

## PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO

### I.- OBJETIVO


Prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones laborales. Proteger al trabajador frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, al trabajo, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual.

### II.- FINALIDAD

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos, para la aplicación de mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual. Garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, cumpliendo con el debido proceso.

### III.- BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú
2. Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
3. Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
4. Ley 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
5. Decreto Supremo Nro. 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
6. Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
7. Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.
8. D.S. Nro. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
9. Ley 28983, Ley Marco de Igualdad de Oportunidades.
10. Ley 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
11. Guía para prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, de marzo de 2011.
12. Ley 23733, Ley Universitaria.
13. Reglamento General de la Universidad.

 <p><b>USMP</b> UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES</p>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Fecha: 24/06/2011 Página 1 de 10
---	---	-------------------------------------


#### IV.- ALCANCE

El presente procedimiento es de aplicación al personal docente y no docente de la Universidad de San Martín de Porres, cualquiera sea su régimen laboral o contractual, incluidos los convenios de modalidades formativas laborales.

#### V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. Para efectos de lo dispuesto en el presente procedimiento, se utilizarán los siguientes términos:

- a) Hostigamiento Sexual: Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.
- b) Relación de autoridad.- Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- c) Relación de jerarquía.- Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la estructura organizacional.
- d) Situación ventajosa.- Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- e) Hostigador.- Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente procedimiento.
- f) Hostigado.- Toda persona que es víctima de Hostigamiento Sexual.


 <p><b>USMP</b> UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES</p>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Fecha: 24/06/2011 Página 2 de 10
--	---	-------------------------------------

5.2.- Se entenderán como manifestaciones de la conducta de Hostigamiento Sexual, a título enunciativo, las siguientes:

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

5.3.- Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:

- a) La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.

	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 24/06/2011 Página 3 de 10</p>
---	--	---

- b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador, de forma explícita o implícita, como base para la toma de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.
- e) La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.


## VI.- DISPOSICIONES COMUNES DEL PROCEDIMIENTO

### 6.1.- Presentación de la Denuncia

La denuncia será presentada mediante una queja verbal o escrita, suscrita por la presunta víctima, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario, desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual, ante:

- a) El Decano: Si el presunto hostigador pertenece a una Facultad, sea docente o no docente.
- b) El Director General de Administración: Si el presunto hostigador pertenece al Nivel Central.
- c) En el caso que la denuncia (queja) sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario, ésta deberá presentarse ante el Rectorado.

### 6.2.- Autoridad u órgano competente encargado de la Investigación

 <p><b>USMP</b> UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 24/06/2011 Página 4 de 10</p>
---	--	---

- a) Si el presunto hostigador es docente: La Comisión Disciplinaria de Docentes.
- b) Si el presunto hostigador es personal no docente: La Oficina de Inspección y Control Interno.

6.3.- Requisitos de la denuncia


La denuncia (queja) deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Identificación del denunciante.- Nombre, documento de identidad, cargo o función que realiza dentro de la Universidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.
- b) Identificación del denunciado.- Nombre, cargo o función que realiza en la Universidad.
- c) Hechos.- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) Pruebas.- Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios.
- e) Medida Cautelar.- El denunciante podrá solicitar se dispongan medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la denuncia.
- f) Identificación del representante.- Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.

6.4.- MEDIOS PROBATORIOS

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del Hostigamiento Sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

Son admitidos los siguientes medios probatorios:


 <p><b>USMP</b> UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRÉS</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 24/06/2011 Página 5 de 10</p>
---	--	---

- a) Declaración de Testigos.
- b) Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser éstos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.
- c) Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
- d) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.

## 6.5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Los órganos competentes deberán, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

- a) Confidencialidad.- Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.
- b) Protección al denunciante y/o su representante.- Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el denunciante y/o su representante tendrán acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el órgano encargado de la investigación. Asimismo, podrá solicitar la realización de otras acciones que coadyuven al esclarecimiento de lo denunciado. Si el representante también es trabajador de la Universidad, corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos adoptar las medidas necesarias
- c) Protección al Testigo: De ser el testigo trabajador de la Universidad, corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral, como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

 <p>USMP UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES</p>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Fecha: 24/06/2011 Página 6 de 10
--	---	-------------------------------------

- d) Criterios para la evaluación de la existencia o configuración del hostigamiento sexual.- El criterio debe ser objetivo, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos, pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.
- e) Criterios para evaluar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual: Se deberá evaluar de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando la reincidencia y la intensidad de la conducta.


#### 6.6.- MEDIDAS CAUTELARES

A fin de asegurar la protección de la supuesta víctima, la Universidad podrá disponer las siguientes acciones:

- a) Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física del denunciante.
- b) Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud.
- c) Asistencia psicológica al denunciante, ello en la medida que lo permitan las posibilidades institucionales.
- d) De existir mérito suficiente, la Universidad podrá solicitar ante la Sub Prefectura respectiva el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- e) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.

#### 6.7.- PLAZOS PARA INVESTIGAR Y RESOLVER

- a) Una vez recepcionada la denuncia, el Decano o el Director General de Administración, según corresponda al caso, tomará conocimiento y en el plazo de 24 horas correrá traslado de la denuncia a:
  - ✓ La Comisión Disciplinaria si el denunciado es docente.
  - ✓ La Oficina de Inspección y Control Interno si el denunciado no es docente.


 <p><b>USMP</b> UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRÉS</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 24/06/2011 Página 7 de 10</p>
---	--	---

- b) El órgano encargado de la investigación, correrá traslado de la denuncia al denunciado, mediante carta notarial, dentro de los 2 días hábiles de recepcionada la denuncia.
- c) El denunciado (quejado) cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el presente procedimiento y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.
- d) El órgano encargado de la investigación correrá traslado de la contestación al denunciante (quejoso) dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, debiendo poner en conocimiento de ambas partes los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual de acuerdo a los criterios establecidos en el presente procedimiento, en la Ley y en su Reglamento.
- e) Luego de 10 días hábiles de investigación, el órgano encargado de la investigación emitirá su opinión, corriendo traslado de todo lo actuado al Decano de Facultad o Director General de Administración, según corresponda al caso.
- f) El Procedimiento durará como máximo un total de 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las sedes ubicadas en otras regiones.

#### 6.8.- RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

- a) El Decano deberá someter el resultado a consideración del Consejo de Facultad y emitida la Resolución Decanal, la elevará al Consejo Universitario para su ratificación. La Oficina de Asesoría Legal se encargará de notificar este resultado.
- b) El Director General de Administración remitirá el expediente a la Oficina de Recursos Humanos para la aplicación de la medida disciplinaria respectiva.

#### 6.9.- SANCIONES

	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 24/06/2011 Página 8 de 10</p>
---	--	---



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


- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión o Separación temporal
- c) Despido

#### 6.10.- FALSA DENUNCIA


- a) Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por Resolución firme, faculta a quien le imputaron los hechos para solicitar a la autoridad competente la imposición de la sanción respectiva contra quien formuló la denuncia, siempre y cuando acredite la existencia de dolo, nexo causal y daño.
- b) La Universidad se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, de conformidad con las normas legales pertinentes, con o sin solicitud de sanción.

#### 7.- PROCEDIMIENTO EN CASO EL DENUNCIANTE SEA ALUMNO DE LA UNIVERSIDAD

- a) La queja, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, deberá ser interpuesta ante el Decano de la Facultad respectiva. En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará el acta en el mismo acto y será firmada por el quejoso.
- b) El Decano, dentro del plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, correrá traslado de la queja para el descargo del quejado, quien tendrá 3 días hábiles, adjuntando las pruebas que considere necesario.
- c) Si la queja tiene méritos para el proceso administrativo, la Comisión de Procesos Disciplinarios, en el plazo máximo de siete días hábiles prorrogables por 3 días más, realizará la investigación necesaria y propondrá las sanciones pertinentes de acuerdo a la gravedad de la falta.
- d) El Decano convocará al Consejo de Facultad para conocimiento y acuerdo correspondiente.

 <p><b>USMP</b> UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRÉS</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 24/06/2011 Página 9 de 10</p>
---	--	---

- e) El acuerdo de Consejo de Facultad debe ser sometido a consideración del Consejo Universitario.
- f) En el caso que la queja sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario superior, ésta deberá presentarse ante el órgano superior y será de aplicación este procedimiento.

 <p><b>USMP</b> UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 24/06/2011 Página 10 de 10</p>
---	--	--