

Resolución Rectoral N° 079-2015-UARM-R

Anexo N° 1

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. OBJETO

La presente Directiva tiene por objeto promover una convivencia sana y responsable, para lo cual es necesario prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito de la Comunidad Universitaria, tanto el producido en las relaciones de autoridad o dependencia — cualquiera sea la forma de esta relación, es decir, entre trabajadores, entre trabajadores y estudiantes y entre estos últimos—, como aquellas que se dan con prescindencia de jerarquía, estamento universitario, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

II. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad establecer los procedimientos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual al interior de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya así como establecer las competencias y responsabilidades de los diversos órganos académicos y administrativos para su aplicación.

En el caso de menores de edad, la Universidad una vez enterada de la denuncia, informará de los hechos a la autoridad nacional competente, sin perjuicio de adoptar las medidas cautelares necesarias en defensa de los menores afectados.

III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a los trabajadores (docentes y no docentes) y personal en general, incluyendo a aquellos intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho laboral, así como a los estudiantes de la Universidad.

IV. BASE LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer - CEDAW y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención Belem Do Pará.
- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Estatuto de la Universidad.



EVA

- Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.
- Carta Provincial "Un Ministerio Creíble y Sano: Orientaciones, Normas y Procedimientos para la protección de menores de edad y personas vulnerables".

V. CONCEPTO, ELEMENTOS Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

5.1 Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

- El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal 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.
- El hostigamiento sexual ambiental: consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento universitario, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- Relación de Autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del 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 y las relaciones entre autoridades universitarias y docentes respecto de los estudiantes.
- Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que la persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- 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, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel, jerarquía o estamento universitario.
- Hostigador/a: Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada, previa Denuncia Interna por hostigamiento sexual de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942 y su Reglamento, así como en la presente Directiva.
- Hostigada/o: Toda persona a la que se dirigen los actos de hostigamiento sexual.

5.2 Son elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual:

Para que se configure el hostigamiento sexual se presentan como elementos constitutivos los siguientes:

- 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 por la víctima. En el caso de tratarse de menores de edad, se procederá de acuerdo a lo dispuesto por el segundo párrafo del numeral III de la presente Directiva.
- El sometimiento o el rechazo a dicha conducta por parte de la víctima genera que el/la hostigador/a, de forma explícita o implícita, adopte decisiones que tienen 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 a su situación; así como sobre calificaciones, becas, oportunidades de intercambio y demás derechos y beneficios



de los estudiantes; creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento que coadyuve a constatar su presencia y gravedad. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere la concurrencia de todos estos elementos.

5.3 Se entenderán como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, entre otras, las siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita 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 agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales; proposiciones sexuales; gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual, 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 a quien ha rechazado solicitudes de naturaleza sexual; comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; mostrar dibujos, graffitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas o no deseadas por la víctima tales como; tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de naturaleza similar.
- e) Trato ofensivo, humillante u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.



VI. DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

6.1. La Dirección de Medio Universitario es el órgano responsable de implementar las siguientes acciones de prevención:

- a) Capacitar a los integrantes de la Comunidad Universitaria, incluyendo a aquellos/as intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, sobre las políticas y normas vigentes contra el Hostigamiento Sexual.
- b) Difundir entre los integrantes de la Comunidad Universitaria la presente directiva e informar sobre el órgano encargado de conducir el proceso investigatorio.
- c) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad.
- d) Colocar en lugares visibles, información sobre el procedimiento de denuncia en casos de hostigamiento sexual.

6.2. Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos deberá:

- a) Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrá el registro del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laboral que haya merecido sanción por

hostigamiento sexual, incluyendo en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento.

- b) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la dependencia regional correspondiente de dicho sector, respecto de los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual contra trabajadores/as contratados bajo el Régimen Laboral Privado. De ser el caso, también informará a dicha entidad sobre las sanciones impuestas.

Para los casos de los demás trabajadores y de los estudiantes, la Dirección de Medio Universitario podrá comunicar a las entidades correspondientes, con la debida discreción, sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, las sanciones impuestas.

VII. DEL PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACION DE LA DENUNCIA INTERNA

- 7.1. La Denuncia Interna será presentada por la persona afectada al Director del Medio Universitario en forma verbal o escrita, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el acto o el último acto de Hostigamiento Sexual. Si la denuncia se presentara en forma verbal, deberá levantarse el acta respectiva dándose inicio al proceso investigatorio.
- 7.2. En caso de que la denuncia se formule contra la autoridad encargada de recibirla, ésta deberá interponerse ante el órgano superior jerárquico que corresponda, el cual tramitará la misma conforme a lo establecido en la presente directiva.
- 7.3 La Dirección de Medio Universitario deberá brindar orientación a los denunciantes respecto del procedimiento a seguir.
- 7.4 En caso de que la persona que denuncia decida actuar bajo representación deberá proporcionar los datos de su representante.

VIII. REQUISITOS DE LA DENUNCIA

- 8.1. La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:
 - a) Identificación del denunciante o la denunciante:
Nombre, cargo, función, estamento universitario o condición en la Universidad, descripción de la relación que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.
 - b) Identificación del denunciado:
Nombre, cargo, función, estamento universitario o condición 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.
- 8.2 De los medios probatorios
 - 8.2.1 La denuncia deberá ser acompañada por los medios probatorios que se consideren pertinentes para acreditar los hechos denunciados. Si durante la tramitación de la denuncia, el órgano a cargo de la investigación observara que los medios probatorios



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters, is located below the official seal.

ofrecidos, así como todos los indicios existentes resultan insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

8.2.2 Las pruebas que podrán presentarse son, entre otras, las siguientes:

- a) Declaración de testigos.
- b) Registros físicos o magnéticos: cartas, documentos, 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 psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicas o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- d) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.
- e) La confrontación entre las partes solo podrá realizarse cuando sea solicitada de manera expresa por la persona denunciante.

IX. ÓRGANO ENCARGADO DE LA INVESTIGACIÓN

La Dirección de Medio Universitario, al día hábil siguiente de recibida la Denuncia Interna, la remitirá al Órgano Encargado de la Investigación, el cual estará conformado por tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes, designados por la citada Dirección. Estos serán docentes ordinarios de la Universidad. En caso de estar involucrados como denunciante o denunciado, trabajadores o alumnos, uno de los miembros será trabajador o alumno, respectivamente.

X. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

Durante la tramitación de la denuncia, la Universidad deberá, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

- 10.1. **Protección a la persona denunciante y respeto al debido proceso:** Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, las personas involucradas en la denuncia gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende, entre otros, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, así como a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.
- 10.2. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la Legislación pertinente y por la presente Directiva deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación y hasta su conclusión. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada de acuerdo al fuero y reglamento específico, bajo responsabilidad.
- 10.3. **Protección al testigo:** A los testigos ofrecidos por las partes se les debe garantizar medidas de protección personales y laborales, si fuera el caso, a fin de evitar represalias tanto durante como luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el



testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima. Corresponderá a las autoridades universitarias correspondientes disponer la adopción de las medidas necesarias para que no sufra ningún tipo de hostilización como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

XI. MEDIDAS CAUTELARES:

Son medidas de carácter temporal que pueden ser dictadas con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución Final y la protección de la presunta víctima de hostigamiento sexual. Para ello, la autoridad competente, por recomendación del órgano a cargo de la investigación, dispondrá la adopción de la medida cautelar o las medidas cautelares que considere adecuadas para asegurar la integridad física y psicológica de la persona denunciante, las cuales podrán ser:

- 11.1. Cualquier medida que genere la separación física de la persona presunta hostigadora respecto de la persona denunciante.
- 11.2. Rotación de la persona denunciante, únicamente a su solicitud, si es trabajador o docente.
- 11.3. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- 11.4. La suspensión temporal del presunto hostigador.
- 11.5. Cualquier otra medida que garantice la integridad física y psicológica de la persona denunciante.

XII. PLAZOS PARA INVESTIGAR Y RESOLVER

Una vez recibida la denuncia, el órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de veinte (20) días hábiles para la etapa de investigación, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- 12.1. Se correrá traslado de la denuncia al presunto hostigador/a dentro del tercer día hábil de recibida la misma.
- 12.2. El denunciado cuenta con cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación para presentar sus descargo. Este deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada y detallada de los hechos y pruebas que desvirtúen los cargos.
- 12.3. Se deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y se actuarán los medios de prueba ofrecidos o de oficio que se consideren pertinentes hasta antes que se emita la Resolución Final.
- 12.4. Luego de la etapa investigatoria respectiva, el órgano encargado de la investigación deberá emitir un Informe, con sus recomendaciones, sobre si declara fundada o infundada la denuncia realizada.

De considerarla fundada, deberá incluir un pronunciamiento respecto de la configuración del hostigamiento sexual y sobre la imposición de la sanción correspondiente. De considerarla infundada, deberá incluir un pronunciamiento sobre la absolución debidamente fundamentada.

- 12.5. Con el objeto de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, el órgano encargado de la investigación deberá tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.



- 12.6. En los casos que supongan responsabilidad de docentes o estudiantes, el órgano encargado de la investigación elevará al respectivo Consejo de Facultad el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada. En los casos de trabajadores administrativos, el citado órgano elevará a la Dirección General de Administración el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.
- 12.7. La instancia correspondiente emitirá una Resolución motivada que pondrá fin al procedimiento, quedando expedita la facultad de impugnación conforme a lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y las normas universitarias pertinentes.
- 12.8. El procedimiento durará como máximo treinta (30) días hábiles, salvo el término de la distancia en los casos de denuncias interpuestas por miembros de la comunidad universitaria que por alguna razón se encuentren cumpliendo labores universitarias fuera de la ciudad de Lima.

XIII. SANCIONES

- 13.1. 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 docente.
- 13.2. Si el hostigador es un estudiante, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, el estatuto de la Universidad y el reglamento académico.
- 13.3. Si el hostigador es un trabajador administrativo o de servicios, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral pertinente y en el Reglamento Interno de Trabajo.
- 13.4. Si el hostigador es un locador de servicios, se resolverá (se pondrá fin) el contrato.
- 13.5. Para la aplicación de las sanciones deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:
- a) Perjuicio ocasionado al hostigado.
 - b) La afectación al debido procedimiento causado por el hostigador.
 - c) Naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, de ser el caso.
 - d) Circunstancias en que se configuró el hostigamiento sexual.

La reincidencia será considerada como agravante.

XIV. VIGENCIA

La presente directiva entrará en vigencia desde el día siguiente de su aprobación.

XV. DIFUSION

La Secretaría General tendrá a cargo la difusión de la presente norma.

