

POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. ANTECEDENTES

La presente política se presenta en el marco de la implementación de medidas que enfatizan la promoción de la igualdad de derechos, así como el respeto por la dignidad de la persona, destacada en la Política de Igualdad de Género de la Universidad del Pacífico, en adelante la Universidad, impulsada con énfasis en la lucha contra el Hostigamiento Sexual a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Asimismo, la Universidad es concebida como una institución de formación académica con una misión que trasciende dicho objetivo y, en tal sentido, *“forma líderes globalmente competentes, con iniciativa y espíritu emprendedor, con visión integral, responsables socialmente y generadores de cambio”* (Estatuto, artículo 6). Reconoce la importancia y trascendencia del valor del respeto al otro como principio básico para su desarrollo, tal como se consigna en el artículo 7, inciso b., del Estatuto de la Universidad, en el que se establece como uno de sus principios *“la asunción, fomento y promoción de los siguientes valores: libertad de pensamiento y opinión, honestidad y veracidad, respeto al otro y responsabilidad social”*. Así, la Universidad ha considerado importante y mandatorio normar los procedimientos, competencias y responsabilidades que sean necesarias para generar un ambiente que prevenga, intervenga y sancione los casos de hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria.

2. ALCANCE

La presente política es aplicable a la comunidad universitaria compuesta por autoridades; docentes a tiempo completo y tiempo parcial; encargados de prácticas; estudiantes de pregrado, postgrado (maestrías y educación ejecutiva), idiomas y escuela preuniversitaria; trabajadores administrativos y practicantes. En cuanto a los servicios tercerizados, concesionarios y visitantes, se aplicará la política (1) integralmente, en relación a las medidas generales de prevención y (2) parcialmente, solo cuando sean víctimas, en relación a las medidas generales de atención de las quejas y denuncias.

3. OBJETIVO

Normar los procedimientos de actuación, así como las competencias y responsabilidades de las autoridades universitarias, para la aplicación de los mecanismos de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad; con el propósito de promover una cultura de igualdad y no discriminación, garantizando el bienestar y protección de las personas.

4. GLOSARIO

- **Ambiente hostil:** conductas físicas o verbales que puedan crear un clima de discriminación, intimidación o humillación.
- **Chantaje sexual:** es un tipo de hostigamiento sexual mediante el cual el/la hostigador/a amenaza a su víctima y la condiciona para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora laboral o académica o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo o los estudios.
- **Defensoría Universitaria:** instancia creada de forma estatutaria, responsable de velar por el respeto de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria,

así como mantener el principio de autoridad responsable. Su rol la habilita para conocer las quejas y denuncias que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales.

- **Denuncia:** manifestación formal y voluntaria del sujeto que es víctima de cualquier tipo de hostigamiento sexual, dirigida a la Universidad; con el propósito de que se inicien las investigaciones correspondientes. Requiere la presentación de los respectivos medios probatorios.
- **Hostigamiento sexual:** forma de violencia que se configura a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, sin importar la reiterancia de la misma, que puede crear un ambiente hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente o formativa.
- **Queja:** manifestación voluntaria del sujeto que es víctima de cualquier tipo de hostigamiento sexual o de un tercero quien es testigo de la misma. No requiere la presentación de los respectivos medios probatorios.
- **Tribunal de Honor:** instancia que, en segunda y última instancia en la Universidad, resuelve los recursos de apelación interpuestos por profesores y estudiantes, conforme a los procedimientos y normas reglamentarias dictados para tal fin.

5. BASES

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Estatuto de la Universidad.
- Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado (N°16-R-2011).
- Reglamento de Docentes de Pregrado (N° 3-R-2017).
- Reglamento Interno de Trabajo (N° 1-R-2008).
- Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Postgrado (N°.19-R-2011).
- Reglamento de Docentes de la Escuela de Postgrado (EPG-REGL-V01003).
- Reglamento de la Escuela Preuniversitaria (25-R-2012).

6. POLÍTICA GENERAL

La Universidad enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, siendo que esta se realice en las instalaciones de la Universidad o en las actividades organizadas por esta, incluso las que se realicen fuera de sus instalaciones.

6.1 Medidas generales de prevención del hostigamiento sexual

- a) La Universidad difundirá la presente política, así como todas las políticas, reglamentos y códigos en los que esta se basa, con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual, a través de los diversos canales de comunicación institucional disponibles.

- b) La Universidad desarrollará espacios de concientización y diálogo entre la comunidad universitaria, que promuevan la discusión y generen propuestas para promover la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- c) La Universidad dará a conocer los mecanismos de recepción de quejas y denuncias.

6.2 Medidas generales para la atención de las quejas y denuncias presentadas por hostigamiento sexual

- a) **Presentación de la queja o denuncia:** la Defensoría Universitaria será la instancia encargada de recibir cualquier queja o denuncia por hostigamiento sexual. En el caso de una denuncia, el agraviado deberá presentar el sustento o medios probatorios. En caso de ausencia o impedimento del Defensor Universitario, se podrá recurrir al Rector.
- b) **Descargos de la denuncia:** La Defensoría Universitaria, dentro del plazo de veinticuatro (24) horas, deberá informar sobre la denuncia al denunciado para que este emita su descargo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.
- c) **Evaluación preliminar:** La Defensoría Universitaria, en el plazo de un (1) día hábil de recibido el descargo de parte del denunciado o vencido el plazo para su presentación, derivará el expediente a la instancia competente para el inicio del procedimiento correspondiente, según el reglamento aplicable al caso. Así:

DENUNCIADO	INSTANCIAS COMPETENTES	
	1ª INSTANCIA	2ª INSTANCIA
Estudiante de pregrado	Consejo Académico (a través del Vicerrector Académico)	Tribunal de Honor
Estudiante de maestría	Director General de la EPG	Tribunal de Honor
Estudiante de Educación Ejecutiva	Coordinador Académico	Tribunal (Director, Subdirector de Educación Ejecutiva y Jefe Académico)
Docente de pregrado	Vicerrector Académico	Tribunal de Honor
Docente de postgrado	Comité Académico de la EPG	Tribunal de Honor
Administrativo	Director de Gestión de Personas	No existe doble instancia
Estudiante de la EPU	Director de la EPU	Tribunal de Honor
Docente de la EPU	Director de la EPU	Tribunal de Honor
Estudiante del CIDUP	Director del CIDUP	Tribunal de Honor
Docente del CIDUP	Director del CIDUP	Tribunal de Honor

Practicantes	Director de Gestión de Personas	No existe doble instancia
--------------	---------------------------------	---------------------------

- d) **Aplicación del concepto de Tutela Diferenciada:** La instancia competente, dentro de su actuación procesal, podrá:
- En el caso de una queja, abrir la investigación y realizar las actuaciones necesarias a fin de recabar los medios probatorios pertinentes.
 - En el caso de una denuncia, recoger las pruebas que el agraviado haya podido recabar realizar la valoración de las mismas.
- e) **Confidencialidad y cuidado en el tratamiento de la queja o denuncia:** La Universidad mantendrá la reserva y confidencialidad de los hechos y de la persona que realice la queja o denuncia, así como del denunciado o supuesto hostigador. Asimismo, la Universidad se compromete a tratar con especial cuidado aquellos casos que involucren a menores de edad, según lo previsto en el Código de los Niños y Adolescentes y las políticas internas de la Universidad.
- f) **Separación preventiva y medidas cautelares:** la Universidad, representada por la instancia competente en la evaluación de cada caso, podrá adoptar medidas cautelares, así como la solicitud de separación preventiva conforme a ley.
- g) **Procedimiento administrativo disciplinario:** el procedimiento administrativo disciplinario y las sanciones correspondientes dependerán, en cada caso, de la condición de el/la presunto(a) hostigador(a) (docente, trabajador administrativo o estudiante), de acuerdo con el reglamento que resulte aplicable y de conformidad con el Estatuto de la Universidad. Cabe indicar que el hostigamiento sexual es considerado en los reglamentos institucionales como una falta muy grave. En el caso de que el/la presunto(a) hostigador(a) sea miembro de un servicio tercerizado, concesionario o visitante, la persona agredida podrá iniciar las acciones legales que el Decreto Legislativo N° 1410 estipula. Además, deberá poner el caso en conocimiento de la Dirección General de Administración. Como consecuencia de ello, la Universidad podrá evaluar impedir el ingreso de la persona que hostiga.
- h) En caso de que tanto la víctima como el/la hostigador(a) sean trabajadores de la Universidad, y el/la hostigador(a) es personal de dirección y personal de confianza, la víctima podrá optar, mediante carta escrita a Gestión de Personas, por exigir el cese de hostilidad e iniciar un proceso administrativo disciplinario o dar por concluido el contrato de trabajo y requerir el pago de la indemnización correspondiente; para ello, la Universidad deberá concluir que efectivamente existió hostigamiento sexual. Por otro lado, independientemente de la categoría o cargo de el/la hostigador(a), si la instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima podrá exigir el cese de hostilidad o el pago de la indemnización correspondiente.
- i) Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja o denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo a favor de la víctima.

- j) En caso de hostigamiento sexual a practicantes, la víctima tiene derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, bajo lo dispuesto en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Política aprobada por el Comité Ejecutivo el 16 de octubre de 2018