


Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020


Visto el Oficio N° 502-2020-ORH-DGA-USMP del Director General de Administración, referente al Procedimiento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en el ámbito laboral de la Universidad de San Martín de Porres;

CONSIDERANDO:



Que, la Dirección General de Administración mediante Oficio N° 502-2020-ORH-DGA-USMP, solicita la aprobación del Procedimiento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en el ámbito laboral de la Universidad de San Martín de Porres;

Estando a lo acordado en Sesión Ordinaria de Consejo Directivo de fecha 31 de agosto de 2020; y,



En uso de las atribuciones que le confiere el Inc. d) del artículo 17 del Estatuto Social de la Universidad;

SE RESUELVE:

Artículo 1. APROBAR el Procedimiento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en el ámbito laboral, que consta de once (11) numerales y se adjunta formando parte de la presente Resolución.

Artículo 2. ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución al Vicerrector Académico, a la Vicerrectora de Investigación e Innovación, al Director General de Administración y demás autoridades de la Universidad.

Regístrese, comuníquese y archívese.



ASOCIACIÓN CIVIL
SIN FINES DE LUCRO



Abg. Rodolfo Gavilano Oliver
SECRETARIO



ASOCIACIÓN CIVIL
SIN FINES DE LUCRO



Ing. Raúl Bao García
Presidente

Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

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. Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General- Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, publicado el 20 de marzo de 2017.
3. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – Ley 27942 – publicado el 27 de febrero de 2003, modificado mediante Ley 29430, publicado el 8 de noviembre de 2009.
4. Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – Decreto Supremo 014-2019-MIMP – publicado el 22 de julio de 2019.
5. Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
6. Guía para prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral- "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público" – Resolución Ministerial 223-2019-TR del 20 de setiembre de 2019, publicado el 21 de setiembre de 2019.
7. Ley Universitaria - Ley N° 30220 –
8. Reglamento General de la Universidad.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

EN EL ÁMBITO LABORAL

Versión 2020

Página 1



Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

IV. ALCANCE

El presente procedimiento es de aplicación al personal docente, administrativo y practicante de la Universidad de San Martín de Porres, cualquiera sea su régimen laboral o contractual, en el ámbito de la relación laboral, respecto a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de la relación laboral o formativa, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 27942 y sus modificatorias.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. La Universidad promueve la igualdad entre todos los trabajadores, hombres y mujeres, sin permitir la discriminación ni el acoso; proporcionará los medios necesarios para formular quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, y eficaz, emitiendo la sanción que corresponda, protegiendo a la víctima, observando el debido proceso.

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

- a) **Hostigamiento Sexual:** 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.
- b) **El hostigamiento social 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.
- c) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.



Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

- d) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- e) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- f) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g) **Queja o Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- h) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) **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.
- k) **Relación de sujeción:** - Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

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

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión 2020 Página 3
--	--	--------------------------



Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

- 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 agravie 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 artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de Hostigamiento Sexual regulado por ley.

5.4. Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:

- a) Un acto de carácter o connotación sexual o sexista: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- b) El acto no es deseado o es rechazado, pero no se requiere que el rechazo de la víctima sea expreso, no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada, la reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario, que coadyuve a constatar su efectiva presencia y constituye agravante.
- c) La existencia de una relación laboral, independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión 2020 Página 4
--	--	--------------------------

Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

formativa, o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes formativos, de trabajo o similares, en ese sentido se deberán considerar como referencias y/o lineamientos, lo expuesto en el Convenio N° 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo, donde se establece que el ámbito de aplicación comprende hechos durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

VI. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 6.1. La Universidad, realiza evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que éstas sucedan, dentro del ámbito de su intervención, mediante cuestionarios u otra herramienta para levantar información que permita identificar acciones de mejora, para la prevención del hostigamiento sexual.
- 6.2. La Universidad garantiza el respeto y derecho a la intimidad de los encuestados o evaluados.
- 6.3. La Universidad brinda capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral y/o formativa, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- 6.4. La Universidad facilita una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en la Ley.
- 6.5. La Universidad difunde información periódicamente, conducentes a la prevención de actos de hostigamiento sexual, así como para su identificación. Asimismo, difunde de manera pública, los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual, poniendo inclusive a disposición del público los formatos (modelos) para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

VII. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión 2020 Página 5
--	--	--------------------------

Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

- 7.1. La Universidad garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y propone medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- 7.2. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral de la Universidad, está compuesto por cuatro (4) miembros, garantizando la paridad de género:
- Un representante de los trabajadores administrativos.
 - Un representante de los docentes.
 - Un representante de la Oficina de Recursos Humanos.
 - Un profesional designado por el Director General de Administración, en representación de la Universidad.
- 7.3. Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Oficina de Recursos Humanos.

VIII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

- 8.1. **Presentación de la Denuncia.** - La denuncia será presentada ante la Oficina de Recursos Humanos, se inicia de parte, por la víctima o por un tercero, o de oficio cuando la Universidad conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
La denuncia se realiza, mediante una queja verbal o escrita.
- 8.2. **Canales de Atención Médica y Psicológica.** - La Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor de un (01) día hábil de recibida la denuncia, corre traslado de la denuncia al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica que pueden ser públicos o privados.
El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión 2020 Página 6
--	--	--------------------------



Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

8.3. Medidas de Protección. - La Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de recibida la denuncia, dicta y ejecuta las medidas de protección, que pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal imperfecta de labores del presunto hostigador; la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- f) También se puede adoptar medidas de protección para los testigos, siempre que sean estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

8.4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- En un plazo no mayor a 6 días hábiles de recibida la denuncia, la Oficina de Recursos Humanos pone en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que ha recibido una queja o denuncia o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, informando las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.

8.5. Etapa de Investigación.-

- a) El Comité tendrá un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones y recomendaciones sobre la investigación.
- b) Dentro de dicho plazo, el comité citará a quien haya sido denunciado por la comisión de actos de hostigamiento sexual a efecto de notificarlo con la denuncia, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para formular sus descargos.
- c) La persona denunciada conocerá los hechos imputados y presentará sus descargos ante el Comité, así como los medios de pruebas que considere convenientes.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión 2020 Página 7
--	--	--------------------------

Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

- d) El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que aporten las partes durante el procedimiento de investigación, así como que hubiera decidido actuar de oficio, para determinar la existencia o configuración del acto de hostigamiento sexual denunciado; durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes.
- e) La valoración de los medios probatorios, en la etapa de investigación y sanción (decisión) se realizará tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.
- f) Se podrán presentar todo tipo de pruebas típicas o atípicas que estimen convenientes (documentos, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, videos, entre otros).

8.6. Informe del Comité.- El informe con las conclusiones de la investigación contiene:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de los medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Emitido el informe del Comité, éste será trasladado en un plazo no menor de un (1) día hábil al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

8.7. Etapa de decisión. -

- a) La Oficina de Recursos Humanos correrá traslado del informe del Comité a la persona denunciada y a quien hubiera planteado la denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibido el informe, otorgándoles un plazo de tres (3) días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
- b) La Oficina de Recursos Humanos emitirá una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde que recibe el informe del Comité. Si la denuncia es declarada fundada, la Oficina de Recursos Humanos decidirá la media disciplinaria a aplicarse, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión 2020 Página 8
--	--	--------------------------



Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

No puede aplicarse como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

8.8. Comunicación sobre la decisión al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- La decisión adoptada por la Oficina de Recursos Humanos será comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de su emisión.

8.9. Actuación en caso de indicio de delito.- Si como consecuencia de las actividades desarrolladas en el procedimiento (*investigación y sanción*), se advirtieran indicios de la comisión de algún delito, los órganos del procedimiento comunicarán inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, cuya Jefatura hará de conocimiento de la Oficina de Asesoría Legal de la Universidad para que, con conocimiento de la persona afectada, informe los hechos a la Policía Nacional del Perú o al Ministerio Público, según corresponda.

8.10. Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual.-

a) La renuncia, cese o el término de la relación contractual de quien plantea la denuncia, no exime del inicio o continuación del procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

b) Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, la persona denunciada cesa, el procedimiento de investigación continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

8.11. Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en el trabajo.-

La Universidad, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, identificará los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y establecer medidas que razonablemente puedan evitar que los mismos se repitan.

Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

IX. Procedimiento de investigación y sanción para casos de hostigamiento sexual que involucra a personal de empresas de tercerización o intermediación.

9.1. Cuando la persona denunciada labore para una empresa de tercerización o de intermediación y quien denuncia forme parte de la Universidad:

- a) La denuncia se formula ante la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que tome las medidas que considere pertinentes.
- b) El procedimiento de investigación estará a cargo del Comité de la Universidad, el cual emitirá el informe correspondiente y se pronunciará sobre las medidas de protección.
- c) El informe final del Comité que incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, será remitido a la Oficina de Recursos Humanos y ésta a su vez trasladará el informe a la empresa de tercerización de servicios.

9.2. Cuando quien denuncia el hostigamiento sexual labore para una empresa especial de servicios o de tercerización y la persona denunciada forme parte de la Universidad:

- a) La denuncia se deberá interponer ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad, la cual en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que tome las medidas que considere pertinentes.
- b) La Universidad lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el procedimiento general, garantizando que el trabajador de la empresa de intermediación o tercerización de servicios pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

9.3. Cuando la persona denunciada y quien denuncia laboren para una empresa de intermediación laboral o tercerización de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que presta a la Universidad:

	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</p> <p>EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>Versión 2020</p> <p>Página 10</p>
--	--	--------------------------------------



Resolución N°

150-2020-CD-P-USMP

Lima, 31 AGO. 2020

- a) La persona denunciante puede interponer la denuncia ante la empresa de intermediación o tercerización de servicios o ante la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad.
- b) En este último caso, la Oficina de Recursos Humanos traslada la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios a la que pertenece la persona denunciada en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
- c) El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad.
- d) El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la persona denunciada o de la persona denunciante, con la Universidad.

X. Responsable de la Política y periodicidad de revisión:

La Oficina de Recursos Humanos de la Universidad es responsable de la presente política y procederá a su revisión cuando la legislación aplicable varíe y/o cuando sea necesario aplicar medidas de control interno.

XI. Disposición complementaria.- El hostigamiento sexual denunciado en el ámbito educativo universitario, entre alumno y profesor, será competencia del Comité de Intervención a cargo de la Defensoría Universitaria.

La presente Política entrará en vigencia el día siguiente de la fecha de emisión de la Resolución que la aprueba.