.
6. En todos los casos, se incluye a los egresados y/o exestudiantes del Instituto.

Artículo 21.- Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual se manifiesta a través de conductas de naturaleza sexual o sexista, las cuales pueden ser físicas, verbales, gestuales o virtuales. Estas incluyen, pero no se limitan a:

- a) Promesas de beneficio:** Ofrecer trato preferencial, mejores notas o beneficios de cualquier índole a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas y coacción:** Exigir conductas no deseadas bajo la amenaza de perjudicar la situación educativa, laboral o administrativa de la víctima.
- c) Conductas verbales y gestuales:** Uso de términos, bromas, insinuaciones o proposiciones de contenido sexual o sexista; así como gestos obscenos o exhibición de imágenes por cualquier medio.
- d) Conductas físicas:** Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otros contactos físicos no deseados y ofensivos.
- e) Represalias por rechazo:** Trato hostil o humillante motivado por el rechazo de la víctima a las conductas antes mencionadas.
- f) Otras conductas similares:** Cualquier comportamiento de connotación sexual o sexista que afecte la dignidad de la persona o cree un ambiente intimidatorio u ofensivo.

Artículo 22.- Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito virtual:

Se consideran como manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales las siguientes:

- a)** Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- b)** Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual.

- c) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
- d) Entre otras manifestaciones similares, determinadas por las autoridades correspondientes.

Como ejemplos, se presentan los siguientes, no siendo estos limitativos:

- **Difusión de contenido sexual:** Enviar, compartir o publicar fotografías, videos, audios o memes de contenido sexual o pornografía sin el consentimiento de la persona afectada.
- **Comentarios y alusiones en plataformas:** Realizar comentarios de naturaleza sexual o sexista en publicaciones de redes sociales, foros de clases virtuales o chats grupales de la facultad o área administrativa.
- **Acoso por mensajería directa:** Envío reiterado de mensajes con propuestas sexuales, insinuaciones o requerimientos de favores sexuales a través de WhatsApp, Telegram, Messenger o mensajes directos en cualquier red social.
- **Solicitud de material íntimo:** Presionar o coaccionar a un miembro de la comunidad de Instituto para el envío de fotos o videos de contenido sexual ("sexting" no deseado).
- **Uso de perfiles falsos o suplantación:** Creación de perfiles falsos para hostigar, vigilar o enviar contenido sexualmente explícito a la víctima, o suplantar su identidad con fines sexuales.
- **Exhibicionismo virtual:** Mostrar genitales o realizar actos de naturaleza sexual durante videollamadas de clases, reuniones de trabajo o tutorías virtuales.

Artículo 23.- Independencia del lugar y horario de los hechos

El hostigamiento sexual se configura y es sancionable sin importar el lugar o el horario en que ocurran los actos. El Instituto tiene facultad para investigar y sancionar siempre que la conducta afecte a un miembro de la comunidad del Instituto, bajo los siguientes criterios:

1. **Lugar:** Se aplica tanto si los hechos ocurren dentro de las instalaciones físicas del Instituto, como en espacios externos (viajes de estudio, eventos deportivos, culturales o reuniones sociales organizadas por miembros de la institución).
2. **Horario:** La responsabilidad administrativa persiste aun cuando los actos se realicen fuera de las horas de clase, jornadas laborales, fines de semana o feriados.
3. **Entorno virtual:** Se incluyen los actos realizados a través de redes sociales, chats grupales, correos electrónicos o plataformas digitales, sin importar si se usaron equipos personales o redes privadas fuera del campus.

Título III

Sobre los Órganos que intervienen en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Artículo 24.- Órganos competentes del procedimiento disciplinario

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Instituto cuenta con la participación de los siguientes órganos, de acuerdo con sus competencias:

- a) Secretaría de Instrucción.
- b) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
- c) Tribunal Disciplinario.

Artículo 25.- 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.

Artículo 26.- Responsabilidades de la Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción es el órgano técnico especializado responsable de conducir la fase instructiva del procedimiento disciplinario. Sus facultades y responsabilidades son las siguientes:

- a) Investigación Preliminar:** Realizar las actuaciones previas y de calificación para acopiar indicios y medios probatorios que permitan determinar la existencia de conductas de hostigamiento sexual, disponiendo el inicio del caso o su archivo preliminar según corresponda.
- b) Medidas de Protección:** Dictar, de oficio o a pedido de parte, las medidas de protección necesarias para garantizar la integridad de la víctima, en un plazo máximo de **tres (03) días hábiles** de recibida la queja o denuncia.
- c) Inicio del Procedimiento:** Disponer el inicio del procedimiento disciplinario mediante el acto de **imputación de cargos**, debidamente motivado y notificado al investigado, otorgándole el plazo de ley para sus descargos.
- d) Ordenación e Instrucción:** Dirigir el flujo del procedimiento, garantizando el cumplimiento de los plazos, la actuación de pruebas (testimoniales, documentales

y digitales como capturas de pantalla, audios o correos) y el respeto irrestricto al debido proceso.

- e) **Emisión del Informe Final de Instrucción:** Elaborar y emitir el Informe Final de precalificación, en el cual se evalúan los cargos imputados y los descargos presentados, recomendando técnicamente la sanción o el archivo, elevando el expediente al órgano resolutorio.
- f) **Rendición de Cuentas y Transparencia:** Dar cuenta de todas sus actuaciones y disposiciones al órgano resolutorio para asegurar la trazabilidad y transparencia del proceso, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información.

Artículo 27.- Perfil y requisitos de la Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción es un órgano técnico especializado. Para ejercer el cargo, el/la Secretario(a) de Instrucción debe cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) **Conocimientos Técnicos:** Acreditar conocimientos y/o capacitación en las siguientes materias:
 - Derecho Administrativo Sancionador o Disciplinario.
 - Derecho Laboral Disciplinario.
 - Derechos Humanos.
- b) **Idoneidad para el Cargo:** Contar con una trayectoria que garantice la objetividad e imparcialidad en la conducción de los procedimientos de hostigamiento sexual.
- c) **Rendición de Cuentas:** Capacidad técnica para sustentar sus actuaciones y el Informe Final de precalificación ante el órgano resolutorio correspondiente.

Artículo 28.- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

La Comisión Disciplinaria es el órgano resolutorio competente y permanente encargado de pronunciarse en **primera instancia** sobre los procedimientos disciplinarios por hostigamiento sexual.

Está conformada por tres (03) miembros, integrados por representantes del Instituto y por al menos un (01) representante del alumnado. Se garantiza estrictamente la **paridad de género** en su composición, asegurando la representación equitativa de hombres y mujeres.

Artículo 29.- Competencias de la Comisión Disciplinaria

Sus facultades y responsabilidades son las siguientes:

- a) **Evaluación del Informe de Instrucción:** Revisar y evaluar el Informe Final de precalificación remitido por la Secretaría de Instrucción, verificando que se haya respetado el debido proceso y la debida motivación de los cargos
- b) **Actuaciones Complementarias:** Disponer, de ser estrictamente necesario, la realización de diligencias adicionales o la ampliación de pruebas si considera que los hechos no han sido suficientemente esclarecidos para emitir un pronunciamiento.
- c) **Resolución de Primera Instancia:** Emitir la Resolución de Primera Instancia debidamente motivada, mediante la cual se determina la responsabilidad administrativa del investigado imponiendo la sanción correspondiente, o se dispone el archivo del procedimiento en caso de absolución.
- d) **Garantía de No Revictimización:** Velar porque durante la etapa resolutoria no se realicen diligencias que confronten a la víctima con el investigado o que vulneren su integridad emocional.
- e) **Pronunciamiento sobre Medidas de Protección:** Ratificar, modificar o ampliar las medidas de protección dictadas por la Secretaría de Instrucción, asegurando que se mantengan vigentes durante todo el tiempo que dure el proceso resolutorio.
- f) **Elevación de Actuados:** Remitir el expediente al Tribunal Disciplinario en caso de interposición de recurso de apelación, cumpliendo con los plazos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 30.- Requisitos para ser miembro de la Comisión Disciplinaria

Para ser designado como integrante de la Comisión Disciplinaria en casos de hostigamiento sexual, el representante del Instituto o del alumnado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) **Conocimientos Técnicos:** Acreditar conocimientos y/o capacitación en las siguientes materias:
 - Derecho Administrativo Sancionador o Disciplinario.
 - Derecho Laboral Disciplinario.
 - Derechos Humanos.
- b) **Formación en Género:** Contar con formación acreditada en enfoque de género, prevención de la violencia de género o normativa específica sobre hostigamiento sexual.
- c) **Idoneidad Ética y Disciplinaria:** No contar con antecedentes penales, judiciales ni policiales.
- d) **Ausencia de Denuncias por Violencia:** No tener denuncias ni procesos en curso

por actos de hostigamiento sexual, violencia contra la mujer o integrantes del grupo familiar.

- e) **Vínculo Vigente:** Mantener su condición de docente, administrativo o alumno regular del Instituto.

Artículo 31.- Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es el órgano colegiado de segunda y última instancia, encargado de conocer y resolver los recursos de apelación y de dictar la resolución definitiva en los procedimientos disciplinarios por hostigamiento sexual.

Está conformado por tres (03) miembros, integrados por representantes del Instituto y por al menos un (01) representante del alumnado. Su composición debe garantizar estrictamente la **paridad de género** (proporción equitativa de hombres y mujeres).

Artículo 32.- Competencia del Tribunal Disciplinario

Como última instancia administrativa, el Tribunal tiene las siguientes atribuciones:

- a) Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones de la Comisión Disciplinaria.
- b) Revisar la legalidad y motivación de las sanciones impuestas o los archivos dispuestos en primera instancia.
- c) Confirmar, revocar o modificar las resoluciones elevadas en grado, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

Artículo 33.- Requisitos para ser miembro del Tribunal Disciplinario

Dada la alta responsabilidad de resolver en última instancia, los miembros del Tribunal deben acreditar:

- a) **Especialización Técnica:** Conocimientos demostrables en Derecho Administrativo, Laboral y Derechos Humanos, que aseguren la correcta aplicación del debido proceso.
- b) **Enfoque de Género:** Formación acreditada en prevención y sanción de la violencia de género y hostigamiento sexual.
- c) **Trayectoria e Idoneidad:** No contar con antecedentes de sanciones disciplinarias, penales o judiciales, ni denuncias vigentes por actos de hostigamiento o violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

- d) **Independencia:** No haber participado como parte ni como instructor (Secretaría de Instrucción) o resolutor de primera instancia (Comisión Disciplinaria) en el mismo procedimiento.

Artículo 34.- Elección de los miembros de los órganos del procedimiento

La designación de los integrantes de la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario se formaliza mediante Resolución Directoral. Dicha resolución se emite previa verificación del cumplimiento de los requisitos de idoneidad, especialización técnica y paridad de género establecidos en el presente Reglamento.

En el caso de los representantes de los alumnos, su elección se realizará obligatoriamente de acuerdo con el procedimiento específico establecido en el **Anexo 4** del presente Reglamento, cuyos resultados serán refrendados en la resolución de conformación correspondiente.

Artículo 35.- Causales de abstención

Los integrantes de la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario deben abstenerse de intervenir en el procedimiento cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

- a) **Vínculo Familiar o de Afinidad:** Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes, de sus representantes, mandatarios, o administradores de sus empresas.
- b) **Interés Personal o Familiar:** Si el miembro, su cónyuge, conviviente o parientes (en los grados antes mencionados) tuvieren interés directo o indirecto en el asunto, o en otro semejante cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- c) **Adelanto de Opinión y Participación Previa:** Si ha intervenido como testigo, perito o abogado en el mismo procedimiento, o si hubiere manifestado previamente su parecer sobre el fondo del asunto, de modo que pudiera entenderse que ya tiene un juicio formado (salvo la corrección de errores materiales).
- d) **Vínculo Afectivo o de Enemistad:** Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.

- e) **Condición de Víctima:** Si el miembro ha sido directa y personalmente agraviado por actos de hostigamiento sexual, ya sea en el caso actual o en situaciones previas que afecten su imparcialidad.
- f) **Relación de Servicio o Dependencia:** Si ha prestado servicios profesionales de asesoría, consultoría o defensa a cualquiera de las partes en los últimos dos (02) años, o si mantiene actualmente una relación de subordinación o dependencia laboral/académica directa con el investigado o la víctima.
- g) **Participación en Instancia Previa:** Si el miembro del Tribunal Disciplinario (Segunda Instancia) intervino anteriormente como Secretario de Instrucción o miembro de la Comisión Disciplinaria (Primera Instancia) en el mismo expediente.
- h) **Vínculo con Personas Jurídicas:** Si el miembro o sus familiares directos son socios, accionistas o directivos de personas jurídicas que tengan interés en el resultado del proceso o que mantengan vínculos contractuales vigentes con alguna de las partes.

Artículo 36.- De la suplencia y reemplazo de los miembros

Los miembros suplentes de la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario asumirán funciones de manera inmediata en los siguientes supuestos:

- a) **Suplencia Temporal:** El miembro suplente reemplazará al titular ante ausencias debidamente justificadas, tales como:
 - Descanso médico o licencia por salud.
 - Goce de vacaciones.
 - Licencias con o sin goce de haber (por capacitación, motivos personales o representación).
 - Comisión de servicios fuera de la sede del Instituto.
 - Suspensión disciplinaria vigente que no implique la separación definitiva.
- b) **Suplencia por impedimento:** El suplente intervendrá cuando el titular haya sido declarado en abstención o haya sido recusado con éxito por alguna de las partes, de acuerdo con las causales establecidas en este Reglamento.
- c) **Vacancia y reemplazo definitivo:** En caso de cese definitivo del titular (por renuncia, término de vínculo laboral/académico, fallecimiento o expulsión), el suplente asumirá el cargo de manera permanente hasta que se designe un nuevo

titular mediante Resolución Rectoral. En el caso de alumnos, asumirá el cargo el suplente.

Artículo 37.- Reglas para la intervención del suplente

Para asegurar la validez de los actos administrativos y el debido proceso, la intervención de los suplentes se rige por lo siguiente:

- a) **Inmediatez:** La convocatoria del suplente debe realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas de conocida la ausencia o el impedimento del titular, bajo responsabilidad de la Secretaría de Instrucción o el órgano que corresponda.
- b) **Formalidad:** La incorporación del suplente a un expediente específico debe constar en un acta y/o comunicación que se incluirá en el expediente, para salvaguardar el debido procedimiento.

Artículo 38.- Responsabilidad en el ejercicio del cargo

Los integrantes de la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario ejercen sus funciones con autonomía, objetividad y compromiso. El incumplimiento de las obligaciones, plazos y principios establecidos en el presente Reglamento genera responsabilidad administrativa y/o disciplinaria.

Artículo 39.- De las infracciones funcionales

Se considera que existe un incumplimiento de funciones en los siguientes supuestos:

- a) **Dilación injustificada:** No cumplir con los plazos previstos para el dictado de medidas de protección, instrucción o resolución de los casos.
- b) **Quebrantamiento de la reserva:** No garantizar la confidencialidad de la información contenida en el expediente y la identidad de los intervinientes.
- c) **Inobservancia del Debido Proceso:** Omitir el cumplimiento de las etapas procesales o las garantías de defensa de las partes.
- d) **Omisión de Abstención:** Intervenir en un procedimiento a pesar de encontrarse incurso en alguna de las causales de conflicto de interés previstas en este Reglamento.
- e) **Otros supuestos:** Cualquier acción u omisión que vulnere los principios de probidad, imparcialidad y celeridad que rigen el presente procedimiento.

Título IV

Sobre el procedimiento de investigación y sanción

Capítulo I

Su naturaleza y etapas

Artículo 40.- Naturaleza y objeto del procedimiento

El procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual tiene por objeto investigar, determinar responsabilidades y, de ser el caso, sancionar las conductas que vulneren la dignidad, integridad y el derecho a un entorno libre de violencia de los miembros de la comunidad del Instituto.

Este procedimiento se rige por los siguientes criterios fundamentales:

- a)** Carácter Especial y Preferente: Debido a la naturaleza de los derechos protegidos, el trámite de estas denuncias tiene prioridad sobre cualquier otro proceso disciplinario ordinario en el Instituto.
- b)** Impulso de Oficio: Los órganos competentes tienen el deber de dirigir e impulsar el proceso y ordenar la actuación de las pruebas necesarias para el esclarecimiento de los hechos, sin esperar la iniciativa de las partes.
- c)** Protección de la Víctima: El centro del procedimiento es la protección de la persona denunciante, garantizando su integridad física y psicológica mediante el dictado inmediato de medidas de protección y la evitación de cualquier acto de revictimización.
- d)** Autonomía e Independencia: Los órganos de instrucción y sanción actúan con total autonomía técnica, asegurando que sus decisiones se basen exclusivamente en las pruebas aportadas y en la normativa vigente.

Artículo 41.- Etapas del procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual es especial, célere y reservado. Se desarrolla de forma secuencial a través de las siguientes etapas:

- a) Etapa de Investigación Preliminar:** Se inicia con la recepción de la denuncia o el conocimiento de oficio de los hechos. Está a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las actuaciones necesarias para corroborar la veracidad de los hechos, dicta medidas de protección inmediatas y determina si existen indicios suficientes para abrir un procedimiento.
- b) Etapa de Instrucción:** Se inicia con la notificación del acto de imputación de cargos

al investigado. En esta fase, la Secretaría de Instrucción conduce la actividad probatoria, recibe los descargos y elabora un Informe Final que contiene el análisis del caso y una propuesta de sanción o archivo.

- c) **Etapa Resolutiva (Primera Instancia):** Se inicia con la recepción del Informe Final de Instrucción por parte de la Comisión Disciplinaria. Esta etapa comprende la valoración de las pruebas, la posible realización de un informe oral y culmina con la emisión de la Resolución de Primera Instancia que determina la responsabilidad o absolución del investigado.
- d) **Etapa de Impugnación (Segunda Instancia):** Se activa mediante la interposición del recurso de apelación por cualquiera de las partes. El Tribunal Disciplinario actúa como instancia definitiva, revisando lo actuado y emitiendo una resolución que agota la vía administrativa en el Instituto.

Artículo 42.- Inicio del procedimiento y denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede ser presentada por la víctima, un tercero o iniciarse de oficio por la Secretaría de Instrucción. Se debe observar lo siguiente:

- a) **Formas de presentación:** Puede ser verbal o escrita, presencial o electrónica. En caso de denuncias verbales, se levantará un acta suscrita por la Secretaría.
- b) **Actuación de oficio:** La Secretaría está obligada a iniciar investigación de oficio si toma conocimiento de hechos relevantes a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes.
- c) **Derechos y Protección:** Al recibir la denuncia, la Secretaría debe:
 - Dar lectura al acta de derechos de la persona denunciante.
 - Asegurar la confidencialidad y evitar la revictimización.
 - Disponer la atención médica (si se requiere) y psicológica obligatoria e inmediata.

Artículo 43.- Información que puede contener la queja

- a) Identificación completa de la persona denunciada.
- b) Lugares, fechas, horarios y/o testigos.
- c) Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
- d) Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento sexual.

- e) Detalle de cualquier acción emprendida por el/la quejoso(a) u otras personas para abordar el caso.

En caso no se cuente con toda la información descrita en el presente artículo, la queja deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

Capítulo II

Etapa de Investigación Preliminar

Artículo 44.- Inicio de la etapa de Investigación Preliminar

La etapa de Investigación Preliminar se inicia formalmente con la recepción de la denuncia o el conocimiento de oficio de los hechos por parte de la Secretaría de Instrucción.

- a) **Hito de Inicio:** Se considera iniciado el cómputo de los plazos desde el momento en que se registra la denuncia (ya sea de forma verbal, escrita o electrónica) o desde que la Secretaría emite el acto de inicio de oficio tras conocer un hecho relevante.
- b) **Actos de Inicio:** En este mismo acto de apertura, y de forma simultánea, la Secretaría debe:
- Registrar la denuncia y asignar un número de expediente.
 - Proceder a la lectura del acta de derechos de la persona denunciante, entregando una copia a la víctima.
 - Disponer la atención médica y psicológica de manera obligatoria e inmediata.
- c) **Finalidad:** Esta etapa tiene por objeto realizar las actuaciones urgentes para corroborar los hechos, proteger a la víctima y determinar si existen indicios suficientes para abrir un procedimiento disciplinario formal.

Artículo 45.- Medidas de protección y plazo de ejecución

Dentro de un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, la Secretaría de Instrucción debe emitir la resolución que dispone las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad de la víctima y evitar la revictimización.

Las medidas de protección se dictan de forma personalizada según el caso y pueden consistir, entre otras, en:

- a) **Rotación o cambio de lugar de trabajo o estudio:** El traslado del presunto hostigador a una unidad, oficina o sección distinta de donde se encuentra la víctima.

- b) **Suspensión temporal del investigado:** El apartamiento preventivo de sus funciones (con o sin goce de haber, según el régimen) cuando su presencia represente un riesgo inminente para la víctima o la investigación.
- c) **Cambio de horario o modalidad:** Modificación de las horas de ingreso/salida o el paso a modalidad de teletrabajo/clases virtuales del investigado para evitar coincidencias físicas.
- d) **Prohibición de comunicación y acercamiento:** Orden formal de no contactar a la víctima por ningún medio (llamadas, redes sociales, correos electrónicos, intermediarios) ni acercarse a su domicilio o lugares de estudio/trabajo.
- e) **Asignación de seguridad especial:** Refuerzo de la vigilancia en los puntos de ingreso o tránsito de la víctima dentro de las instalaciones del Instituto.
- f) **Suspensión de evaluaciones o actos académicos:** En caso de que el investigado sea docente de la víctima, se debe designar a un reemplazo inmediato para las evaluaciones y contacto académico.
- g) **Medidas en el ámbito académico:** En caso de relación docente-alumno, la asignación de un nuevo evaluador o jurado para la víctima, asegurando que el investigado no tenga injerencia en sus notas o progreso académico.
- h) **Cualquier otra medida necesaria:** Acciones que, a criterio de la Secretaría, garanticen el cese de la hostilidad y la protección de la persona denunciante.

Artículo 46.- Traslado de la denuncia y descargos iniciales

El derecho de defensa del investigado en esta etapa se sujeta a las siguientes reglas:

- a) **Notificación:** Dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de recibida la denuncia, la Secretaría debe notificar al denunciado, corriéndole traslado de la queja y sus anexos.
- b) **Plazo de Descargos:** La persona denunciada cuenta con un plazo de cuatro (04) días calendario, contados desde el día siguiente de su notificación, para presentar sus descargos iniciales y aportar medios probatorios.

Artículo 47.- Cierre de la etapa

Con o sin los descargos, evalúe 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.

En un plazo máximo de siete (07) días calendario desde la recepción de la denuncia, la Secretaría de Instrucción debe emitir el Informe Inicial de Instrucción.

Dicho informe deberá disponer, de forma motivada:

- a) **El inicio del procedimiento disciplinario:** Mediante la resolución de imputación de cargos, detallando los hechos, la presunta falta y las posibles sanciones.
- b) **El archivo de la denuncia:** En caso de no hallarse indicios mínimos que sustenten la continuación del proceso, notificando dicha decisión a la persona denunciante.

Capítulo III

De la Etapa de Instrucción

Artículo 48.- Naturaleza y competencia de la Instrucción

La etapa de Instrucción está a cargo de la Secretaría de Instrucción, la cual es responsable de conducir la investigación formal, garantizar el derecho de defensa del investigado y proponer la sanción correspondiente.

Artículo 49.- El Informe Inicial de Instrucción (Hito de Inicio)

En un plazo máximo de siete (07) días calendario de recibida la denuncia, la Secretaría de Instrucción debe emitir el Informe Inicial de Instrucción, disponiendo de forma motivada:

- a) El archivo de la denuncia: Si los hechos no lo ameritan.
- b) La apertura del procedimiento disciplinario: El cual debe contener obligatoriamente:
 - La imputación detallada de los hechos.
 - El tipo de falta que configuran dichos hechos.
 - Las sanciones que se podrían imponer.
 - La identificación de la Comisión Disciplinaria (órgano que resuelve) y del Tribunal Disciplinario (órgano de apelación), con su respectiva base normativa de competencia.

Artículo 50.- Notificación y descargos

Una vez emitido el Informe Inicial que dispone la apertura, la Secretaría debe notificarlo de inmediato a la persona investigada.

Plazo: El investigado cuenta con un plazo de cinco (05) días calendario para presentar sus descargos y los medios probatorios que considere necesarios para su defensa.

Artículo 51.- Actuaciones de investigación y celeridad

La Secretaría de Instrucción puede realizar de oficio todas las actuaciones que considere pertinentes (entrevistas, revisión de cámaras, peritajes, etc.) a fin de esclarecer los hechos imputados. La falta de presentación de los descargos por parte del investigado no detiene el proceso.

Artículo 52.- Informe Final de Instrucción

La Secretaría de Instrucción debe emitir el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario, contados desde que se dispuso la apertura del procedimiento disciplinario.

Este informe, que se emite con o sin los descargos del investigado, debe contener:

- a) Los resultados detallados de la investigación realizada.
- b) La propuesta de sanción, según corresponda a la gravedad de la falta.

Artículo 53.- Elevación inmediata

Emitido el Informe Final de Instrucción, este debe ser remitido de forma inmediata a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual para la etapa de decisión.

Capítulo IV Etapa Resolutiva

Artículo 54.- Competencia y finalidad

La Etapa Resolutiva está a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. Su finalidad es realizar las últimas diligencias necesarias para emitir un pronunciamiento definitivo sobre la responsabilidad del investigado y la sanción a imponer.

Artículo 55.- Derecho a alegatos y audiencia de esclarecimiento

Una vez que la Comisión recibe el Informe Final de la Secretaría de Instrucción, se procede de la siguiente manera:

- a) **Notificación y Alegatos:** La Comisión notifica el Informe Final al investigado, quien tiene un plazo de tres (03) días calendario para presentar sus últimos argumentos o alegatos por escrito.
- b) **Audiencia (Opcional):** La Comisión, de oficio o a pedido de una de las partes, puede convocar a una audiencia presencial o virtual.
 - **Sin contacto:** Se garantiza que no exista ningún encuentro físico ni virtual entre la víctima y el investigado durante la audiencia.
 - **Acompañamiento:** La persona denunciante tiene derecho a asistir acompañada por una persona de su confianza.
 - **No Revictimización:** La audiencia solo busca aclarar información nueva o complementaria. Está prohibido obligar a la víctima a repetir innecesariamente su testimonio o realizar preguntas que la revictimicen.

Artículo 56.- Resolución final y plazo de decisión

La Comisión Disciplinaria debe emitir su decisión final en un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles , contados desde que recibió el Informe Final de Instrucción.

- a) **Emisión:** La resolución se emite con o sin los alegatos del investigado, basándose en las pruebas del expediente.
- b) **Notificación Inmediata:** La resolución final debe ser notificada al investigado el mismo día de su emisión.
- c) **Contenido:** La resolución debe indicar claramente si hay sanción o archivo, los fundamentos de la decisión y el plazo para apelar si el sancionado no está de acuerdo.

Capítulo V

Etapas de impugnación

Artículo 57.- Derecho a la doble instancia

Tanto la persona denunciante como la persona sancionada tienen el derecho de solicitar una revisión de la decisión final si no están de acuerdo con ella. Esto se realiza mediante la interposición de un Recurso de Apelación.

Si la persona denunciante o la persona sancionada no están de acuerdo con la decisión final de la Comisión Disciplinaria, tienen el derecho de presentar un recurso de apelación ante la Comisión Disciplinaria.

Artículo 58.- Plazo y forma de la apelación

Para que la apelación sea admitida, se deben cumplir las siguientes reglas:

- a) **Plazo para Apelar:** Las partes cuentan con un plazo máximo de cinco (05) días calendario, contados a partir del día siguiente de haber sido notificadas con la Resolución Final de la Comisión Disciplinaria.
- b) **Presentación:** El recurso se presenta por escrito ante la misma Comisión que emitió la sanción, fundamentando los errores o desacuerdos con la decisión.
- c) **Elevación Inmediata:** Una vez recibido el recurso, la Comisión Disciplinaria debe elevar el expediente completo al **Tribunal Disciplinario** (o el órgano que haga sus veces) **en el mismo día** de su recepción.

Artículo 59.- Decisión final del Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la instancia máxima y definitiva en el Instituto para estos casos. Se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) **Plazo para Resolver:** El Tribunal debe revisar el caso y emitir su resolución final en un plazo máximo de **tres (03) días calendario**.
- b) **Efectos:** La decisión del Tribunal agota la vía administrativa institucional. Esto significa que lo resuelto aquí es de cumplimiento obligatorio inmediato para todas las áreas del Instituto.

Capítulo VI

Disposiciones aplicables en el procedimiento

Artículo 60.- Medios probatorios

Durante el procedimiento se podrán actuar todos los medios de prueba lícitos que permitan esclarecer los hechos, tales como:

- a) Declaraciones de las partes y testigos.
- b) Documentos físicos o digitales (correos, capturas de pantalla de chats, grabaciones y otras que tengan soporte digital).
- c) Informes periciales (psicológicos, técnicos).
- d) Registros de cámaras de video o bitácoras de acceso.
- e) Cualquier otro medio que ayude a la convicción de los órganos resolutores.

La Comisión Disciplinaria puede solicitar la presentación y la visualización directa de las pruebas desde el dispositivo fuente. Las partes tienen la carga de acreditar la trazabilidad y fuente de las pruebas de soporte digital (correos, capturas, audios, videos, chats, etc.).

1. La Comisión Disciplinaria queda facultado para realizar la constatación del dispositivo fuente (celular, laptop, nube). Este acto será realizado exclusivamente por la comisión generándose un 'Acta de constatación digital' que detalle como mínimo el contenido observado, la fecha y la fuente.
2. En ningún caso se obligará a la víctima a visualizar o manipular pruebas en presencia del denunciado. La visualización se realizará de forma separada o mediante la presentación del Acta de Constatación Digital, garantizando la dignidad y salud emocional de la víctima conforme al Artículo 11.
3. La negativa injustificada de cualquiera de las partes a permitir la verificación del dispositivo fuente, habiendo sido requerida por la Comisión en el marco de la investigación, será valorada como un indicio de falta de colaboración y

obstrucción, permitiendo que la Comisión otorgue menor peso probatorio a la prueba cuestionada.

Artículo 61.- Derechos de información de la persona denunciante

La persona denunciante tiene el derecho irrenunciable a ser informada de manera oportuna sobre el avance del caso. Esto incluye la notificación obligatoria de los siguientes hitos:

- a) Imputación de cargos: Los hechos y faltas atribuidas al investigado.
- b) Descargos: El contenido de la defensa presentada por el investigado en la etapa de instrucción.
- c) Informes de Instrucción: Tanto el Informe Inicial como el Informe Final de la Secretaría.
- d) Decisiones Finales: La resolución de la Comisión Disciplinaria y, de ser el caso, la del Tribunal Disciplinario.
- e) Participación: El derecho a exponer sus argumentos en la Audiencia Oral durante la etapa resolutoria.

Artículo 62.- Continuidad de plazos y suplencias

Para garantizar la celeridad y protección de la víctima, los plazos del procedimiento no se interrumpen por periodos vacacionales, feriados o pausas institucionales.

Reemplazos, ante vacaciones o abstenciones (conflictos de interés) de los miembros de los órganos resolutivos, se procederá al nombramiento inmediato de suplentes o accesitarios según el reglamento interno, asegurando que el proceso nunca se detenga.

Artículo 63.- Vigencia del procedimiento luego de terminada la relación con algunas de las partes

La terminación del vínculo laboral, académico o contractual de cualquiera de las partes, por cualquier causa, no suspende, paraliza ni extingue el procedimiento de investigación y sanción. El Instituto mantiene la competencia para continuar y concluir el trámite hasta su resolución final, independientemente de la situación contractual de los involucrados.

Para efectos de la continuidad de las notificaciones, el correo electrónico institucional constituye el domicilio procesal mientras dure el vínculo, conforme a lo establecido en el Artículo 15° del presente Reglamento. No obstante, ante la culminación del vínculo o la imposibilidad técnica de acceso al referido canal, el **correo electrónico personal** consignado por la parte al inicio del procedimiento actuará como domicilio procesal supletorio y definitivo.

Es obligación las partes proporcionar, al inicio del proceso, un correo electrónico personal, número telefónico y dirección domiciliaria, así como comunicar al Instituto cualquier modificación de dichos datos de manera inmediata. La omisión o falta de actualización de esta información no invalidará las notificaciones efectuadas a los datos registrados, las cuales surtirán plenos efectos legales desde su envío, sin que las partes puedan cuestionar su validez ni alegar indefensión por esta causa.

Artículo 64.- Medidas especiales para Docentes

Cuando la denuncia sea contra un docente, se aplicarán las siguientes reglas especiales:

- a) **Separación Preventiva:** El docente será separado preventivamente de sus funciones, sin perjuicio de las medidas de protección adicionales que se dicten a favor de la víctima.
- b) **Sanción de Destitución:** De determinarse responsabilidad administrativa por hostigamiento sexual, la sanción aplicable al docente será la de destitución (despido).

Artículo 65.- Deber de denuncia ante delitos

Si durante la investigación la Secretaría o la Comisión toman conocimiento de hechos que revistan indicios de un posible **delito** (como actos de connotación sexual, tocamientos indebidos o violación, entre otros), tienen la obligación de comunicar y denunciar el hecho de manera inmediata ante la Policía Nacional del Perú (PNP) o el Ministerio Público, bajo responsabilidad.

Título V

Régimen de sanciones y su aplicación

Capítulo I

Categorización de las infracciones

Artículo 66.- Gradualidad y Calificación de las Infracciones

El Instituto califica las conductas de hostigamiento sexual atendiendo a su gravedad, la jerarquía del infractor y el impacto generado en la víctima. La calificación se rige bajo la siguiente escala:

- a) **Infracciones LEVES (Conducta Indeseable de Baja Intensidad):** Se configuran ante comportamientos de connotación sexual o sexista que, siendo indeseados por la persona afectada, se presentan con una intensidad inicial que no implica contacto físico ni un abuso de poder manifiesto. Estas conductas requieren una intervención inmediata de **corrección y capacitación** para asegurar la reeducación del entorno y evitar el escalamiento de la hostilidad.

- b) **Infracciones GRAVES (Afectación del Entorno y la Dignidad):** Se configuran ante conductas que quiebran el respeto mínimo necesario para la convivencia académica, afectando directamente la dignidad de la persona y el desarrollo normal de sus actividades académicas. Se incluyen aquí el asedio reiterado, el hostigamiento a través de medios digitales o comportamientos que generen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

- c) **Infracciones MUY GRAVES (Vulneración Grave de la Integridad):** Se configuran ante la vulneración directa de la integridad física, psicológica o la libertad sexual de la víctima. Incluyen actos de contacto físico no consentido, el chantaje sexual (*quid pro quo*), el uso de la posición jerárquica para coaccionar decisiones académicas o laborales, y cualquier conducta que provoque una **separación definitiva** o el quiebre absoluto de la confianza institucional.

Artículo 67.- Naturaleza de la Tabla Matriz de Infracciones

La clasificación de conductas detallada en la presente tabla tiene un carácter **enunciativo y orientador, mas no limitativo**. La Secretaría de Instrucción y la Comisión Disciplinaria podrán determinar la existencia de una infracción ante conductas no descritas taxativamente, siempre que estas vulneren la dignidad, la libertad o la indemnidad sexual de la persona denunciante.

La presente matriz no es un listado cerrado, sino una herramienta de interpretación técnica. Define el umbral de gravedad basándose en la intensidad de la afectación y el quiebre de la confianza académica.

a) Infracciones leves:

DIMENSIÓN	CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LA INFRACCIÓN
1. Comunicación e Interacción Social	Uso de apelativos cariñosos o términos de carga sexual ("mi amor", "reina", "bebé"). Silbidos, ruidos o gestos lascivos en pasillos o aulas.

	Relatos detallados sobre preferencias o hazañas sexuales propias para incomodar al entorno.
2. Entorno Digital y Redes	Reacciones sistemáticas (likes/fuego/corazones) con connotación sexual en fotos antiguas de la víctima. Comentarios sugerentes en publicaciones públicas de la víctima.
3. Dinámica de Aula y Tutoría	Uso de ejemplos con doble sentido sexual innecesarios para explicar la materia. Evaluar o comentar la vestimenta de los alumnos durante una exposición.
4. Invasión del Espacio e Integridad Física	Acercamiento físico innecesario (invasión del espacio vital) durante asesorías. Abrazos, besos en la mejilla o cuello, o apretones de manos prolongados que generen rechazo manifiesto.

b) Infracciones graves:

DIMENSIÓN	CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LA INFRACCIÓN
1. Comunicación e Interacción Social	Preguntas insistentes sobre la intimidad, virginidad o vida nocturna de la víctima. Chantaje Sexual Indirecto: sugerir que la "cercanía especial" con el docente facilita el éxito académico.
2. Entorno Digital y Redes (Ciberacoso)	Envío de "nudes", GIFs eróticos o enlaces a sitios pornográficos. Sextorsión inicial: captura de conversaciones privadas para coaccionar un encuentro físico. Creación de perfiles falsos para monitorear o acosar digitalmente.
3. Dinámica de Aula y Tutoría	Citación a tutorías en lugares aislados, fuera de horario de campus o en domicilios sin justificación académica. Condicionar la entrega de materiales de estudio a interacciones de índole personal.
4. Invasión del Espacio e Integridad Física	Bloqueo del paso físico en puertas o pasillos para forzar una interacción.

c) Infracciones muy graves:

DIMENSIÓN	CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LA INFRACCIÓN
1. Comunicación e Interacción Social	Amenazas de daño reputacional o académico si se rechazan avances sexuales.
2. Entorno Digital y Redes (Ciberacoso)	Deepfakes o IA: creación/difusión de imágenes o videos de la víctima alterados con contenido sexual. Difusión no consentida de material íntimo (porno-venganza) dentro de la comunidad del Instituto.
3. Dinámica de Aula y Tutoría	Quid Pro Quo: oferta explícita de aprobación de curso, examen de grado o cartas de recomendación a cambio de actos sexuales. Manipulación de notas para castigar el rechazo sexual.
4. Invasión del Espacio e Integridad Física	Actos de Connotación Sexual: tocamientos en zonas erógenas, masturbación, exhibicionismo o frotamientos (frotterismo). Uso de sustancias (drogas/alcohol) para vulnerar la resistencia de la víctima.

La presente matriz no es un listado cerrado, sino una herramienta de interpretación técnica. Define el umbral de gravedad basándose en la intensidad de la afectación y el quiebre de la confianza académica. Permite a la Comisión Disciplinaria motivar sus resoluciones con nivel de detalle técnico superior, evitando que conductas "grises" queden impunes.

Capítulo II

Agravantes

Artículo 68.- Principio de Proporcionalidad

En la determinación de la sanción, la Comisión Disciplinaria debe mantener la debida adecuación entre la gravedad de la infracción y la sanción aplicada. Para tal efecto, se debe evaluar el impacto de la conducta en la dignidad de la víctima y la afectación al entorno educativo o laboral, optando por la medida que garantice de forma más eficaz el cese del hostigamiento y la protección de la persona denunciante.

Artículo 69.- Causales de agravantes de las infracciones

Se consideran circunstancias agravantes, que obligan a la Comisión a aplicar el extremo superior de la sanción prevista (o la categoría inmediata superior según el estamento), las siguientes:

- a) **Jerarquía o Cargo:** Cuando el investigado sea docente, autoridad académica o personal de confianza y utilice su posición de poder para facilitar el hostigamiento.
- b) **Vulnerabilidad de la Víctima:** Si la víctima se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad (discapacidad, minoría de edad, situación de dependencia económica o académica crítica).
- c) **Reincidencia o Reiterancia:** Cuando el infractor cuente con sanciones previas firmes por hostigamiento sexual o conductas sexistas en los últimos dos (02) años.
- d) **Afectación a la Salud:** Si se acredita mediante informe especializado que la conducta causó un daño psicológico o emocional severo a la víctima, afectando su continuidad académica o laboral.
- e) **Multiplicidad de Víctimas:** Cuando los actos de hostigamiento afecten a dos o más personas de la comunidad estudiantil, docente o administrativa.
- f) **Uso de Medios Digitales o Coacción:** El uso de redes sociales, plataformas institucionales o grabaciones no consentidas para difundir o presionar a la víctima.
- g) **Represalias:** Realizar acciones directas o indirectas destinadas a perjudicar a la víctima, testigos o familiares por haber interpuesto la denuncia.

Artículo 70.- Criterios para la determinación de la sanción

Para graduar la sanción dentro de los niveles establecidos en este Reglamento, la autoridad competente valorará los siguientes criterios:

- a) **La Intencionalidad:** El grado de dolo o persistencia en la conducta del infractor.
- b) **La Naturaleza de la Conducta:** Si hubo contacto físico, chantaje sexual o si se trató de un entorno hostil por sexismo.
- c) **La Frecuencia:** Si se trató de un hecho aislado o de una conducta continuada en el tiempo.
- d) **El Grado de Jerarquía:** A mayor jerarquía del infractor, mayor será el nivel de exigencia ética y, por ende, la severidad de la sanción.

Capítulo III

Sobre las sanciones

Artículo 71.- Sanciones aplicables a los estudiantes

Las sanciones para los alumnos buscan corregir la conducta y preservar el entorno de aprendizaje. Se aplicarán de la siguiente manera:

NIVEL DE INFRACCIÓN	CATÁLOGO DE SANCIONES	RÉGIMEN DE APLICACIÓN
 LEVE	<p>1. Amonestación Escrita Privada: Registro en el legajo sin difusión pública.</p> <p>2. Compromiso de Honor: Acta de no reincidencia firmada ante la autoridad.</p> <p>3. Capacitación Obligatoria: Cursos de sensibilización en género y respeto.</p>	<p>Alternativa o Conjunta:</p> <p>La Comisión puede aplicar solo una (ej. capacitación) o combinar dos (ej. amonestación + capacitación) si el caso lo amerita.</p>
 GRAVE	<p>4. Restricción de Espacios: Prohibición de ingreso a áreas comunes donde coincida con la víctima.</p> <p>5. Inhabilitación de Beneficios: Suspensión de becas, descuentos o apoyos económicos.</p> <p>6. Veto de Representación: Pérdida del derecho a ser delegado o representante.</p> <p>7. Suspensión Corta: Separación de clases de 15 a 30 días calendario.</p> <p>8. Suspensión Académica por un Semestre: Inhabilitación total para matricularse o realizar actividad académica alguna durante un ciclo completo.</p>	<p>Selectiva:</p> <p>Se priorizan las medidas 4, 5 y 6 para no interrumpir el ciclo académico. Las suspensiones (7 y 8) se reservan para casos de acoso persistente, reincidencia o afectación grave al entorno: la suspensión corta (7) aplica en primera instancia; la suspensión por semestre (8) opera ante mayor gravedad o</p>

NIVEL DE INFRACCIÓN	CATÁLOGO DE SANCIONES	RÉGIMEN DE APLICACIÓN
		reiteración de la conducta.
● MUY GRAVE	<p>8. Suspensión de Matrícula: Inhabilitación total por uno (01) o hasta dos (02) semestres académicos.</p> <p>9. Expulsión y Separación Definitiva: Cancelación de la matrícula y prohibición perpetua de reingreso.</p> <p>10. Inhabilitación temporal para Obtención de Grados: En casos donde el hostigamiento ocurra al finalizar la carrera, se puede suspender el trámite de bachillerato o título profesional hasta que se cumpla una sanción de suspensión previa.</p>	<p>Excluyente:</p> <p>Debido a su severidad, se aplica una u otra. La expulsión es el último recurso ante violencia física o chantaje sexual.</p>

* La Comisión Disciplinaria graduará las sanciones considerando la reincidencia, la posición de poder del infractor, la vulnerabilidad de la víctima y la concurrencia de conductas. Las sanciones no excluyen las acciones civiles o penales que correspondan.

Artículo 72.- Sanciones aplicables a egresados y/o ex estudiantes

Dado que el vínculo académico ha concluido, las sanciones se orientan a la restricción de beneficios institucionales y el registro de la conducta:

NIVEL DE INFRACCIÓN	SANCIONES APLICABLES (GUÍA ORIENTADORA)	OBJETIVO DE LA MEDIDA
● LEVE	<p>1. Anotación en el Registro Disciplinario Histórico:</p> <p>Registro de la conducta en el legajo del egresado.</p>	<p>Advertencia y Registro:</p> <p>El egresado mantiene su vínculo básico pero pierde los beneficios adicionales de la red.</p>

NIVEL DE INFRACCIÓN	SANCIONES APLICABLES (GUÍA ORIENTADORA)	OBJETIVO DE LA MEDIDA
	<p>2. Suspensión de Servicios de la Red Alumnos: Bloqueo de bolsa de trabajo, redes de networking y correos institucionales.</p> <p>3. Capacitación Obligatoria en Género: Condición necesaria para rehabilitar otros servicios.</p>	
<p style="text-align: center;">● GRAVE</p>	<p>4. Inhabilitación para el Reconocimiento de Méritos: Retiro de honores, prohibición de ser ponente, jurado de tesis o colaborador académico.</p> <p>5. Suspensión de Trámites No Esenciales: Pausa en la emisión de duplicados o constancias opcionales hasta el cumplimiento de medidas reparativas.</p>	<p>Sanción Reputacional: Se corta el prestigio académico que el egresado proyecta a través del Instituto.</p>
<p style="text-align: center;">● MUY GRAVE</p>	<p>6. Inhabilitación de Acceso al Campus y Sedes: Prohibición de ingreso físico a todas las instalaciones por un periodo de 01 a 05 años.</p> <p>7. Veto para Estudios de Posgrado o Educación Continua: Prohibición de postular a maestrías, doctorados o diplomados (Temporal o Definitiva).</p>	<p>Exclusión y Seguridad: Se prioriza la protección de la comunidad vigente (alumnos y docentes) frente al egresado infractor.</p>

** Las sanciones no son excluyentes entre sí y pueden aplicarse de forma conjunta. Su imposición no impide el ejercicio de acciones civiles o penales conforme a la legislación vigente.*

Artículo 73.- De la Sanción única de destitución por hostigamiento sexual respecto a los docentes

Cualquier conducta que califique dentro del concepto de hostigamiento sexual es tipificado como una falta muy grave, que conlleva la ruptura irreversible de los principios, deberes y obligaciones del ejercicio de la función docente; conforme a los siguientes criterios:

- a) **Mandato de Sanción:** Comprobada la responsabilidad administrativa del docente en actos de hostigamiento sexual, la única sanción aplicable es la **DESTITUCIÓN y/o DESPIDO**. No cabe la aplicación de amonestaciones ni suspensiones temporales

para esta conducta.

- b) **Alcance del Tipo Infractor:** La sanción de destitución se aplica a toda conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que sea susceptible de crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que afecte su situación académica, laboral o de cualquier otra índole.
- c) **Inhabilitación Permanente:** La resolución de destitución y/o despido acarrea la inhabilitación permanente para el ejercicio de la docencia en el Instituto y la pérdida de cualquier beneficio o cargo de confianza asociado a dicha condición.

Artículo 74.- De la Responsabilidad agravada de las autoridades

Las autoridades académicas, en su condición de líderes de la comunidad del Instituto, tienen el deber de garantizar un entorno seguro y libre de violencia. El hostigamiento sexual cometido por una autoridad académica se sanciona bajo criterios de **responsabilidad agravada**, clasificándose de la siguiente manera:

NIVEL DE INFRACCIÓN	SANCIONES APLICABLES	ALCANCE Y EFECTOS JURÍDICOS
 GRAVE	<p>1. Suspensión de Funciones: Separación del cargo y de la institución sin goce de haber por un periodo de 30 a 90 días.</p> <p>2. Cese en el Cargo de Confianza: Remoción inmediata de la autoridad de su puesto directivo, sin perjuicio de su continuidad como docente (si la plaza fuera distinta).</p>	<p>Supuesto de aplicación:</p> <p>Conductas sexistas, bromas de contenido sexual o creación de entornos hostiles que no impliquen contacto físico ni chantaje.</p>
 MUY GRAVE	<p>3. DESTITUCIÓN Y DESPIDO: Extinción definitiva del vínculo laboral y académico con el Instituto (D.L. 728 y Ley 30220).</p> <p>4. Vacancia Inmediata: Declaración de vacancia del cargo de Rector, Vicerrector o Decano por causal de falta grave.</p>	<p>Supuesto de aplicación:</p> <p>Contacto físico no consentido, chantaje sexual (quid pro quo), amenazas de represalia académica o reincidencia en faltas graves.</p>

Artículo 75.- Escala de Sanciones para el Personal Administrativo

Las sanciones para el personal bajo régimen laboral de la actividad privada se aplican de acuerdo con la gravedad de la falta, la reiterancia y el impacto en la víctima, conforme a la siguiente clasificación:

NIVEL DE INFRACCIÓN	SANCIONES APLICABLES (GRADUALES)	CRITERIOS DE APLICACIÓN
 LEVE	<p>1. Amonestación Escrita: Comunicación formal dirigida al trabajador con copia a su legajo personal.</p> <p>2. Suspensión Disciplinaria (1 a 10 días): Separación temporal sin goce de haber.</p>	<p>Supuesto de aplicación:</p> <p>Conductas sexistas aisladas, comentarios inapropiados o bromas que no impliquen contacto físico ni subordinación directa.</p>
 GRAVE	<p>3. Suspensión Disciplinaria (11 a 30 días): Separación temporal sin goce de haber.</p> <p>4. Traslado de Unidad Orgánica: Cambio de área del sancionado para garantizar la distancia física con la víctima (siempre que no implique hostilización laboral).</p>	<p>Supuesto de aplicación:</p> <p>Conductas persistentes de acoso, envío de mensajes impropios por medios digitales o cuando el infractor ignore advertencias previas de cese.</p>
 MUY GRAVE	<p>5. DESPIDO POR FALTA GRAVE: Extinción del vínculo laboral por comisión de actos de hostigamiento sexual y quebrantamiento de la buena fe laboral.</p>	<p>Supuesto de aplicación:</p> <p>Contacto físico no consentido, chantaje sexual, amenazas o cuando la permanencia del trabajador suponga un riesgo para la seguridad de la comunidad.</p>

Capítulo IV

De la motivación de las resoluciones

Artículo 76.- Obligatoriedad de la Motivación

Toda resolución que determine la imposición de una sanción, o el archivo de una investigación, debe estar debidamente motivada. La motivación consiste en la exposición clara de los hechos, el sustento probatorio y las razones legales que justifican la decisión, garantizando el derecho al debido proceso.

Artículo 77.- Contenido estructural de la resolución sancionadora

Bajo sanción de nulidad, la resolución final emitida por el órgano disciplinario debe contener obligatoriamente los siguientes elementos estructurados:

- a) **Determinación de Hechos Probados:** Una narración objetiva de las conductas que han sido acreditadas durante el procedimiento, detallando circunstancias de tiempo, lugar y modo.
- b) **Sustento Probatorio:** La identificación de los medios de prueba (testimonios, documentos, pericias, registros digitales, entre otros) que generan convicción sobre la responsabilidad del investigado.
- c) **Calificación Jurídica:** La precisión del artículo de este Reglamento y de la norma de rango superior (legislación laboral, según el estamento) que ha sido vulnerado por la conducta acreditada.
- d) **Valoración de Descargos:** El análisis razonado de los argumentos de defensa presentados por el investigado, exponiendo los fundamentos por los cuales estos desvirtúan o no la imputación.
- e) **Justificación de la Sanción (Criterio de Proporcionalidad):** La explicación técnica de por qué se elige una sanción específica dentro de la escala (Leve, Grave o Muy Grave), evaluando para ello:
 - La gravedad del daño causado a la dignidad o salud de la víctima.
 - La concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes previstas en este Reglamento.
 - El grado de jerarquía o cargo del infractor.
- f) **Medidas de Protección y Cierre:** La determinación de las acciones finales para garantizar el cese del hostigamiento y el resguardo de la integridad de la persona denunciante.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS

Primera. - El Instituto realizará una revisión anual sobre la idoneidad del presente documento normativo para efectuar las modificaciones pertinentes que garanticen una adecuada protección de los derechos de la comunidad estudiantil, docente y administrativa, frente al hostigamiento sexual.

Segunda. - El Instituto realizará la difusión del presente documento normativo a través de:

- a. El portal institucional, redes sociales y sus diferentes órganos o unidades institucionales.
- b. Entrega de guías informativas dirigidas a los miembros de la comunidad del Instituto, a través de medios electrónicos.

Tercera. - La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona quejosa y/o a la persona quejada será causal de sanción conforme a las normas del Instituto.

Cuarta. - El presente reglamento deja sin efecto las normas que se opongan al mismo.

Quinta. - En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplicarán supletoriamente la Ley N°27942, su Reglamento, el Reglamento Interno de Trabajo del Instituto y demás normativa laboral o administrativa vigente que resulte aplicable, siempre que no contravengan las disposiciones especiales de prevención y sanción del hostigamiento sexual aquí establecidas..

Sexta.- En virtud del Principio de Especialidad, las disposiciones contenidas en este documento prevalecen sobre cualquier normativa interna general, incluyendo el Reglamento Interno del Instituto y demás instrumentos de gestión institucional, en todo lo referente a la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual. La presente disposición prevalece sobre cualquier cláusula de interpretación jerárquica general contenida en otros instrumentos de gestión, garantizando la eficacia de las medidas de protección y el debido procedimiento especializado exigido por el Ministerio de Educación

TÍTULO FINAL: ANEXOS

ANEXOS

Disposición de Integración: Los formatos, actas y formularios adjuntos al presente Reglamento constituyen parte integrante del mismo y son de uso obligatorio para todas las instancias involucradas en la atención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual en el Instituto. Cualquier modificación en la normativa sectorial (MINEDU) que implique un cambio en estos modelos, será incorporada automáticamente en el presente Reglamento, previa actualización mediante resolución interna.

ANEXO 1: Acta de Derechos de la Persona Denunciante

ANEXO 2: Ficha de Registro de Denuncia por Hostigamiento Sexual

ANEXO 3: Formato de Dictado de Medidas de Protección

ANEXO Anexo 4: : Procedimiento para la Elección de los Representantes de los Estudiantes Ante la Comisión y el Tribunal Disciplinario para Casos de Hostigamiento Sexual



PARTE DE:

Continental
International Education



Visítanos:
Calle Real 125 - Huancayo



Llámanos:
(064) 484 560

Corporación APEC S.A.C
R.U.C. No. 20140344801