

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El presente documento ha sido elaborado por las Autoridades de la Universidad Ricardo Palma, en relación a los casos de hostigamiento sexual. Siendo de interés de la comunidad universitaria y particularmente de la DEFENSORÍA UNIVERSITARIA, de acuerdo a una serie de dispositivos legales sobre el caso; y con el permiso correspondiente, se publica en la página de la universidad.

I. OBJETIVO

Prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual que se presenten entre los miembros de la comunidad universitaria, con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, situación académica y/o administrativa, en atención a los derechos fundamentales de dignidad, intimidad, respeto a la persona y su integridad moral, psíquica y física, y a disfrutar de un ambiente libre de hostigamiento sexual entre sus miembros.

II. FINALIDAD

Contar con un instrumento que implemente internamente las acciones de prevención de actos de hostigamiento sexual, mediante la difusión y comunicación de documentos normativos, programación de actividades de formación, concientización y sensibilización de la comunidad universitaria, y detección de potenciales casos de hostigamiento sexual, así como, la sanción del hostigamiento sexual a través de un procedimiento de atención de quejas, investigación y sanción disciplinaria.

III. ALCANCE

El Protocolo de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual es de aplicación a los docentes, estudiantes, autoridades, funcionarios, personal no docente y demás servidores de la Universidad.

IV. MARCO NORMATIVO

- 4.1 Constitución Política del Perú
- 4.2 Ley 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
- 4.3 Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- 4.4 Ley N° 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal docente y administrativo de Instituciones públicas y privadas, implicado en delitos de terrorismo, apología de terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas, crea el registro de personas condenadas o procesadas por delito de terrorismo, apología de terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas y modifica los artículos 36 y 38 del Código Penal.
- 4.5 Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942
- 4.6 Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- 4.7 Decreto Supremo N° 004-2017-MINEDU, Reglamento de la Ley N° 29988.
- 4.8 Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU, aprueba los lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

5.1 La Universidad implementará las siguientes medidas preventivas para evitar el hostigamiento sexual en la comunidad universitaria:

- a) Publicación y difusión del Protocolo de Prevención e Intervención del Hostigamiento sexual, a través de la Oficina de Bienestar Universitario, de la página WEB de la

Universidad, folletos, eventos, redes sociales con contenidos visuales y audiovisuales que generen impacto en la comunidad universitaria.

- b) Formación, concientización y sensibilización de la comunidad universitaria mediante talleres o sesiones de trabajo con especialistas que faciliten la discusión y deriven en propuestas para abordar y tratar el hostigamiento sexual en diferentes espacios.
- c) Detección de casos o casos potenciales de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria utilizando encuestas anónimas o recibiendo denuncias anónimas que permitan realizar una vigilancia más próxima de los casos denunciados y realizar estudios que indaguen sobre los factores que inciden en la aparición de estos casos en la Universidad.
- d) Evaluación de riesgos psicosociales en grupos vulnerables de manera periódica e indicadores que pongan de manifiesto la necesidad de establecer las medidas correctoras.

5.2 La Defensoría Universitaria: es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad académica universitaria y vela por el principio de autoridad responsable. Es competente para acoger las denuncias vinculadas con la infracción de los derechos individuales, en especial las de hostigamiento sexual en cualquier miembro de la comunidad académica universitaria.

5.3 El órgano de Inspección y Control Interno: Recepciona y procesa la denuncia de hostigamiento sexual, de cualquier miembro de la comunidad universitaria contra un trabajador universitario no docente, presentada por conducto regular o directamente y propone al Consejo Universitario, las sanciones que correspondan, mediante un informe debidamente sustentado del proceso administrativo disciplinario.

5.4 El Tribunal de Honor: Recepciona y procesa la denuncia de hostigamiento sexual de cualquier miembro de la comunidad universitaria, contra un docente o alumno de la Universidad, presentada por conducto regular, y propone al Consejo Universitario las sanciones que correspondan, mediante un informe debidamente sustentado del proceso disciplinario.

VI. PRINCIPIOS DE LA INTERVENCIÓN

6.1 Respeto a los derechos fundamentales de la dignidad de la persona humana.

6.2 Reserva y Confidencialidad: El proceso de la denuncia y de la investigación de los hechos tiene carácter reservado y confidencial; así mismo la identidad de la persona que presenta la queja y del supuesto o supuesta hostigador u hostigadora y del o los testigos, si los hubieren.

6.3 Respeto al debido Proceso.

6.4 Protección al testigo(a): se deberán tomar las medidas necesarias para que no sufra ningún tipo de hostilización en la Universidad.

VII. DEFINICIONES OPERACIONALES

7.1 Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada 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.

7.2 El hostigamiento sexual ambiental: consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

7.3 Elementos constitutivos de Hostigamiento Sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual, genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole de la víctima.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo y/o estudios, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

7.4 El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, 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 insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

7.5 Quejado(a), demandado(a), denunciado(a): presunto(a) hostigador(a).

Quejoso(a), demandante, denunciante: presunta víctima

7.6 Hostigador(a): Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, 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 Protocolo.

Hostigado(a): Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

7.7 Falsa queja: Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

VIII. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LAS QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Universidad define el siguiente procedimiento para la atención de las quejas por hostigamiento sexual en la comunidad universitaria:

a) De la presentación de la queja: cualquier persona de la comunidad universitaria (autoridades, funcionarios, docentes, alumnos, personal no docente y demás servidores) o tercero, que tenga conocimiento del presunto acto de hostigamiento sexual o haya sido víctima de hostigamiento sexual, presentará la queja por escrito directamente ante la Defensoría Universitaria, rellenando el formato de queja que encontrará en el anexo del presente Protocolo, con su nombre completo, N° de documento de identidad, cargo o función o N° de registro de matrícula si es alumno, presentando el sustento y/o medios probatorios de hostigamiento sexual, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de hostigamiento. El presunto hostigador debe estar identificado con nombre, cargo o función o N° de registro de matrícula si es alumno. Si la queja es presentada en forma verbal, se levantará un acta con la firma del o de la denunciante.

Cuando el presunto hostigador es personal no docente, la queja presentada será enviada por la Defensoría Universitaria al Órgano de Inspección y Control Interno de la Universidad en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles.

b) De la instancia competente y descargos de la queja: La Defensoría Universitaria o el Órgano de Inspección y Control Interno, cuando sea el caso, dentro del plazo de las 24 horas, más el término de la distancia cuando corresponda, corre traslado de la queja al supuesto hostigador u hostigadora para que formule su descargo en el plazo máximo de 3 (tres) días hábiles, adjuntando las pruebas que considere necesarias. Recibido el descargo del supuesto(a) hostigador(a), la Defensoría Universitaria traslada el expediente al Tribunal de Honor para la evaluación preliminar. Si el presunto hostigador es personal no docente la evaluación preliminar la realizará el Órgano de Inspección y Control Interno de la Universidad en el plazo máximo de tres días hábiles.

- c) De la evaluación preliminar:** El Tribunal de Honor o el Órgano de Inspección y Control Interno, si fuera el caso, en el plazo de (tres) días hábiles de recibidos los descargos o vencido el plazo para su presentación, determina si la queja tiene méritos para la apertura del proceso administrativo disciplinario, de acuerdo a la normatividad legal vigente y de ser así, la deriva al Consejo Universitario para la autorización del inicio del proceso administrativo disciplinario. Caso contrario, dispone su archivamiento, comunicando a ambas partes la decisión adoptada. Esta decisión, una vez comunicada a la persona que realizó la queja y al supuesto hostigador, podrá ser apelada ante el Consejo Universitario dentro de los siete (7) días hábiles de notificada la decisión de archivamiento, elevándose los actuados al Consejo Universitario dentro de los (2) días hábiles siguientes a la interposición del recurso. El Consejo Universitario resolverá en segunda y última instancia la apelación, previa audiencia oral de la persona que realiza la queja.
- d) De la separación preventiva y medidas cautelares:** Cuando el Tribunal de Honor o el Órgano de Inspección y Control Interno, según el caso, determina haber méritos suficientes para iniciar el proceso administrativo disciplinario, previo informe, solicitará al Consejo Universitaria la apertura de dicho proceso y la separación preventiva del docente universitario quejado por hostigamiento sexual, de conformidad al artículo 90° de la Ley Universitaria N° 30220.
- e) Del Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Emitida la autorización de apertura del proceso administrativo disciplinario, mediante resolución del Consejo Universitario, el Tribunal de Honor procederá a la investigación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, pudiendo ampliar el plazo por cinco días hábiles a solicitud del quejoso o del supuesto hostigador. El plazo se contabilizará a partir de la fecha de apertura del proceso administrativo disciplinario. El proceso administrativo disciplinario que deba iniciarse en cada caso, dependerá del régimen laboral o situación académica en el cual se encuentre el presunto hostigador y se realizará de conformidad con la legislación vigente, el Estatuto Universitario y la normativa interna específica de la Universidad.
- f) Del procedimiento de sanción:** Concluido el proceso administrativo disciplinario, el órgano encargado de la investigación determinará la configuración del acto de hostigamiento sexual de acuerdo a los criterios establecidos en el presente Protocolo y conforme a la Ley y Reglamento respectivo, debiendo emitir opinión escrita y correr traslado de todo lo actuado al Rector de la Universidad para que sea puesto a consideración del Consejo Universitario y se proceda a la sanción disciplinaria que corresponda. De no haber los elementos probatorios suficientes para establecer la configuración de hostigamiento sexual, se archivará el expediente. En ambos casos, se comunicará el acuerdo del Consejo Universitario al o la denunciante y al supuesto(a) hostigador(a).

IX. DE LOS TIPOS DE SANCIÓN

- 9.1** Los docentes universitarios que incurrn en actos de hostigamiento sexual serán sancionados con destitución por considerarse falta o infracción muy grave, conforme a lo dispuesto en el Artículo 95° de la Ley Universitaria N° 30220.
- 9.2** Los estudiantes que incurrn en actos de hostigamiento sexual serán sancionados con suspensión o separación de acuerdo a la gravedad de los hechos, en aplicación del Art. 171° del Estatuto de la Universidad Ricardo Palma.
- 9.3** Los trabajadores administrativos y de servicios comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada que incurran en actos de hostigamiento sexual, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión o despido, según la gravedad de los hechos, conforme lo dispone el Art. 8°, numeral 8.2 de la Ley N° 27942, modificada por la Ley N° 29430.

X. DENUNCIAS FALSAS

En el caso de que, en la valoración inicial, o bien en el informe emitido por el Tribunal de Honor o el Órgano de Inspección y Control Interno de la Universidad se determine que la denuncia presentada por la supuesta víctima se ha hecho de mala fe, que los datos aportados, pruebas aportadas o los testimonios son falsos, el Consejo Universitario dispondrá el inicio del correspondiente proceso administrativo disciplinario a la persona denunciante, y sus posibles aliados.

XI. VERIFICACIÓN A CARGO DE LA SUNEDU

En cumplimiento del Art. 13º, numerales 13.1 y 13.2 del Decreto Supremo N° 004-2017-MINEDU, la Secretaría General de la Universidad remite a la SUNEDU la lista de todo el personal que labora en la Universidad, treinta (30) días antes del inicio del semestre académico, para que proceda a la verificación si alguno del referido personal informado se encuentra inscrito en el Registro del Poder Judicial con sentencia consentida o ejecutoriada por delito de violación de libertad sexual. Si alguno del personal informado se encuentra inscrito en el Registro, la SUNEDU comunica a la Secretaría General de la Universidad para que se realice la separación definitiva o destitución o se adopte la medida preventiva según corresponda, debiendo informar la acción adoptada a la SUNEDU dentro del plazo de tres (3) días hábiles de recibida la comunicación, bajo responsabilidad funcional.