



COLEGIO DE  
**Abogados**  
DE AREQUIPA

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

# REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



## TÍTULO I: OBJETO

**Artículo N°1** Este documento contiene el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del Colegio de Abogados de Arequipa a quien en adelante se denominará **EL REGLAMENTO**, que tiene por objeto prevenir, investigar y, de ser el caso, aplicar sanción ante las diversas manifestaciones de hostigamiento sexual.

**Artículo N°2 EL REGLAMENTO** establece los lineamientos para identificar y denunciar eficazmente el hostigamiento sexual, así como para llevar a cabo el procedimiento de investigación y sanción en el marco de la aplicación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, en concordancia con el marco normativo vigente.

## TÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo N°3 EL REGLAMENTO** es de aplicación en aquellos casos de denuncia de hostigamiento sexual, pudiendo ser aplicable a trabajadores y locadores del Colegio de Abogados de Arequipa

## TÍTULO III: PRINCIPIOS

**Artículo N°4** Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física, mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación:** El Colegio, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas sin distinción alguna, independiente de su sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** El Colegio, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** El Colegio, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.



- f) **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** El Colegio, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** El Colegio, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en las leyes de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** El Colegio, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

#### TÍTULO IV: RESPONSABILIDADES DE EL COLEGIO Y DE LOS MIEMBROS ORDEN

**Artículo N°5** Para la consecución efectiva del compromiso asumido por el Colegio de Abogados de Arequipa, así como del objetivo de este Reglamento, El Colegio exige que cada uno de los miembros de la comunidad universitaria y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo o de autoridad, asuman las siguientes responsabilidades:

- a. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (trabajadores, personal de servicio de locación y agremiados.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales;
- b. Evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, discriminatorias, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles;
- c. Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual; es decir, no ignorándolos ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo e impidiendo que se repitan o agraven;
- d. Comunicar a las instancias designadas en esta Política cuando tomen conocimiento de cualquier comportamiento, actitud o acción que constituya hostigamiento sexual.

**Artículo N°6** El Colegio es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual:

- a. Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual;



- b. Difundir entre todos sus trabajadores del Colegio de abogados de Arequipa el contenido de este Reglamento;
- c. Dar a conocer a todos trabajadores del Colegio de abogados de Arequipa los canales de denuncia establecidos en el presente Reglamento, según les sea aplicable;
- d. Contar con el Comité de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Honor, para la atención oportuna de las denuncias.
- e. Capacitar a los trabajadores del Colegio de abogados de Arequipa, quienes se encargarán de investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual; y
- f. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente Reglamento.

#### V: DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES

##### Artículo N°7 CAPÍTULO I: DEFINICIONES

- a. **Hostigamiento sexual:** Es toda conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige, que pueda crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda afectar su actividad o situación laboral.

Para que se configure un acto de hostigamiento sexual, no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta. Cualquier persona puede ser víctima o acosador de hostigamiento sexual, independientemente de su edad, cargo, sexo, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro factor.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el hostigador, o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera del horario de estudios o en el centro universitario o no.

- b. **Conducta de naturaleza sexual:** Es el comportamiento o acto físico, verbal, gestual u otro de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material con contenido sexual; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual de tipo sexual; entre otras de similar naturaleza.
- c. **Conducta sexista:** Es el comportamiento o acto que promueve o refuerza estereotipos en los cuales mujeres y hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- d. **Denuncia:** Consiste en la expresión o reclamo que realiza la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual, pudiendo también ser realizada por tercera persona que conozcan de los hechos.
- e. **Denunciante:** Es la persona que interpone la denuncia a través de los canales establecidos.
- f. **Afectado(a):** Es la persona presuntamente vulnerada por actos de hostigamiento sexual.
- g. **Denunciado (a):** Es cualquier persona que se encuentran en relación con el contra quien se formula la denuncia por ser el presunto hostigador. Excepcionalmente, podrá ser un locador de servicios o un tercero.
- h. **Falsa denuncia:** Es aquella que está sustentada en hechos que no son verdaderos, que no coinciden con la realidad o que se encuentran sustentados en pruebas falsas. De confirmarse la misma, es pasible de sanción para quien la interpuso.

##### CAPÍTULO II: MANIFESTACIONES

**Artículo N°8** El hostigamiento sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:



- a. Promesas expresas o implícitas a la persona afectada, de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación (laboral, profesional, etc.) actual o futura a cambio de favores sexuales;
- b. Amenazas mediante las cuales se exija, en forma explícita o implícita, una conducta no deseada por la persona afectada que atente o agrave su dignidad;
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten, todos ellos, insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona afectada;
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada;
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite;
- f. Cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

**Artículo N° 9** Las acciones a través de las cuales el hostigamiento sexual se podrían materializar son las siguientes:

- a. Físicas: tales como contacto físico no deseado, lo que incluye palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, contacto inapropiado, arrinconamientos, etc.; violencia física, que incluye la agresión sexual; y amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales;
- b. Verbales: tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias, bromas obscenas y otros; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la persona afectada, etc.;
- c. No verbales: los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como no, y que están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, a mensajes sexualmente explícitos o sugerentes (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, "WhatsApp", etc.), a miradas lascivas con connotación sexual, etc.

#### TÍTULO VI: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Artículo N°10** El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual (el "Procedimiento") en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual se realiza de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de las personas afectadas.

#### CAPÍTULO I: DE LA DENUNCIA

**Artículo N°11** El procedimiento se inicia a pedido de la persona afectada, de un tercero o de oficio. Este último caso se da cuando El Colegio toma conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

Las denuncias de hostigamiento sexual deberán presentarse físicamente o virtualmente - de acuerdo al modelo aprobado (**ver anexo 1**) - ante la Gerencia mediante los canales pertinentes.

Quien realiza la denuncia debe describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de los hechos y aportar cualquier otro medio de prueba o indicio, los cuales sirven para sustentar su denuncia.



Asimismo, se podrán de manera excepcional, recibir las denuncias de forma verbal, únicamente por cualquiera de las siguientes autoridades: Decano, encargado de Recursos Humanos (si es que lo hubiera). En caso de optar por esta alternativa, deberá necesariamente suscribirse el modelo de denuncia, registrándose a detalles su denuncia.

En caso el denunciado sea miembro de La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos, Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual o de Tribunal de Honor, este deberá abstenerse de participar en el procedimiento. Ante ello, el Decano definirá el reemplazo.

Por último, El Colegio podrá crear algún mecanismo adicional de denuncias, con la finalidad de mejorar y facilitar el acceso a las mismas, dicho canal será debidamente comunicado en su oportunidad.

## CAPITULO II: ACTA DE DERECHOS

**Artículo N°12** Al momento de la presentación de la denuncia, si esta es realizada por la víctima, se procede a dar lectura del "Acta de derechos de la persona denunciante" en la cual constan los derechos que la asisten, que están reconocidos en el presente Reglamento y de manera supletoria en la Ley 30364 y su Reglamento.

Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante y/o dejar su conformidad de manera virtual para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento. Dicha acta se incluye en el Anexo 2.

## CAPÍTULO III: ÓRGANO DE INSTRUCCIÓN

**Artículo N°13** Después de recibida la denuncia, en un plazo no mayor de un (01) día hábil, se corre traslado a La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos para su calificación, y el inicio de la investigación.

**Artículo N° 14** El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral en un plazo no mayor de un (01) día hábil desde que recibió la denuncia, pone a disposición de las personas afectadas, los canales de atención médica y psicológica con los que cuenta El Colegio.

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

En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles desde que se interpuso la denuncia El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral, de oficio o a solicitud del denunciante, y con el objetivo de asegurar la eficacia de la decisión final, puede dictar e implementar medidas de protección reguladas en el artículo 18.2 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, a través del cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima. Dichas medidas deben ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso.

Pueden dictarse también medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.



#### CAPÍTULO IV: COMUNICACIÓN A MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MINTRA)

**Artículo N°14** En caso el denunciado sea trabajador, el Colegio comunica al MINTRA que ha recibido una denuncia o ha iniciado de oficio un Procedimiento y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la denuncia o iniciado el procedimiento.

Culminado el Procedimiento, El colegio comunicará al MINTRA la decisión final dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión. La Gerencia será la responsable de realizar ambas comunicaciones.

#### CAPÍTULO V: DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN DE LAS AUTORIDADES

Las autoridades competentes para investigar efectiva y oportunamente las denuncias por actos de Hostigamiento Sexual, aplicando las sanciones que correspondan es:

##### **El Gerente o del encargado de Recursos Humanos.**

Sus funciones serán: la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

Asimismo, El Gerente o del encargado de Recursos Humano debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.

Además, de no haber sido sancionado por hostigamiento sexual, ni registrar antecedentes policiales, penales o judiciales, y no haber sido sentenciado de manera definitiva por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

##### **El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual**

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por:

- a. 02 Trabajadores elegidos por el Elecciones del El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral
- b. 02 Representantes designados por el Decanato.

Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en artículos anteriores podrán solicitar un reemplazo ante el Decano sobre las situaciones de abstención o por período vacacional, el cual nombrará un reemplazo temporalmente.

Las causales de abstención de cualquier autoridad de los órganos El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral son:

- a. Ser familiar directo en primer, segundo y tercer grado del "denunciado" como del "afectado".
- b. Ser el "denunciante" de un presunto acto de hostigamiento sexual.
- c. Ser el "denunciado" en un presunto acto de hostigamiento sexual.



La Gerencia o el que haga de Recursos Humanos, los miembros del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral son responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la persona afectada sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieron acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será considerado una falta laboral, por lo que será pasible de sanción.

Los acuerdos del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de El Colegio con mayor antigüedad en la institución.

La Gerencia o el que haga de Recursos Humanos y los miembros del comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral, puede proponer reuniones, llamadas, video llamadas con cualquiera de los implicados, a través de los diversos canales virtuales con los que cuenta El Colegio, los cuales podrán ser aportadas como medios probatorios.

#### CAPÍTULO VI: VALORACIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS

La Gerencia o el que haga de Recursos Humanos y los miembros del comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral evalúa los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual denunciado.

Los medios probatorios que pueden aportarse a las investigaciones son, entre otros, los siguientes:

- declaración de testigos;
- documentos públicos o privados;
- grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros medios de comunicación;
- pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, entre otras pericias; y
- cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo, incluido la confrontación entre las partes que puede ser solicitada por la víctima.

Los testigos ofrecidos por las partes pueden contar con medidas de protección personales y laborales a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

Adicionalmente, en la valoración de la declaración del denunciante; La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal de Honor, observan lo siguiente:

- la posibilidad de que la sola declaración del denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
- La importancia de que la retractación del denunciante se evalúe tomando en cuenta el entorno laboral, familiar y social del que proviene el/la denunciante y la persona denunciada.
- Los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema de Justicia de la República.



## CAPÍTULO VII: ETAPAS Y PLAZOS

### **Investigación Preliminar**

Se encuentra a cargo de La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

El procedimiento para el trámite de la denuncia es la siguiente:

- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por La Gerencia o el que haga de Recursos Humanos. Asimismo, en caso la Gerencia o el que haga de Recursos Humanos de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.
- b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el Capítulo de Órgano de Instrucción del presente Reglamento, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
- c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.
- d) La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

### **Etapa de Instrucción**

Se encuentra a cargo de La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos, quien realiza las siguientes actuaciones:

- a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada:
  - i. el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o,
  - ii. el archivo de la denuncia a los 7 días de recibida la denuncia.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.



- b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.  
El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.
- d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

#### **Etapa resolutive**

Esta etapa se encuentra a cargo Comité de intervención frente al hostigamiento sexual . La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes.

El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

#### **Etapa de Impugnación:**

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutive al Tribunal Disciplinario, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario. Tal decisión es inapelable.

En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la



persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario.

Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

El informe debe ser puesto en conocimiento de la Gerencia o del encargado de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (01) día hábil.

Los plazos del procedimiento señalados en el presente Reglamento no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

#### CAPÍTULO VIII: FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

De declararse fundada la denuncia, la decisión final señala la sanción que se impondrá al denunciado, pudiendo determinarse en alguna de las siguientes:

- ✓ Llamada de atención verbal o escrita
- ✓ Suspensión sin goce de haber
- ✓ Despido

La gradualidad de la sanción, es materia de análisis por parte de la autoridad competente en función al grado de vinculación (docente, colaborador administrativo, autoridad o alumno), en función de los hechos analizados y gravedad de los mismos.

En el caso de las llamadas de atención (verbal o escrita) o suspensiones, pueden estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como, por ejemplo, traslado de centro de trabajo o de sede y reasignación de puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.

Si de las investigaciones realizadas no puede determinarse que el hostigamiento sexual tuvo lugar, el área competente puede establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente seguro y respetuoso.

En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el denunciado a quien se le imputaron los hechos tiene derecho a interponer judicialmente las acciones que crea pertinentes.

#### CAPÍTULO IX: CASOS DE RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN

El retiro, renuncia, cese, o el término de la relación de vinculación con el Colegio de la persona afectada, no exime a La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos de iniciar o continuar con el Procedimiento y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. por cualquier motivo, el Procedimiento continúa y se debe concluir con el informe respectivo Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, dictándose las medidas que correspondan.

#### TÍTULO VII: CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN MIEMBRO DE LA ORDEN

Cuando el presunto hostigador se miembro de la Orden, la denuncia se formula ante la Tribunal de Honor, siguiendo los plazos y procedimiento establecidos por el presente reglamento.



Asimismo, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia al Decano.

En caso el informe final del Comité de Hostigamiento Sexual incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite al Tribunal de Honor para actos de Hostigamiento Sexual para que traslade el informe a la persona afectada otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus descargos.

Este informe es remitido a la Junta Directiva, para que realice lo siguiente:

- traslade el informe al denunciado, otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos;
- emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual; e
- informe a El Colegio sobre lo actuado.

En un plazo no mayor a un día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, se informa al Tribunal de Honor del Colegio de abogados de Arequipa para que tome las medidas que considere pertinentes.

El Colegio de Abogados de Arequipa conduce el Procedimiento garantizando que la persona afectada puede denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual sufridos.



**ANEXO 1**

**Formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual**

....., ..... de...de 20....

Decano del Colegio de Abogados de Arequipa

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.

- I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual
  1. Nombres y apellidos
  2. Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)
  3. Domicilio
  4. Teléfono Fijo: Celular:
  5. Correo electrónico
  6. Área
- II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia
  1. Nombres y apellidos
  2. Cargo del cual depende Relación con la persona afectada
- III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)
  1. Nombres y apellidos
  2. Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)
  3. Parentesco/Relación
  4. Dirección
  5. Teléfono Fijo: Celular:
  6. Correo electrónico
- IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros)
- V. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)
  1. ....
  2. ....
  3. ....
  4. ....
- VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	<input type="checkbox"/>
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	<input type="checkbox"/>
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	<input type="checkbox"/>
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	<input type="checkbox"/>



5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

(\*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular.

Firma

Huella Digital

Nombres y Apellidos:





**ANEXO 2**

**Acta de derechos de la persona denunciante**

En la ciudad de....., siendo las..... horas del día..... se presentó ante La Gerencia o quien haga de Recursos Humanos de El Colegio, la persona de .....identificado con DNIº....., y domiciliado en ....., quién interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del señor/a.....

Al respecto, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019 MINP, Y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente

**I. Medidas de protección para la víctima.**

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella
5	Gozar con las medidas de protección hasta que se emita la resolución no decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

**II. Principales actuaciones del procedimiento.**

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
2	El Informe Inicial e Informe Final de la instrucción
3	La imputación de cargos
4	La decisión Comité de intervención frente al hostigamiento sexual
5	La resolución del Tribunal Disciplinario.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo Durante la etapa resolutive

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuenta El Colegio, para el cuidado de su salud integral. Observaciones:.....

Habiendo leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del Comité de Hostigamiento Sexual.



**ANEXO 3**

**Modelo de Informe de la Comité de Hostigamiento Sexual**

Habiendo sido notificados con fecha.... de.... del 20..., de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentado por....., en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, Comité de Hostigamiento Sexual de El Colegio, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

**I. Descripción de los hechos denunciados:**

Con fecha \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20\_\_, el/la Sr./Sra., comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

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

**II. Descargos y respuesta:**

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

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

**III. Descripción y valoración de los medios de prueba:**

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

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

**IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales**

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité de Hostigamiento Sexual ha arribado a las siguientes conclusiones:

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



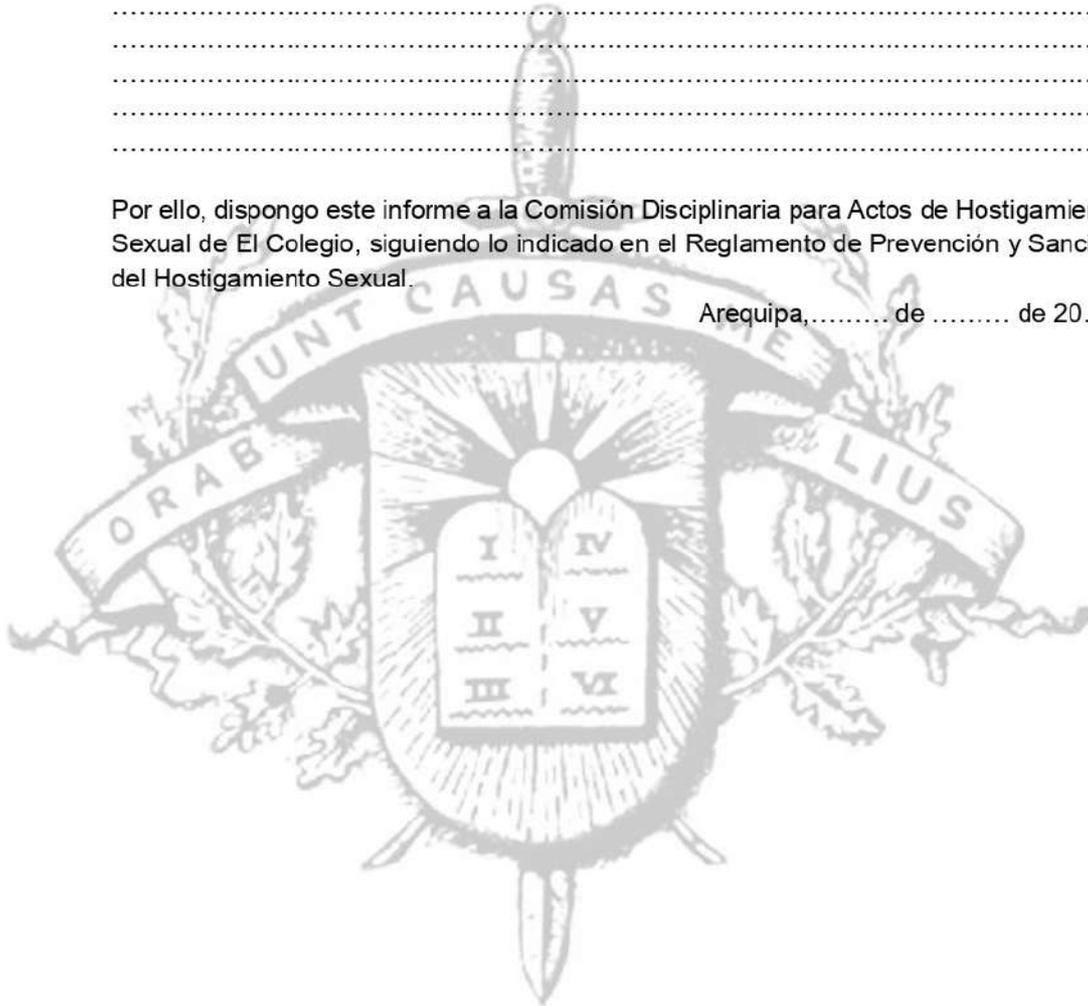
.....  
.....

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité de Hostigamiento Sexual sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

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

Por ello, dispongo este informe a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual de El Colegio, siguiendo lo indicado en el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Arequipa,..... de ..... de 20.....





**ANEXO 4**

**Modelo de Resolución Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.**

**RESOLUCIÓN N° -20 -CAA-CDAHS**

Arequipa, ... de..... de.....

En torno al informe N° ....., enviado por el Secretario de Instrucción con fecha..... de ..... del .....; por la presente le comunicamos la decisión la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual de El Colegio de Abogados de Arequipa(en adelante "la Comisión"), en atención a los siguientes fundamentos:

**I. VISTOS:**

1. Informe N°..... del Comité de Hostigamiento Sexual sobre la denuncia presentada por el Sr/Sra ..... interpuesta en contra del Sr/Sra.....,
2. Haber citado vía virtual al denuncia....., a través de su correo electrónico institucional de El Colegio hasta en x oportunidades para que se presente ante el Comité Investigador y presente sus descargos.
3. Acta de Instalación Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.
4. Pruebas presentadas por la parte denunciante, las mismas que fueron comunicados al denunciado en las citaciones.

**II. CONSIDERANDOS:**

.....

**III. RESUELVE**

1. Aceptar la conclusión emitida por el Comité de Hostigamiento Sexual y la sanción indicada en el informe N°..... del día ..... de ..... del .....
2. Notificar al Gerente ..... Para que emita la Resolución Gerencial correspondiente.
3. Notificar al Comité de Hostigamiento Sexual de la presente Resolución para su archivo.

Regístrese y comuníquese.

Firma y nombres de los miembros Comité de intervención frente al hostigamiento sexual