

RESOLUCIÓN DIRECTORAL
SECRETARIA GENERAL
N°629-2026-IES-C-D

Huancayo, 01 de septiembre de 2026

VISTO:

El **Reglamento Interno (RI) 2024-2030 del Instituto de Educación Superior Continental**, actualizado en el marco de la normativa vigente y de las disposiciones institucionales aplicables, que comprende como parte integrante el **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** y el **Reglamento para la Prevención, Atención, Seguimiento y Sanción del Hostigamiento Sexual**, incorporados como Anexo I y Anexo II, respectivamente; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley No. 30512, Ley de Institutos y Escuela de Educación Superior, regular la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión supervisión y fiscalización de estos, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación;

Que, el artículo 8 de la Ley N.º30512 reconoce la autonomía económica, administrativa y académica de los Institutos y Escuelas de Educación Superior, la cual se ejerce conforme a la Constitución Política del Perú, la citada Ley, su Reglamento y demás normativa aplicable;

Que, de conformidad a lo establecido en el Decreto Supremo N°010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, modificado por los Decretos Supremos N°011-2019-MINEDU, N°009-2021-MINEDU y N°016-201-MINEDU;

Que, el Anexo V de la Resolución Viceministerial N°103-2022-MINEDU; que aprueba la Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior; en el numeral 3, que enuncia los lineamientos para la formulación del Reglamento Interno;

Que, los Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica, aprobados mediante Resolución Viceministerial N.º049-2022-MINEDU, establecen disposiciones que orientan la gestión pedagógica y académica de las instituciones de educación superior tecnológica;

Que, mediante Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU se aprobó la Norma Técnica denominada *"Disposiciones para la prevención, atención, investigación, protección y sanción del hostigamiento sexual en Institutos y Escuelas de Educación Superior"*



Superior y Centros de Educación Técnico-Productiva", correspondiendo al Instituto adoptar las disposiciones institucionales necesarias para su cumplimiento;

Que, como resultado del proceso de revisión y actualización de los instrumentos de gestión institucional, resulta necesario aprobar la versión actualizada del **Reglamento Interno del Instituto de Educación Superior Continental**, con la finalidad de asegurar su concordancia con la normativa vigente, los documentos de gestión institucional y las disposiciones que regulan los procesos académicos, administrativos, de convivencia y disciplinarios de la comunidad educativa;

Que, conforme al **artículo 92 del Reglamento Interno**, este constituye el **instrumento normativo principal** que regula la organización, funcionamiento, gestión académica, administrativa y convivencia de la comunidad educativa del Instituto Continental, integrándose al mismo, en calidad de anexos, el **Reglamento Interno de Trabajo (Anexo I)** y el **Reglamento para la Prevención, Atención, Seguimiento y Sanción del Hostigamiento Sexual (Anexo II)**, para su interpretación y aplicación sistemática y complementaria;

Que, el citado artículo establece asimismo que las disposiciones del **Reglamento Interno de Trabajo** resultan aplicables al personal docente y administrativo, comprendiendo, para dichos efectos, al personal directivo, autoridades y personal de confianza, en las materias propias de la relación laboral; mientras que las disposiciones del **Reglamento para la Prevención, Atención, Seguimiento y Sanción del Hostigamiento Sexual** son de aplicación obligatoria para los integrantes de la comunidad educativa, conforme a su ámbito de aplicación y a la normativa vigente;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección General por la Ley N.º30512, su Reglamento, los instrumentos de gestión institucional y demás normativa aplicable;

RESUELVE:

Art 1º APROBAR la versión actualizada del **REGLAMENTO INTERNO (RI) 2024-2030 DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTINENTAL**, como instrumento normativo principal que regula la organización, funcionamiento, gestión académica, administrativa, convivencia, derechos, deberes, infracciones y demás disposiciones aplicables a la comunidad educativa, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Art 2º ESTABLECER que, de conformidad con el artículo 92 del Reglamento Interno aprobado mediante la presente resolución, forman parte integrante del mismo los siguientes instrumentos:



Anexo I: Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Anexo II: Reglamento para la Prevención, Atención, Seguimiento y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Los referidos anexos se interpretan y aplican de manera sistemática y complementaria con el Reglamento Interno, respetando el ámbito específico de regulación que corresponde a cada uno de ellos. El documento final ya los incorpora expresamente en esta condición.

Art 3º PRECISAR que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) son aplicables al personal docente y administrativo del Instituto, comprendiendo, para estos efectos, al personal directivo, autoridades y personal de confianza, en las materias correspondientes a derechos, deberes, obligaciones laborales, régimen disciplinario y demás aspectos regulados por la legislación laboral y dicho instrumento.

Las disposiciones del Reglamento para la Prevención, Atención, Seguimiento y Sanción del Hostigamiento Sexual son de aplicación obligatoria para los integrantes de la comunidad educativa comprendidos en su ámbito de aplicación, conforme a la normativa vigente.

Para los estudiantes, resultan aplicables las disposiciones del Reglamento Interno y, en materia de prevención, atención, investigación, protección y sanción del hostigamiento sexual, las disposiciones específicas contenidas en el Anexo II.

Art 4º VIGENCIA disponer que el Reglamento Interno actualizado y sus anexos entren en vigencia a partir de la fecha de emisión de la presente Resolución Directoral, dejando sin efecto las disposiciones institucionales de igual o inferior jerarquía que se opongan a lo establecido en el mismo.

Art 5º DISPONER la difusión del Reglamento Interno y sus anexos a los integrantes de la comunidad educativa mediante los canales institucionales correspondientes, así como en el portal de transparencia, encargándose a las áreas competentes su implementación y cumplimiento, conforme a sus funciones y responsabilidades.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



Abg. Kety Yaneth Condori Mamani
Secretaria General
Instituto Continental



Mg. Narda Victoria Ybañez Flores
Directora General
Instituto Continental

ANEXO II:

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

**CERO TOLERANCIA
AL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**



RESPECTO



DIGNIDAD

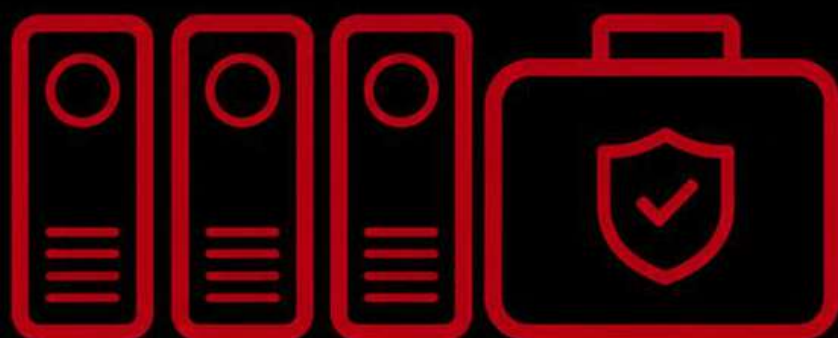


SEGURIDAD

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



COMPROMISO
RESPECTO
CERO TOLERANCIA



Contenido

Título Preliminar	6
Disposiciones Generales	6
Artículo 1.- Objeto	6
Artículo 2.- Finalidad	6
Artículo 3.- Alcance	6
Artículo 4.- Ámbito de aplicación	7
Artículo 5.- Base normativa	7
Artículo 6.- Competencias Institucionales	7
TÍTULO I	9
PRINCIPIOS, ENFOQUES Y DEFINICIONES	9
CAPÍTULO I	9
PRINCIPIOS	9
Artículo 7.- Principios	9
CAPÍTULO II	10
ENFOQUES	10
Artículo 8.- Enfoques	10
CAPÍTULO III	11
DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES	11
Artículo 9.- Definiciones	11
Artículo 10.- Confidencialidad	12
Artículo 11.- Deber de colaboración	13
Artículo 12.- Garantía de indemnidad y prohibición de represalias	13
TÍTULO II	14
ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	14
CAPÍTULO I	14
RESPONSABLES INSTITUCIONALES	14
Artículo 13.- Responsables institucionales	14
Artículo 14.- Competencias generales de las autoridades institucionales	14
CAPÍTULO II	15
COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	15
Artículo 15.- Naturaleza	15
Artículo 16.- Integración del Comité	15
Artículo 17.- Principio de representación paritaria	15
Artículo 18.- Designación, vigencia y renovación	15

Artículo 19.- Instalación del Comité	16
Artículo 20.- Presidencia del Comité	16
Artículo 21.- Convocatoria y sesiones.....	16
Artículo 22.- Quórum y acuerdos.....	17
Artículo 23.- Vacancia, reemplazo e impedimentos	17
Artículo 24.- Impedimentos, abstención y recusación.....	17
Artículo 25.- Funciones del Comité	17
Artículo 26.- Deberes de los integrantes del Comité	18
CAPÍTULO III	18
SECRETARÍA TÉCNICA.....	18
Artículo 27.- Naturaleza y Designación	18
Artículo 28.- Funciones de la Secretaría Técnica	19
CAPÍTULO IV	19
AUTORIDADES COMPETENTES DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS	19
Artículo 29.- De las autoridades de investigación y sancionadoras	19
Artículo 30.- Procedimiento de la autoridad competente.....	21
Artículo 31.- Competencia de la autoridad competente	21
TÍTULO III	22
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL	22
CAPÍTULO I	22
DISPOSICIONES GENERALES	22
Artículo 32.- Inicio del procedimiento	22
Artículo 33.- Legitimidad para presentar la denuncia	22
Artículo 34.- Canales de atención.....	22
CAPÍTULO II.....	23
RECEPCIÓN Y ADMISIÓN DE LA DENUNCIA.....	23
Artículo 35.- Recepción de la denuncia	23
Artículo 36.- Registro de la denuncia	23
Artículo 37.- Admisión de la denuncia.....	23
CAPÍTULO III	24
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	24
Artículo 38.- Medidas de protección	24
Artículo 39.- Seguimiento de las medidas de protección	24
CAPÍTULO IV	24

INVESTIGACIÓN	24
Artículo 40.- Investigación.....	24
Artículo 41.- Actuación de los medios probatorios	24
Artículo 42.- Colaboración durante la investigación	25
CAPÍTULO V	25
INFORME FINAL.....	25
Artículo 43.- Emisión del informe	25
Artículo 44.- Remisión del informe	25
CAPÍTULO VI	25
DENUNCIAS DE MALA FE	25
Artículo 45.- Denuncias de mala fe	25
TÍTULO IV	27
RÉGIMEN DE SANCIONES Y SU APLICACIÓN	27
CAPÍTULO I	27
CATEGORIZACIÓN DE LAS INFRACCIONES	27
Artículo 47.- Gradualidad y Calificación de las Infracciones	27
Artículo 48.- Naturaleza de la Tabla Matriz de Infracciones	27
CAPÍTULO II.....	29
AGRAVANTES.....	29
Artículo 49.- Principio de Proporcionalidad	29
Artículo 50.- Causales de agravantes de las infracciones.....	30
Artículo 51.- Criterios para la determinación de la sanción	30
CAPÍTULO III	31
SOBRE LAS SANCIONES	31
Artículo 52.- Sanciones aplicables a los estudiantes	31
Artículo 53.- Sanciones aplicables a egresados y/o ex estudiantes	32
Artículo 54.- De la Sanción única de destitución por hostigamiento sexual respecto a los docentes.....	33
Artículo 55.- De la Responsabilidad agravada de las autoridades	34
Artículo 56.- Escala de Sanciones para el Personal Administrativo	34
TÍTULO V	36
SEGUIMIENTO, MEDIDAS COMPLEMENTARIAS Y CIERRE DEL CASO	36
CAPÍTULO I	36
SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS	36
Artículo 57.- Seguimiento institucional	36

Artículo 58.- Seguimiento de las medidas de protección	36
CAPÍTULO II.....	36
MEDIDAS INSTITUCIONALES COMPLEMENTARIAS	36
Artículo 59.- Medidas preventivas posteriores	36
Artículo 60.- Capacitación permanente	37
Artículo 61.- Difusión del Reglamento	37
CAPÍTULO III	37
CIERRE DEL CASO	37
Artículo 62.- Cierre del procedimiento regulado por el presente Reglamento.....	37
Artículo 63.- Conservación de la documentación	37
TÍTULO VI	38
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	38
Artículo 64.- Interpretación del Reglamento	38
Artículo 65.- Aplicación supletoria	38
Artículo 66.- Actualización del Reglamento	38
TÍTULO FINAL: ANEXOS	39
ANEXOS.....	39
ANEXO 1: Acta de Derechos de la Persona Denunciante	40
ANEXO 2: Ficha de Registro de Denuncia por Hostigamiento Sexual	41
ANEXO 3: Formato de Dictado de Medidas de Protección.....	43
ANEXO 4: Procedimiento para la Elección de los Representantes de los Estudiantes Ante la Comisión y el Tribunal Disciplinario para Casos de Hostigamiento Sexual.	45

Título Preliminar

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones institucionales que regulan la prevención, atención, investigación, protección, sanción y seguimiento de los casos de hostigamiento sexual en el Instituto Continental, así como las competencias de las autoridades y órganos responsables de su implementación, garantizando actuaciones articuladas, oportunas y conformes con la normativa vigente.

Artículo 2.- Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad promover una cultura institucional de respeto, igualdad, integridad y convivencia libre de hostigamiento sexual, mediante la implementación de medidas de prevención, mecanismos de atención y protección, procedimientos de investigación y actuación disciplinaria, así como acciones de seguimiento institucional que garanticen la protección de los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad educativa.

Artículo 3.- Alcance

Las disposiciones del presente Reglamento son de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran la comunidad educativa del Instituto Continental, comprendiendo a:

Autoridades: Se considera al Director general, Subdirector académico, Subdirector de servicios educativos, Subgerente de marketing y captación, Coordinadores de las áreas académicas y la Secretaria general.

Directivos: Son los miembros que integran el Directorio de la Corporación APEC SAC.

Personal docente: De dedicación a tiempo completo o parcial.

Personal administrativo: Jefaturas, coordinaciones, supervisores, analistas, asistentes, auxiliares, personal de servicio y demás que compongan la planilla de Corporación APEC SAC.

Estudiantes: Aquellos que cuentan con condición activa; matriculados, reserva, licencia y/o suspendido temporalmente.

Exestudiantes: Aquellos cuyo estado actual sean retirados, o estado licencia o reserva por más de cuatro periodos consecutivos.

Egresados: Aquellos que han culminado satisfactoriamente su plan de estudios y cuentan con el estado egresado, bachiller y/o titulado.

y demás personas que, en virtud de una relación académica, laboral, formativa, contractual o de cualquier otra naturaleza, desarrollen actividades vinculadas con el Instituto o participen en actividades organizadas o promovidas por este.

La aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento se efectuará considerando la condición jurídica del presunto responsable y observando las normas e instrumentos institucionales que regulan el régimen aplicable a cada estamento.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente Reglamento son aplicables sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, laborales, civiles o penales que pudieran derivarse de los hechos materia de investigación.

Artículo 5.- Base normativa

El presente Reglamento se sustenta en las siguientes disposiciones:

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- c. Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N.° 27942.
- d. Ley N.° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, y su Reglamento, en lo que resulte aplicable.
- e. Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- f. Ley N.° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento.
- g. Resolución Ministerial N.° 067-2024-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada "Disposiciones para la prevención, atención, investigación, protección y sanción del hostigamiento sexual en Institutos y Escuelas de Educación Superior y Técnico-Productiva" (consignando la denominación oficial vigente).
- h. Reglamento Institucional del Instituto Continental.
- i. Reglamento Interno de Trabajo.
- j. Reglamento del Estudiante.
- k. Manual de Perfiles de Puesto.

Artículo 6.- Competencias Institucionales

Las autoridades, órganos y unidades orgánicas que intervienen en la prevención, atención, investigación, protección, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual

ejercerán sus competencias conforme a las atribuciones establecidas en la normativa vigente y en los instrumentos de gestión institucional del Instituto Continental.

La participación de dichos órganos en los procedimientos regulados por el presente Reglamento no modifica ni sustituye las funciones y responsabilidades previstas en el Manual de Perfiles de Puesto, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Institucional, el Reglamento del Estudiante y demás instrumentos de gestión institucional, sino que se desarrolla de manera coordinada, de acuerdo con el régimen jurídico aplicable al personal directivo, docente, administrativo o estudiantil.

TÍTULO I

PRINCIPIOS, ENFOQUES Y DEFINICIONES

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS

Artículo 7.- Principios

La interpretación y aplicación del presente Reglamento se sustenta en los principios previstos en la Constitución Política del Perú, la Ley N.º27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, la Ley N.º27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley N.º30512 y la Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU, observándose especialmente los siguientes:

- a. **Dignidad humana.** Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto, sin ser objeto de conductas que vulneren su integridad física, psicológica, moral o sexual.
- b. **Igualdad y no discriminación.** Todas las personas son iguales ante la ley y deben recibir un trato libre de discriminación por motivo de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, origen, condición económica, condición migratoria, religión, opinión, condición de salud o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.
- c. **Debida diligencia.** El Instituto Continental adopta las medidas razonables y oportunas para prevenir, atender, investigar, proteger y sancionar los actos de hostigamiento sexual, garantizando actuaciones eficaces y oportunas.
- d. **Debido procedimiento.** Toda actuación desarrollada en aplicación del presente Reglamento garantiza el respeto de los derechos de las personas involucradas, observando los principios de legalidad, imparcialidad, motivación, razonabilidad, derecho de defensa y demás garantías previstas por la normativa vigente.
- e. **Confidencialidad.** La información obtenida durante la atención, investigación y tramitación de los casos tiene carácter reservado y únicamente podrá ser conocida por las personas que intervienen en el procedimiento conforme a sus competencias.
- f. **No revictimización.** Las actuaciones desarrolladas por las autoridades y órganos competentes evitarán la repetición innecesaria de declaraciones, exposiciones o cualquier otra actuación que pueda generar afectación adicional a la presunta víctima.

g. Protección de la persona denunciante y de las personas involucradas.

El Instituto Continental adopta las medidas necesarias para proteger la integridad, seguridad y derechos de las personas involucradas en el procedimiento, evitando cualquier forma de represalia o afectación derivada de la denuncia.

h. Celeridad. Las actuaciones se desarrollan dentro de los plazos previstos por la normativa vigente, procurando una respuesta oportuna sin afectar las garantías del debido procedimiento.

i. Objetividad e imparcialidad. Las actuaciones y decisiones adoptadas por las autoridades competentes se sustentan en criterios objetivos, libres de prejuicios, estereotipos o cualquier forma de discriminación.

j. Buena fe. Las actuaciones de todas las personas que intervienen en el procedimiento se presumen realizadas conforme a la buena fe, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan cuando se acredite un uso indebido de los mecanismos previstos en el presente Reglamento.

CAPÍTULO II

ENFOQUES

Artículo 8.- Enfoques

Las disposiciones del presente Reglamento se interpretan y aplican considerando los siguientes enfoques:

- a. Enfoque de derechos humanos,** que reconoce a toda persona como titular de derechos fundamentales y orienta la actuación institucional hacia su protección y garantía.
- b. Enfoque de igualdad de género,** que promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, identificando y eliminando las brechas, estereotipos y relaciones de poder que favorecen situaciones de violencia o discriminación.
- c. Enfoque de interculturalidad,** que reconoce y respeta la diversidad cultural, lingüística y social de las personas que integran la comunidad educativa.
- d. Enfoque inclusivo,** que garantiza la participación y atención de todas las personas, considerando especialmente las necesidades de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- e. Enfoque interseccional,** que reconoce que una persona puede experimentar múltiples formas de discriminación de manera simultánea, las cuales deben ser consideradas durante la atención e investigación de los casos.

- f. **Enfoque centrado en la persona**, que orienta la actuación institucional hacia la protección integral de la persona afectada, procurando medidas adecuadas a sus necesidades y circunstancias particulares.

CAPÍTULO III

DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES

Artículo 9.- Definiciones

Para efectos de la aplicación del presente Reglamento, se consideran las siguientes definiciones:

- a. **Comunidad educativa:** Conjunto de autoridades, directivos, personal docente, personal administrativo, estudiantes y demás personas vinculadas con el Instituto Continental mediante una relación académica, laboral, formativa, contractual o institucional.
- b. **Hostigamiento sexual:** Conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra quien se dirige, realizada en una o más oportunidades, que tiene por objeto o efecto afectar su dignidad, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o condicionar una decisión que repercuta en su situación académica, formativa o laboral, conforme a la Ley N.º 27942 y su Reglamento.
- c. **Persona denunciante:** Persona que comunica o presenta una denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual, sea en calidad de presunta víctima o en los demás supuestos permitidos por la normativa vigente.
- d. **Persona denunciada:** Persona contra quien se dirige una denuncia por la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual.
- e. **Persona afectada:** Persona cuyos derechos podrían haber sido vulnerados como consecuencia de una conducta de hostigamiento sexual.
- f. **Medidas de protección:** Acciones temporales e inmediatas destinadas a prevenir riesgos, evitar la continuidad de la conducta denunciada y proteger la integridad física, psicológica y emocional de la persona afectada.
- g. **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Órgano institucional encargado de desarrollar las actuaciones previstas en la normativa vigente para la prevención, atención, investigación y seguimiento de los casos de hostigamiento sexual, de acuerdo con las competencias establecidas en el presente Reglamento.

- h. **Denuncia:** Comunicación presentada por cualquier medio habilitado por el Instituto Continental mediante la cual se pone en conocimiento la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual, para el inicio de las actuaciones correspondientes.

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 10.- 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 11.- 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 12.- 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.

TÍTULO II

ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I

RESPONSABLES INSTITUCIONALES

Artículo 13.- Responsables institucionales

La prevención, atención, investigación, protección, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual constituye una responsabilidad institucional compartida, que será ejercida por las autoridades y órganos competentes del Instituto Continental, conforme a la normativa vigente y a las competencias establecidas en sus instrumentos de gestión.

Son responsables de la implementación del presente Reglamento, según el ámbito de sus competencias:

- a. La Dirección General.
- b. La Secretaría General.
- c. La Subdirección Académica.
- d. La Coordinación de Gestión Humana.
- e. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- f. Las Coordinaciones de las Áreas Académicas.
- g. Las demás autoridades y órganos competentes conforme a la estructura organizacional vigente.

Artículo 14.- Competencias generales de las autoridades institucionales

Las autoridades y órganos señalados en el artículo precedente ejercen las funciones previstas en el presente Reglamento de manera coordinada y dentro del ámbito de las competencias establecidas en el Reglamento Institucional, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento del Estudiante, el Manual de Perfiles de Puesto y los demás instrumentos de gestión institucional.

Ninguna disposición del presente Reglamento podrá interpretarse en el sentido de modificar, sustituir o ampliar las competencias funcionales previamente asignadas por dichos instrumentos.

CAPÍTULO II

COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 15.- Naturaleza

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es el órgano colegiado permanente encargado de conducir las actuaciones de prevención, atención, investigación, protección y emisión del informe técnico respecto de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual, de conformidad con la Ley N.º27942, su Reglamento, la Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU y el presente Reglamento.

El Comité ejerce autonomía técnica durante el desarrollo de la investigación y actúa con independencia, objetividad, imparcialidad, confidencialidad y debida diligencia, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario.

Artículo 16.- Integración del Comité

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual estará integrado por representantes de la institución (2) y representantes de los estudiantes (2), titulares y suplentes, conforme a la composición establecida en la Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU.

La integración comprenderá miembros titulares y suplentes, quienes ejercerán sus funciones durante el periodo para el cual fueron designados, el cual corresponde a un (1) año.

Los representantes estudiantiles serán elegidos mediante el procedimiento establecido en el Anexo 4, correspondiente del presente Reglamento.

Artículo 17.- Principio de representación paritaria

La conformación del Comité procurará garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres, así como la participación de representantes institucionales y representantes estudiantiles, conforme a la Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU.

Cuando, por razones objetivas relacionadas con la composición de la comunidad educativa o la estructura organizacional, no resulte posible alcanzar la representación paritaria, dicha circunstancia será debidamente sustentada en la resolución de conformación del Comité.

Artículo 18.- Designación, vigencia y renovación

La conformación de Los integrantes titulares y suplentes del Comité serán designados mediante Resolución Directoral.

El Comité tendrá una vigencia institucional de un (1) año, pudiendo renovarse mediante nueva resolución, sujeto al tiempo de vigencia de su vínculo contractual y/o académico según corresponda.

Cuando durante dicho periodo se produzca la vacancia de alguno de sus integrantes, el miembro suplente asumirá automáticamente sus funciones hasta completar el periodo correspondiente.

La Dirección General adoptará las medidas necesarias para mantener permanentemente conformado el Comité.

Artículo 19.- Instalación del Comité

El Comité se instalará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la emisión de la Resolución Directoral que dispone su conformación.

La sesión de instalación será convocada por la Secretaría Técnica y tendrá por finalidad:

- a. verificar la acreditación de sus integrantes;
- b. instalar formalmente el Comité;
- c. aprobar el cronograma de funcionamiento anual;
- d. adoptar los acuerdos necesarios para el inicio de sus funciones.

Artículo 20.- Presidencia del Comité

El Comité será presidido por uno de sus integrantes representantes del Instituto Continental, designado en la Resolución Directoral de conformación.

Corresponde a quien ejerce la Presidencia:

- a. dirigir las sesiones;
- b. ordenar el debate;
- c. disponer la votación;
- d. suscribir las actas e informes conjuntamente con los demás integrantes;
- e. ejercer voto dirimente en caso de empate.

Artículo 21.- Convocatoria y sesiones

El Comité sesionará de manera ordinaria cuando resulte necesario para el cumplimiento de sus funciones y, extraordinariamente, cuando la naturaleza o urgencia del caso lo requiera.

La convocatoria será efectuada por la Secretaría Técnica por disposición de la Presidencia.

Las sesiones podrán realizarse de manera presencial o virtual, debiendo dejarse constancia en el acta correspondiente.

Artículo 22.- Quórum y acuerdos

El Comité sesiona válidamente con la mayoría absoluta de sus integrantes.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple y constarán en acta debidamente suscrita.

Los integrantes que discrepen del acuerdo podrán formular voto singular debidamente fundamentado.

En caso de empate, quien presida la sesión ejercerá voto dirimente.

Artículo 23.- Vacancia, reemplazo e impedimentos

Constituyen causales de vacancia de los integrantes del Comité:

- a. Renuncia.
- b. Pérdida de la condición que motivó su designación.
- c. Fallecimiento.
- d. Incapacidad permanente.
- e. Inasistencia injustificada a las sesiones del Comité en los supuestos previstos por su Reglamento Interno.
- f. Las demás previstas por la normativa vigente.

Producida la vacancia, asumirá el integrante suplente hasta completar el período correspondiente.

Los integrantes deberán abstenerse cuando exista conflicto de intereses, parentesco, subordinación directa o cualquier circunstancia que comprometa su imparcialidad. La abstención o recusación será resuelta conforme a la Ley N.º27444 y a la normativa institucional aplicable.

Artículo 24.- Impedimentos, abstención y recusación

Los integrantes del Comité deberán abstenerse de intervenir cuando exista conflicto de intereses, vínculo de parentesco, relación de subordinación directa, amistad íntima, enemistad manifiesta o cualquier otra circunstancia que pueda afectar su imparcialidad.

Las personas involucradas podrán solicitar la recusación de un integrante del Comité cuando exista causa objetiva que comprometa su independencia.

La abstención o recusación será resuelta conforme a la Ley N.º27444 y a la normativa institucional aplicable.

Artículo 25.- Funciones del Comité

Son funciones del Comité:

- a. Recibir y atender las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual.
- b. Disponer el inicio de las actuaciones que correspondan conforme al presente Reglamento.
- c. Supervisar el cumplimiento de las medidas de protección;
- d. Proponer acciones de mejora institucional derivadas del análisis de los casos.
- e. Evaluar la necesidad de adoptar medidas de protección.
- f. Desarrollar las actuaciones de investigación dentro de los plazos previstos por la normativa vigente.
- g. Recabar los medios probatorios pertinentes.
- h. Emitir el informe correspondiente con las conclusiones y recomendaciones que resulten aplicables.
- i. Remitir el expediente a la autoridad competente para la adopción de las decisiones que correspondan.
- j. Realizar el seguimiento de las medidas de protección y de las acciones adoptadas.
- k. Las demás funciones previstas en la normativa vigente.

Artículo 26.- Deberes de los integrantes del Comité

Los integrantes del Comité deberán:

- a. Actuar con independencia, objetividad e imparcialidad.
- b. Guardar estricta confidencialidad respecto de la información conocida durante el procedimiento.
- c. Abstenerse de intervenir cuando concurra alguna causal que afecte su imparcialidad.
- d. Participar en las actividades de capacitación que programe el Instituto.
- e. Cumplir las demás obligaciones previstas en la normativa vigente.

CAPÍTULO III

SECRETARÍA TÉCNICA

Artículo 27.- Naturaleza y Designación

La Secretaría Técnica es el órgano permanente de apoyo técnico y administrativo del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

No forma parte del Comité ni participa en la adopción de acuerdos, deliberaciones o decisiones sobre el fondo de los casos sometidos a conocimiento de dicho órgano.

Actúa con independencia técnica en el ejercicio de las funciones que le asigna el presente Reglamento.

La Secretaría Técnica será **designada** mediante Resolución Directoral, recayendo en los perfiles de Secretaría General o el Coordinador de Gestión Humana, que garantice el adecuado soporte técnico al Comité.

Artículo 28.- Funciones de la Secretaría Técnica

La Son funciones de la Secretaría Técnica:

Funciones de gestión documental

- recibir;
- registrar;
- custodiar.

Funciones procedimentales

- controlar plazos;
- convocar;
- notificar.

Funciones administrativas

- elaborar actas;
- administrar expedientes;
- coordinar actuaciones.

La Secretaría Técnica **no tiene facultades** para calificar el fondo de la denuncia, realizar actos de investigación por iniciativa propia, emitir informes sobre la responsabilidad de las personas involucradas ni adoptar decisiones que correspondan al Comité o a la autoridad competente.

CAPÍTULO IV

AUTORIDADES COMPETENTES DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 29.- De las autoridades de investigación y sancionadoras

Las autoridades competentes para la investigación por un lado, y por el otro para la continuación y resolución del procedimiento disciplinario derivado de los informes emitidos por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual serán las siguientes:

29.1. Cuando la persona denunciada sea estudiante, Procedimiento aplicable

Cuando la persona denunciada sea estudiante, el Comité desarrollará las actuaciones de atención e investigación previstas en el presente Reglamento hasta la emisión del Informe Final.

Competencia Disciplinaria

Concluida la investigación, el expediente será remitido a la autoridad competente establecida en el Reglamento Interno (Art. 107-A), quien ejercerá la potestad disciplinaria conforme a lo expuesto en el presente.

La decisión será comunicada al Comité y a la Secretaría Técnica para el seguimiento institucional y cierre del caso.

29.2. Cuando la persona denunciada sea personal docente o administrativo,

Procedimiento aplicable

Cuando la persona denunciada sea personal docente o administrativo, el Comité desarrollará las actuaciones de investigación previstas en el presente Reglamento hasta la emisión del Informe Final.

Concluida la investigación, el expediente será remitido a la autoridad competente prevista en el Reglamento Interno de Trabajo para la continuación del procedimiento disciplinario correspondiente.

Competencia Disciplinaria

la autoridad competente se encuentra establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, quien ejercerá la potestad disciplinaria conforme al régimen laboral correspondiente, respetando el derecho de defensa y las garantías del debido procedimiento.

La resolución emitida será comunicada al Comité y a la Secretaría Técnica para el seguimiento institucional.

29.3. Cuando la persona denunciada sea el Director General

Procedimiento aplicable

Cuando la persona denunciada sea el Director General, el Comité desarrollará íntegramente las actuaciones de investigación previstas en el presente Reglamento.

Emitido el Informe Final, el expediente será remitido al órgano de gobierno competente de la entidad promotora para conocer y resolver el procedimiento disciplinario.

Competencia Disciplinaria

la autoridad competente será el órgano de gobierno conformado por el Directorio de la Corporación APEC SAC. Quienes tienen atribuida la facultad de supervisión, designación o remoción del cargo de la máxima autoridad del Instituto Continental.

Durante el desarrollo del procedimiento, el Director General deberá abstenerse de intervenir directa o indirectamente en cualquier actuación relacionada con la denuncia presentada en su contra.

En todos los casos, la autoridad competente resolverá el procedimiento disciplinario sobre la base del informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, respetando el debido procedimiento, el derecho de defensa y las demás garantías previstas en el ordenamiento jurídico.

Artículo 30.- Procedimiento de la autoridad competente

Corresponde a la autoridad competente:

- a. Recibir el informe final y el expediente remitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- b. Disponer la continuación del procedimiento disciplinario conforme al régimen jurídico aplicable.
- c. Garantizar el ejercicio del derecho de defensa y del debido procedimiento.
- d. Emitir la resolución que corresponda conforme a la normativa vigente.
- e. Disponer la ejecución de las medidas disciplinarias que resulten aplicables, cuando corresponda.
- f. Comunicar al Comité y a la Secretaría Técnica la decisión adoptada para el seguimiento y cierre del caso.

Artículo 31.- Competencia de la autoridad competente

Las competencias atribuidas al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, a la Secretaría Técnica y a la autoridad competente son independientes y complementarias.

El Comité tiene a su cargo la atención, investigación y emisión del informe final; la Secretaría Técnica brinda el soporte técnico y administrativo al procedimiento; y la autoridad competente ejerce la potestad disciplinaria conforme al régimen jurídico aplicable.

En ningún caso el Comité o la Secretaría Técnica podrán imponer sanciones disciplinarias, ni la autoridad competente podrá intervenir en las actuaciones de investigación desarrolladas por el Comité, salvo en los supuestos previstos por la normativa vigente.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 32.- Inicio del procedimiento

El procedimiento de atención e investigación se inicia con la recepción de una denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual o cuando el Instituto Continental tome conocimiento de hechos que razonablemente puedan constituir hostigamiento sexual, conforme a la normativa vigente.

Desde el inicio del procedimiento se garantizará la confidencialidad, el debido procedimiento, la protección de la persona afectada y el respeto de los derechos de todas las personas involucradas.

Artículo 33.- Legitimidad para presentar la denuncia

La denuncia podrá ser presentada por:

- a. La persona afectada.
- b. Cualquier integrante de la comunidad educativa que tome conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual.
- c. El padre, madre, tutor o apoderado, cuando corresponda.
- d. Cualquier otra persona legitimada conforme a la normativa vigente.

La denuncia podrá presentarse por escrito, verbalmente o mediante los canales físicos o virtuales habilitados por el Instituto Continental.

Artículo 34.- Canales de atención

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.hostigamientoapec@continental.edu.pe Así también podrás registrar tus denuncias por el siguiente formulario virtual: <https://estudiantes.icontinental.edu.pe/formulario-para-registrar-denuncias-por-hostigamiento-sexual/>

2. **Canal Presencial:** Mediante escrito simple o comparecencia ante la Secretaría técnica para casos de hostigamiento sexual, donde se proporcionará los anexos correspondientes para el registro.

CAPÍTULO II

RECEPCIÓN Y ADMISIÓN DE LA DENUNCIA

Artículo 35.- Recepción de la denuncia

Toda denuncia será recibida por la Secretaría Técnica, la cual procederá a su registro, asignación del código correspondiente y apertura del expediente respectivo, garantizando la reserva de la información.

La recepción de la denuncia no implica pronunciamiento sobre el fondo de los hechos denunciados.

Artículo 36.- Registro de la denuncia

La Secretaría Técnica llevará un registro actualizado y reservado de las denuncias presentadas, conforme a la normativa sobre protección de datos personales y las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación.

Artículo 37.- Admisión de la denuncia

Recibida la denuncia, la Secretaría Técnica verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos para su tramitación y la pondrá en conocimiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para las actuaciones que correspondan.

Cuando la denuncia no reúna información suficiente, se podrá requerir a la persona denunciante que complete la información necesaria, sin que ello limite la adopción inmediata de medidas de protección cuando exista riesgo para la persona afectada.

Recibida la denuncia, la Secretaría Técnica procederá a:

- a. Registrar la denuncia.
- b. Abrir el expediente correspondiente.
- c. Verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos.
- d. Informar inmediatamente al Comité.

La Secretaría Técnica no emitirá pronunciamiento sobre el fondo de la denuncia.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 38.- Medidas de protección

Desde el conocimiento de los hechos y durante todo el procedimiento, el Comité podrá proponer la adopción de medidas de protección destinadas a salvaguardar la integridad física, psicológica y emocional de la persona afectada, evitando la continuidad de la conducta denunciada y cualquier forma de represalia.

Las medidas serán proporcionales al nivel de riesgo identificado y podrán modificarse, ampliarse o dejarse sin efecto cuando las circunstancias del caso lo justifiquen.

Artículo 39.- Seguimiento de las medidas de protección

La Secretaría Técnica realizará el seguimiento de las medidas de protección adoptadas e informará oportunamente al Comité sobre su cumplimiento, proponiendo las acciones que resulten necesarias para garantizar su eficacia.

CAPÍTULO IV

INVESTIGACIÓN

Artículo 40.- Investigación

El Comité desarrollará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, respetando los principios de objetividad, imparcialidad, confidencialidad, celeridad y debido procedimiento.

Para tal efecto podrá:

- a. Recibir declaraciones.
- b. Solicitar documentación.
- c. Actuar medios probatorios.
- d. Solicitar información a las unidades orgánicas.
- e. Realizar las demás actuaciones permitidas por la normativa vigente.

Artículo 41.- Actuación de los medios probatorios

El Comité actuará todos los medios probatorios pertinentes, útiles y conducentes para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la información necesaria a las unidades

orgánicas del Instituto Continental y a las personas involucradas, respetando el debido procedimiento y el derecho de defensa.

Artículo 42.- Colaboración durante la investigación

Las autoridades, órganos, personal docente, administrativo y estudiantes del Instituto Continental tienen el deber de colaborar con el Comité, proporcionando la información y documentación requerida dentro de los plazos establecidos, salvo las excepciones previstas por ley.

CAPÍTULO V

INFORME FINAL

Artículo 43.- Emisión del informe

Concluida la investigación, el Comité emitirá un informe debidamente motivado que contendrá:

- a. Descripción de los hechos.
- b. Actuaciones realizadas.
- c. Valoración de los medios probatorios.
- d. Conclusiones.
- e. Recomendaciones.
- f. Propuesta de remisión a la autoridad competente.

Artículo 44.- Remisión del informe

El informe final y el expediente serán remitidos a la autoridad competente según corresponda; para la continuación y resolución del procedimiento disciplinario que se establezca según tipo de actor, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Interno y los demás instrumentos de gestión institucional aplicables.

CAPÍTULO VI

DENUNCIAS DE MALA FE

Artículo 45.- Denuncias de mala fe

Cuando, como resultado del procedimiento, se determine mediante resolución firme que una denuncia fue presentada con conocimiento de su falsedad, mediante información fraudulenta o con la finalidad deliberada de causar perjuicio a otra persona, el Comité dejará

constancia de dicha circunstancia en el informe final y remitirá los actuados a la autoridad competente para la evaluación del inicio del procedimiento disciplinario correspondiente.

La falta de acreditación de los hechos denunciados, el archivo del procedimiento o la inexistencia de responsabilidad no constituyen, por sí mismos, una denuncia de mala fe ni generan responsabilidad para la persona denunciante.

Artículo 46.- Prohibición de represalias

Ninguna persona podrá ser objeto de represalias por presentar una denuncia, brindar información, intervenir como testigo o participar en el procedimiento regulado por el presente Reglamento.

Toda conducta de represalia será puesta en conocimiento de la autoridad competente para la adopción de las medidas que correspondan.

TÍTULO IV

RÉGIMEN DE SANCIONES Y SU APLICACIÓN

CAPÍTULO I

CATEGORIZACIÓN DE LAS INFRACCIONES

Artículo 47.- 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 48.- 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 49.- 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 50.- 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 51.- 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 52.- 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	1. Amonestación Escrita Privada: Registro en el legajo sin difusión pública. 2. Compromiso de Honor: Acta de no reincidencia firmada ante la autoridad. 3. Capacitación Obligatoria: Cursos de sensibilización en género y respeto.	Alternativa o Conjunta: La Comisión puede aplicar solo una (ej. capacitación) o combinar dos (ej. amonestación + capacitación) si el caso lo amerita.
● GRAVE	4. Restricción de Espacios: Prohibición de ingreso a áreas comunes donde coincida con la víctima. 5. Inhabilitación de Beneficios: Suspensión de becas, descuentos o apoyos económicos. 6. Veto de Representación: Pérdida del derecho a ser delegado o representante. 7. Suspensión Corta: Separación de clases de 15 a 30 días calendario. 8. Suspensión Académica por un Semestre: Inhabilitación total para matricularse o realizar actividad académica alguna durante un ciclo completo.	Selectiva: 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

NIVEL DE INFRACCIÓN	CATÁLOGO DE SANCIONES	RÉGIMEN DE APLICACIÓN
		reiteración de la conducta.
● MUY GRAVE	8. Suspensión de Matrícula: Inhabilitación total por uno (01) o hasta dos (02) semestres académicos. 9. Expulsión y Separación Definitiva: Cancelación de la matrícula y prohibición perpetua de reingreso. 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.	Excluyente: Debido a su severidad, se aplica una u otra. La expulsión es el último recurso ante violencia física o chantaje sexual.

* 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 53.- 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	1. Anotación en el Registro Disciplinario Histórico: Registro de la conducta en el legajo del egresado. 2. Suspensión de Servicios de la Red Alumnos: Bloqueo de bolsa de trabajo, redes de networking y correos institucionales.	Advertencia y Registro: El egresado mantiene su vínculo básico pero pierde los beneficios adicionales de la red.

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

* 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 54.- 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:

- 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.
- 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 55.- De la Responsabilidad agravada de las autoridades

Las autoridades académicas, son la Dirección general, las Subdirecciones, Subgerencias, Coordinadores de las áreas académicas y la Secretaria General, 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	1. Suspensión de Funciones: Separación del cargo y de la institución sin goce de haber por un periodo de 30 a 90 días. 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).	Supuesto de aplicación: Conductas sexistas, bromas de contenido sexual o creación de entornos hostiles que no impliquen contacto físico ni chantaje.
● MUY GRAVE	3. DESTITUCIÓN Y DESPIDO: Extinción definitiva del vínculo laboral y académico con el Instituto (D.L. 728 y Ley 30220). 4. Vacancia Inmediata: Declaración de vacancia del cargo correspondiente.	Supuesto de aplicación: Contacto físico no consentido, chantaje sexual (quid pro quo), amenazas de represalia académica o reincidencia en faltas graves.

Artículo 56.- 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	1. Amonestación Escrita: Comunicación formal dirigida al trabajador con copia a su legajo personal. 2. Suspensión Disciplinaria (1 a 10 días): Separación temporal sin goce de haber.	Supuesto de aplicación: Conductas sexistas aisladas, comentarios inapropiados o bromas que no impliquen contacto físico ni subordinación directa.
● GRAVE	3. Suspensión Disciplinaria (11 a 30 días): Separación temporal sin goce de haber. 4. Traslado de Unidad Orgánica: Cambio de área del sancionado para garantizar la distancia física con la víctima (siempre que no implique hostilización laboral).	Supuesto de aplicación: Conductas persistentes de acoso, envío de mensajes impropios por medios digitales o cuando el infractor ignore advertencias previas de cese.
● MUY GRAVE	5. DESPIDO POR FALTA GRAVE: Extinción del vínculo laboral por comisión de actos de hostigamiento sexual y quebrantamiento de la buena fe laboral.	Supuesto de aplicación: Contacto físico no consentido, chantaje sexual, amenazas o cuando la permanencia del trabajador suponga un riesgo para la seguridad de la comunidad.

TÍTULO V

SEGUIMIENTO, MEDIDAS COMPLEMENTARIAS Y CIERRE DEL CASO

CAPÍTULO I

SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

Artículo 57.- Seguimiento institucional

El Instituto Continental, a través de los órganos competentes, realizará el seguimiento de las medidas de protección y de las acciones institucionales adoptadas como consecuencia de los procedimientos regulados en el presente Reglamento, con la finalidad de verificar su cumplimiento y prevenir la reiteración de conductas de hostigamiento sexual.

Artículo 58.- Seguimiento de las medidas de protección

La Secretaría Técnica realizará el seguimiento del cumplimiento de las medidas de protección propuestas por el Comité e informará oportunamente sobre cualquier circunstancia que pueda poner en riesgo la integridad o los derechos de la persona afectada.

Cuando corresponda, propondrá al Comité la modificación, ampliación o levantamiento de las medidas de protección.

CAPÍTULO II

MEDIDAS INSTITUCIONALES COMPLEMENTARIAS

Artículo 59.- Medidas preventivas posteriores

Sin perjuicio del resultado del procedimiento, el Instituto Continental podrá implementar acciones de fortalecimiento institucional orientadas a prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, promover ambientes seguros y fortalecer la cultura de respeto dentro de la comunidad educativa.

Estas acciones podrán comprender programas de sensibilización, capacitación, asistencia técnica, difusión de los canales de denuncia y otras medidas compatibles con la normativa vigente.

Artículo 60.- Capacitación permanente

El Instituto Continental garantizará el desarrollo periódico de actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a autoridades, personal docente, personal administrativo y estudiantes sobre la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual, de conformidad con la normativa vigente.

La participación en las actividades de capacitación obligatoria formará parte de las acciones institucionales de prevención.

Artículo 61.- Difusión del Reglamento

El presente Reglamento será difundido permanentemente a través de los medios institucionales, principalmente el portal de Transparencia apartado Reglamentos del Instituto, asegurando que todos los integrantes de la comunidad educativa conozcan sus derechos, obligaciones, los canales de denuncia y las medidas de protección previstas.

CAPÍTULO III**CIERRE DEL CASO****Artículo 62.- Cierre del procedimiento regulado por el presente Reglamento**

El procedimiento regulado por el presente Reglamento concluye con la remisión del informe final y del expediente a la autoridad competente para la continuación y resolución del procedimiento disciplinario correspondiente.

La conclusión del procedimiento de investigación no limita la adopción de medidas preventivas, de protección o de seguimiento que resulten necesarias conforme a la normativa vigente.

Artículo 63.- Conservación de la documentación

Los expedientes derivados de los procedimientos regulados en el presente Reglamento serán conservados por la Secretaría Técnica de acuerdo con la normativa sobre gestión documental, protección de datos personales y archivo institucional, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información.

TÍTULO VI

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Artículo 64. - Interpretación del Reglamento

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento serán interpretadas conforme a la Constitución Política del Perú, la Ley N.º27942, su Reglamento, la Ley N.º30512, la Ley N.º27444, la Resolución Ministerial N.º067-2024-MINEDU y las demás normas aplicables.

En caso de vacío o duda en su aplicación, prevalecerá la norma especial que otorgue mayor protección a los derechos de las personas involucradas y garantice el cumplimiento de los principios establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 65. - Aplicación supletoria

En todo lo no previsto expresamente en el presente Reglamento serán de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en la Ley N.º27942, su Reglamento, la Ley N.º27444, el Reglamento Institucional, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento del Estudiante y demás normas e instrumentos de gestión institucional aplicables.

Artículo 66. - Actualización del Reglamento

La actualización del presente Reglamento se realizará cuando se produzcan modificaciones en la normativa aplicable o cuando el Instituto Continental determine la necesidad de incorporar mejoras que fortalezcan el Sistema Institucional para la Prevención, Atención, Investigación, Protección, Seguimiento y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Las modificaciones serán aprobadas mediante Resolución Directoral, conforme a la normativa institucional vigente.

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**Formato de denuncia**

Ciudad de, a los días del mes de

Yo,,
identificado/a con DNI N° y con domicilio en, me presento
ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:
..... (nombres y
apellidos del denunciado/a, quien es
..... (indicar puesto/modalidad
formativa) en (indicar órgano/unidad
orgánica/ciclo formativo), conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(De ser posible, exponga los hechos de la manera más detallada e incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autor(es) y partícipe(s), y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

1.
.....
2.
.....
3.
.....
4.
.....

Firma del Denunciante

Anexo 2

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

a. Ambiente para la entrevista

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

b. Parámetros de conducta para los entrevistadores

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

c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

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

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

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

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

e. Firma de la declaración

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

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

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

Formato de Libro de Registro de denuncias

Caso N°

Fecha⁴: ____/____/____

IIEE: _____

DRE: _____

I. SOBRE EL DENUNCIANTE

1.1. Datos de la persona denunciante:

Nombre: _____

Edad: _____

DNI: _____

1.2. ¿Condición de la persona denunciante?

- a) Víctima ()
- b) Estudiante ()
- c) Docente ()
- d) Personal administrativo ()
- e) Personal directivo ()
- f) Otro(s) () _____(especificar)_____

1.3. ¿Dónde sucedieron los hechos denunciados?

- a) Hechos sucedidos en clase ()
- b) Hechos sucedidos en la IIEE ()
- c) Hechos sucedidos en actividades académicos ()
- d) Otro(s) ()
- Especificar _____

1.4. ¿Cómo se enteró de los hechos?

- a) Medios de comunicación ()
- b) Radio ()
- c) Televisión ()
- d) Prensa escrita ()
- e) Redes sociales ()
- f) Otro(s) _____(especificar)_____

II. DATOS DE LOS INVOLUCRADOS

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

Nombre: _____

Edad: _____

DNI: _____

³ El contenido del presente formato de Libro de registro de denuncias corresponde a un contenido mínimo que las IIEE deben completar para los casos de hostigamiento sexual. Sin embargo, de considerarlo conveniente, pueden agregar datos adicionales.

⁴ Fecha de presentación de la denuncia.

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

2.2. Datos del presunto hostigador/a:

Nombre: _____

Edad: _____

DNI: _____

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

III. SOBRE LOS HECHOS DENUNCIADOS Y LAS ACCIONES ADOPTADAS

3.1. Resumen de los hechos descritos:

3.2. Acciones adoptadas:

A) Derivación:

- a) Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces ()
- b) Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD de la DRE ()
- c) CPAD de la DRE ()
- d) CPAD en Educatec ()
- e) CPAD del IESP o EESP ()
- f) CPAD de la UGEL ()
- g) Autoridad máxima de la IE privada ()
- h) Otro () _____(específico)_____

B) Medidas de protección

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a ()
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador/a ()
- c) Rotación o cambio de lugar del hostigado/a, siempre que haya sido solicitada por él/ella ()
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima ()
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima conforme con la norma aplicable ()
Especificar _____

C) Otras medidas adoptadas:

Especificar: _____

(Firma)

Nombre del Presidente del CIFHS:

DNI:

ANEXO N.º 4**PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS
ESTUDIANTES ANTE LA COMISIÓN Y EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO PARA
CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL****Artículo 1.- Objeto**

El presente procedimiento tiene por objeto regular la elección de los representantes titulares y suplentes de los estudiantes que integrarán la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario para casos de hostigamiento sexual del Instituto Continental, garantizando transparencia, participación democrática, representación estudiantil y cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo 2.- Convocatoria

La Jefe de Bienestar Estudiantil y la Secretaria General, a solicitud de la Dirección General, convocará al proceso de elección con una anticipación no menor de cinco (05) días hábiles antes de la fecha programada para la votación.

La convocatoria será difundida mediante los canales institucionales oficiales, incluyendo correo institucional, plataforma virtual y otros medios de comunicación interna.

Artículo 3.- Requisitos para ser candidato

Podrán postular los estudiantes que cumplan los siguientes requisitos:

- a. Tener matrícula vigente al momento de la elección.
- b. Haber culminado satisfactoriamente al menos un periodo académico.
- c. No registrar sanciones disciplinarias vigentes.
- d. No encontrarse involucrado en procedimientos por hostigamiento sexual o violencia.
- e. Mantener la condición de estudiante regular.

Artículo 4.- Presentación de candidaturas

Los estudiantes interesados presentarán su candidatura dentro del plazo establecido en la convocatoria, acompañando una declaración jurada de cumplimiento de requisitos.

Artículo 5.- Electores

Tienen derecho a votar todos los estudiantes con matrícula vigente en cualquiera de los programas de estudios y modalidades autorizadas por el Instituto.

Artículo 6.- Modalidad de elección

La elección podrá realizarse de manera presencial, virtual o mixta, mediante mecanismos que garanticen:

- a. Un voto por estudiante.
- b. Transparencia y trazabilidad del proceso.
- c. Confidencialidad del voto.
- d. Igualdad de oportunidades para los candidatos.

Artículo 7.- Escrutinio y resultados

Concluida la votación, se efectuará el conteo inmediato de votos.

Será elegido representante titular el estudiante que obtenga la mayor votación. El segundo lugar ocupará la condición de representante suplente.

En caso de empate, se realizará una segunda votación entre los candidatos empatados dentro de los tres (03) días hábiles siguientes.

Artículo 8.- Acta de elección

Los resultados serán consignados en un Acta de Elección, la cual deberá contener:

- a. Fecha de la elección.
- b. Número de electores participantes.

- c. Número de votos obtenidos por cada candidato.
- d. Identificación del representante titular y suplente.
- e. Firma de los responsables del proceso.

Artículo 9.- Formalización

El Acta de Elección será remitida a la Dirección General para la emisión de la Resolución Directoral de conformación del órgano correspondiente, mediante la cual se formalizará la designación de los representantes estudiantiles titulares y suplentes.

Artículo 10.- Vigencia de la representación

Los representantes estudiantiles ejercerán funciones por un periodo de dos (02) años o hasta que pierdan la condición de estudiante regular, lo que ocurra primero.

Artículo 11.- Vacancia y reemplazo

La representación vaca por:

- a. Renuncia escrita.
Pérdida de la condición de estudiante regular.
- b. Sanción disciplinaria firme.
- c. Inasistencia injustificada reiterada a las sesiones del órgano correspondiente.

En caso de vacancia, asumirá automáticamente el representante suplente por el periodo restante.

ANE

icontinental.edu.pe



PARTE DE:

Continental
International Education



Visítanos:
Calle Real 125 - Huancayo



Llámanos:
(064) 484 560

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