

NORMAS PARA LA PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1.- ANTECEDENTES

El 26 de febrero del 2003 se promulgó la ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual con el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia; señalando el procedimiento a aplicarse en los centros universitarios.

La Ley 30220 Ley universitaria y su normativa conexas han establecido una serie de mecanismos de control para prevenir, fiscalizar y sancionar los actos que atentan contra la libertad sexual en perjuicio de miembros de la comunidad universitaria.

2.- FINALIDAD

Las presentes normas tienen por finalidad establecer los procedimientos y el compromiso de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón para prevenir y sancionar todo acto de hostigamiento sexual, en cumplimiento de las leyes N° 30220 y N° 27942.

3.- BASE LEGAL

- 3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282 de fecha 19 de diciembre de 1959.
- 3.2 Constitución Política del Perú.
- 3.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583 de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- 3.4 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES Reglamento de la Ley 27942.
- 3.5 Ley 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.6 Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.7 Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la violencia de Género 2016-2021
- 3.8 Ley 30220 Ley Universitaria.
- 3.9 Estatuto de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- 3.10 Reglamento Académico.

4.- AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Norma será de aplicación a:

- 4.1 Personal Docente de la UNIFÉ cualquiera sea su régimen laboral o contractual
- 4.2 Personal No Docente de la UNIFÉ cualquiera que sea su régimen laboral o contractual
- 4.3 Estudiantes de la UNIFÉ



5.- DEFINICIONES

- 5.1 **El 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.
- 5.2 **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.
- 5.3. **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.
- 5.4. **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 escala.
- 5.5 **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, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- 5.6 **Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:**
- Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
 - Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
 - El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
 - El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para 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 y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
- La reiterancia 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.
- Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18º de la Ley Nº 27337 Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.
- 5.7 **Manifestaciones de Conducta de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:**
- 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.
La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el artículo 14º del Reglamento de la Ley 27942 y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona. Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.
Para el caso de niños, niñas y adolescentes se considerará para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

5.8. Hostigador: Toda persona que dirige a otra, 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 las normas pertinentes.

5.9. Hostigado: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra.

6.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La UNIFÉ se compromete a la divulgación de la presente norma y propondrá la inclusión del tema de hostigamiento sexual dentro de los planes de estudios vigentes en pregrado y dentro de las asignaturas de Actividades de Desarrollo Personal

Así también se realizarán actividades de sensibilización para el personal Docente, No Docente y Estudiantes de Pregrado y Posgrado de la UNIFÉ.



7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Interposición de la denuncia. - Las quejas pueden ser presentadas por cualquier persona de la comunidad universitaria o terceros que tengan conocimiento del presunto acto de hostigamiento. Serán hechas de forma verbal o escrita de acuerdo al Formato anexo en esta norma. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

7.2 Las denuncias se pueden presentar ante:

- El Decano de la Facultad o autoridades
- Centro de Orientación de las Estudiantes
- Bienestar Universitario: Área Medica
- Defensoría Universitaria
- Dirección General de Administración

7.3 La denuncia deberá ser acompañada por los **medios probatorios** que se consideren pertinentes para acreditar el hostigamiento sexual, podrán presentarse entre otras:

- a. Declaración de testigos.
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátrica forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

7.4 Medidas cautelares. - Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.
- b. Suspensión temporal del presunto hostigador
- c. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido.
Cualquier medida cautelar dictada por el órgano encargado de la investigación será remitida a la autoridad competente para su ejecución.

7.5. Traslado de la queja. - Al tomar conocimiento la Defensoría Universitaria éste cuenta con 24 horas más el término de la distancia, para correr traslado de la queja.

7.6 Descargos El quejado cuenta con 3 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.

7.7 Investigación. – La Defensoría Universitaria cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual.
La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a la investigación.

7.8 Plazo máximo. - El procedimiento durará como máximo 30 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentada.

7.9 Conclusión del procedimiento. - El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma, establecidas en los capítulos correspondientes a cada institución. Queda expedito el derecho a la doble instancia.

7.10 Apelación. - La resolución que declara fundada o infundada la queja deberá ser notificada a las partes y estos podrán interponer Recurso de Apelación ante el Consejo Universitario, dentro de los siete días hábiles siguientes a la notificación.

7.11 El Consejo Universitario resuelve en segunda y última instancia.

7.12 Falsa queja. La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado.

La Universidad tiene de oficio la facultad de imponer las sanciones correspondientes; siempre y cuando quede debidamente acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

8.- CONFIDENCIALIDAD

Toda la información sobre las quejas de hostigamiento sexual es reservada, protegiendo el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

9. SANCIONES

9.1 Si el hostigador es un docente, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria la legislación laboral pertinente, el Estatuto de la Universidad y el Reglamento Docentes.

9.2 Si el hostigador es un trabajador no docente será sancionado de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral pertinente y el Reglamento del Personal No Docente.

9.3 Si el hostigador es un estudiante, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, Estatuto de la Universidad y Reglamento Académico.



10.- MEDIDAS DE DIFUSIÓN

La UNIFÉ se compromete a la divulgación de la presente norma, ante la comunidad universitaria y la sociedad a través de los canales digitales como el portal institucional, las redes sociales y canales no digitales como afiches volantes, guías, entre otros.

11.- ANEXO 1

FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Molina, 15 de agosto de 2018

FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL¹

CODIGO

Datos de la persona que manifiesta sufrir el hostigamiento sexual

NOMBRES Y APELLIDOS	
DNI	
Teléfono	
Dirección de correo electrónico	
Vinculación con la Universidad	
Area a la que pertenece	

Datos de la persona denunciada

NOMBRES Y APELLIDOS	
Cargo	
Vinculación con la Universidad	
Area a la que pertenece	

Descripción de los hechos

(Se recomienda incluir información sobre fecha, lugares del hecho o hechos ocurridos que considera situaciones de hostigamiento sexual. También la descripción de la relación que mantenía o mantiene con el hostigador)

¹ Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las Situaciones de Acoso laboral, Sexual y por razón de sexo en la Universidad de Sevilla. <http://fcce.us.es/sites/default/files/PROTOCOLO-ACOSO-CG-19-JUNIO.pdf> Universidad de Sevilla. Diciembre 2013.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la universidad Carlos II de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/17676/Protocolo_acososexual_2013.pdf?sequence=1 Universidad Carlos III. Marzo del 2013



Pruebas que acompaña (Especificar)

Declaración de testigos, (información sobre sus datos) Documentos públicos o privados, Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros, Pericias psicológicas, psiquiátrica forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros. Cualquier otro medio probatorio idóneo

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

Fecha

Firma

Sello de recepción

BIBLIOGRAFIA

NORMAS

Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282 de fecha 19 de diciembre de 1959. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/DECLARACION-UNIVERSAL-DE-DERECHOS-HUMANOS.pdf>

Constitución Política del Perú
http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Constitucion-Politica-2016.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583 de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/legisinternacional/ConvenBelemdoPara.pdf>

Ley 30220 Ley Universitaria http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf

Estatuto de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
<http://www.unife.edu.pe/pdf/Estatuto.pdf>

Ley 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual .
http://www.flora.org.pe/observatorio/Norm_Nacio/LEY_PREVENCION_SANCION_HOSTIGAMIENTO_SEXUAL.pdf

Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General
<http://spij.minjus.gob.pe/content/noticia/pdf/DS-006-2017-JUS.pdf>

Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la violencia de Genero 2016-2021 <https://www.mimp.gob.pe/homemimp/transparencia/planes-nacionales-mimp.php>

RESOLUCION MINISTERIAL 380-2018-MINEDU
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-lineamientos-para-la-elaboracion-de-documentos-norm-resolucion-ministerial-n-380-2018-minedu-1671276-1/>

PROTOCOLOS

Pontificia Universidad Católica de Chile. Protocolo de acciones ante situaciones de violencia sexual. <http://www.uc.cl/es/prevencion-y-apoyo-a-victimas-de-violencia-sexual-en-contextos-universitarios/protocolo-2>

Protocolo 1: Protocolo de acción a seguir ante hechos de violencia sexual que están ocurriendo dentro de los recintos universitarios o fuera de ellos, en actividades que realice la universidad o instituciones directamente vinculadas a ella o que organice la Federación e Estudiantes o los centros de alumnos

Protocolo 2: Protocolo de acción a seguir ante hechos de violencia sexual ya ocurridos y cometidos por un miembro de la comunidad de la UC, dentro de los recintos universitarios o fuera de ellos, en actividades que realice la Universidad o instituciones directamente vinculadas a ella, o que organice la Federación de Estudiantes o los centros de alumnos

Protocolo 3: Protocolo a seguir ante situaciones de acoso sexual que involucren a funcionario s y/o académicos

Protocolo 4 : Protocolo de acción a seguir ante situaciones a violencia sexual cometidas por un agresor externo a la comunidad de la UC

UNAM. Agosto 2016 Protocolo para la Atención de casos de Violencia de Genero
<http://www.eneo.unam.mx/novedades/pvg.pdf>

Universidad Carlos III. Marzo del 2013. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la universidad Carlos II de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/17676/Protocolo_acososexual_2013.pdf?sequence=1

Universidad Central del Ecuador diciembre 2017. Protocolo General para la Prevención, atención y Sanción de los casos de violencia Sexual y de Genero <https://cssr-ecuador.org/downloads/PROTOCOLO.pdf>

Universidad de Sevilla. Diciembre 2013. Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las Situaciones de Acoso laboral, Sexual y por razón de sexo en la Universidad de Sevilla. <http://fccc.us.es/sites/default/files/PROTOCOLO-ACOSO-CG-19-JUNIO.pdf>

Resumen Ejecutivo de Incidencia. El Hostigamiento Sexual como manifestación de la violencia de género en el ámbito educativo universitario <https://www.repositoriopncvfs.pe/wp-content/uploads/2017/04/RESUMEN-EJECUTIVO-DE-INCIDENCIA-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL-2.pdf>

REGLAMENTOS Y DIRECTIVAS

Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicables a estudiantes y Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú , Febrero del 2016 <http://files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2016/09/16104425/16-ReglamentoParaLaPrevencionElIntervencionEnLosCasosDeHostigamientoSexualAplicableAEstudiantesYDocentes.pdf>

Directiva para la prevención e intervención ante el hostigamiento sexual UARM. 2015
<https://www.uarm.edu.pe/Archivo/d670d491064cba06>