

# Procedimiento de Quejas y Denuncias frente al Hostigamiento Sexual Laboral

## I. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

El objetivo de este procedimiento es proporcionar una vía clara, accesible y confidencial para que los estudiantes, profesores, trabajadores y personal administrativo del **Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado-Peruano de Cine y Creatividad S.A.C.** puedan presentar quejas o denuncias relacionadas con hostigamiento sexual laboral. El Instituto se compromete a garantizar que todos los miembros de su comunidad educativa y laboral puedan desarrollar sus actividades en un ambiente seguro, libre de cualquier tipo de violencia o discriminación.

## II. PRINCIPIOS RECTORES

- **Confidencialidad:** La identidad de las personas involucradas en el proceso de denuncia debe ser protegida en todo momento.
- **Imparcialidad:** Las denuncias serán tratadas con imparcialidad, sin prejuicios hacia la persona denunciante ni la persona denunciada.
- **Protección contra represalias:** Quienes presenten denuncias o quejas deben estar protegidos contra cualquier tipo de represalia o retaliación.
- **Accesibilidad:** El procedimiento debe ser accesible para todas las personas dentro del Instituto, y debe estar disponible en formatos que faciliten su comprensión.

## III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable para:

- **Estudiantes:** Quejas o denuncias relacionadas con hostigamiento sexual.
- **Profesores y personal docente:** Quejas o denuncias por conductas de hostigamiento sexual en el entorno laboral o académico.
- **Personal administrativo:** Quejas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

## IV. TIPOS DE QUEJAS O DENUNCIAS

Las únicas quejas o denuncias que pueden ser presentadas bajo este procedimiento son aquellas relacionadas con hostigamiento sexual laboral, conforme a la Ley N° 27942 sobre hostigamiento sexual en el trabajo.

- **¿Qué es el Hostigamiento Sexual Laboral?**

El hostigamiento sexual laboral es cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado, ya sea verbal, no verbal o físico, que ocurra en el ámbito laboral o académico y que afecte la dignidad de la persona o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil o degradante.

### El hostigamiento sexual laboral incluye, pero no se limita a:

- Comentarios, bromas o chistes sexuales no deseados que generen incomodidad o humillación hacia la persona afectada.
- Sugerencias o insinuaciones sexuales no solicitadas, que impliquen una relación de poder o que condicionen beneficios laborales o académicos a favores sexuales.
- Avances sexuales no deseados, como toques, abrazos, besos, o acercamientos no consentidos.
- Exhibición de material visual de contenido sexual (por ejemplo, imágenes, videos, o mensajes explícitos) sin el consentimiento de la persona afectada.
- Condicionamiento de oportunidades laborales o académicas (ascensos, notas, evaluaciones) a cambio de favores sexuales o promesas de favores sexuales.

### Consideraciones para Identificar el Hostigamiento Sexual Laboral:

- El hostigamiento sexual no requiere que el comportamiento sea de naturaleza explícita o física. Incluso comentarios o insinuaciones pueden constituir hostigamiento.
- Es relevante que el comportamiento sea no deseado por la persona afectada. Lo que puede ser interpretado como una broma o un avance de forma inocente por una persona, puede ser vivido como una experiencia intimidante y humillante para otra.
- La relación de poder entre la persona que hostiga y la víctima (por ejemplo, jefe-subordinado, docente-estudiante) no puede ser ignorada. El hostigamiento sexual laboral incluye cualquier forma de presión o coacción sobre la persona en función de su jerarquía o rol en la institución.
- El hostigamiento sexual laboral se considera recurrente o continuado, lo que significa que un solo incidente grave puede ser considerado, pero los comportamientos repetitivos son más característicos de esta conducta.

## V. CANALES DE DENUNCIA

El Instituto, ofrece los siguientes canales confidenciales para que los miembros de la comunidad educativa y laboral puedan presentar quejas o denuncias por hostigamiento sexual laboral:

- **Buzón físico de denuncia:** Un buzón físico estará disponible en lugares visibles del Instituto, como al costo del periódico mural y en las oficinas administrativas, para la entrega confidencial de denuncias.
- **Buzón electrónico de denuncia:** Correo electrónico institucional para denuncias relacionadas con hostigamiento sexual .

<b>CANAL DE DENUNCIA</b>	<b>trabajasinacoso@epic.edu.pe</b>
--------------------------	------------------------------------

- Formulario de denuncia en línea: Formulario accesible a través de la página web del Instituto, para quienes prefieren una vía digital para presentar su denuncia.

<b>DIRECCIÓN WEB</b>	<b>www.epic.edu.pe/canalético</b>
----------------------	-----------------------------------

## VI. DELEGADO DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

El Delegado de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral es el encargado principal de gestionar todas las denuncias relacionadas con el hostigamiento sexual laboral en el Instituto. Este delegado será quien reciba, investigue y proporcione el acompañamiento necesario a los denunciantes.

### Funciones del Delegado:

- **Recepción y registro de denuncias:** El Delegado recibirá y registrará todas las denuncias presentadas a través de los canales establecidos, garantizando que cada denuncia sea tratada de manera confidencial.
- **Acompañamiento psicológico:** El Delegado brindará apoyo emocional y psicológico a las personas afectadas, proporcionándoles herramientas de afrontamiento durante el proceso.
- **Investigación de la denuncia:** El Delegado se encargará de realizar una investigación exhaustiva e imparcial de cada caso de hostigamiento sexual, entrevistando a las partes involucradas y recabando pruebas.
- **Propuestas de medidas cautelares:** Si se considera necesario, el Delegado podrá proponer medidas cautelares para proteger a la persona denunciante de posibles represalias o de situaciones que agraven la denuncia.
- **Resolución del caso:** El Delegado emitirá una resolución final sobre la denuncia presentada, la cual incluirá la determinación de si el hostigamiento sexual ha ocurrido o no, y, en su caso, las sanciones correspondientes.
- **Monitoreo de la implementación de medidas:** Asegurar que se cumplan las sanciones y las medidas de protección para la persona denunciante.

## VII. PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN

### RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

- Las denuncias serán recibidas a través de los canales descritos previamente. El Delegado de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral se encargará de registrar cada denuncia y garantizar que se tomen las medidas de protección necesarias para el denunciante.

### CONFIRMACIÓN DE RECEPCIÓN:

- Dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la denuncia, el Delegado enviará una confirmación al denunciante, informándole sobre la recepción de la denuncia y el inicio del proceso de investigación.

### ACOMPANAMIENTO PSICOLÓGICO:

- El Instituto, a través del Delegado, proporcionará apoyo psicológico a la víctima de hostigamiento sexual laboral desde el momento de la recepción de la denuncia. Este apoyo incluirá sesiones de orientación emocional y asistencia en todo el proceso de denuncia.

### INVESTIGACIÓN:

- El Delegado llevará a cabo una investigación imparcial y confidencial. Durante el proceso, se entrevistará a las partes involucradas, se recabarán pruebas y se evaluará la situación de manera justa.

### RESOLUCIÓN:

- Al concluir la investigación, el Delegado emitirá una resolución que incluirá las conclusiones del proceso y las sanciones correspondientes, que podrán ser desde una amonestación hasta una desvinculación laboral o académica dependiendo de la gravedad del caso.

**Medidas cautelares:**

- Si se considera necesario, el Delegado podrá tomar medidas cautelares para proteger a la persona denunciante, como cambios temporales en el puesto de trabajo, modificación de horarios o de actividades académicas.

**VIII. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS**

El Instituto garantiza que no habrá represalias contra las personas que presenten denuncias de hostigamiento sexual laboral. Cualquier acto de represalia será considerado como una infracción grave y se tomará en cuenta para la resolución del caso.

**IX. CONFIDENCIALIDAD**

El Instituto asegura que toda la información relacionada con el proceso de denuncia será manejada de manera confidencial, protegiendo la identidad de las partes involucradas y el contenido de las pruebas, con el fin de proteger los derechos de todas las personas implicadas.

**X. ANEXOS**

- IHSL-FO-001 FORMATO DE DENUNCIAS ANTE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

CODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
IHSL-PR-01	01	27/03/2025	28/03/2025

## FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

..... de .....de 20.....

Señor(es): Recursos Humanos o equivalente / Delegado IFHSL

..... Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios que coadyuntarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N 014-2019-MIMP.

### I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI)	Carnet de Extranjería	N Pasaporte	
Área / Departamento			
Cargo			
Domicilio			
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico:	

### II. Datos del Victimario de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Cargo			
Relación con la persona afectada			
Superior Jerárquico	Subordinado/a	Cliente	
Mismo nivel jerárquico	Proveedor/a	Otro (especificar)	

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI)	Carnet de Extranjería	N Pasaporte	
Área / Departamento			
Cargo			
Domicilio			
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico:	

- Enviar el formulario de denuncia, a nuestro canal de quejas :

CANAL DE DENUNCIA

trabajasinacoso@epic.edu.pe