

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS CENTROS DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

1. Marco Legal

➤ **Convenio OIT N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**

El artículo 1 señala que el término discriminación comprende:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

➤ **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**

El artículo 1 señala que: “la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

➤ **Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Belém do Pará**

El artículo 1 refiere que: “Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Asimismo, el artículo 2 estipula lo siguiente:

“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.”

➤ **Constitución Política del Perú**

Señala que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 1), asimismo, reconoce que toda persona tiene derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 2.2), a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (artículo 2.1).

➤ **Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ley N° 28983)**

Según su artículo primero, el objeto de esta ley es establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

➤ **Ley de modalidades formativas en el sector privado (Ley N° 28518) y su reglamento (Decreto Supremo N° 007-2005-TR)**

Normas que regulan las prácticas preprofesionales en el sector privado, en las cuales se establecen como funciones del centro de formación profesional el monitoreo y la supervisión de las mismas.

➤ **Decreto Legislativo que regula las modalidades formativas en el sector público (Decreto Legislativo N° 1401) y su reglamento (Decreto Supremo N° 083-2019-PCM)**

Normas que regulan las prácticas preprofesionales en el sector público, en las cuales se establecen como funciones del centro de formación profesional, el monitoreo y la supervisión de las mismas.

➤ **Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (Ley N° 27942) y modificatoria Ley 29430 y D. Legislativo N° 1410**

El objeto es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. (Artículo 1)

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. (Modificatoria incorporada por el D. Legislativo 1410)

➤ **Reglamento de la Ley 27942 (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP)**

El Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en adelante la Ley. Sus disposiciones rigen para quienes realizan prácticas pre profesionales o profesionales en lo que resulten aplicables, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público y su reglamento, y con los

lineamientos que establezca la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (Artículo 34.3).

- **Aprueban documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público” (Resolución Ministerial N° 223-2019-TR)**

La Guía contiene lo siguiente: 1) recomendaciones para identificar y afrontar el hostigamiento sexual en el trabajo; 2) una explicación práctica sobre las responsabilidades del empleador en materia de hostigamiento sexual en el trabajo: a) Prevención; b) Investigación y sanción; y, c) Cooperación para el desarrollo del proceso de tutela; 3) flujograma del procedimiento interno de investigación y sanción, así como recomendaciones para su aplicación; 4) formatos de: a) Queja o denuncia, b) Informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual, y, c) Decisión final de la institución empleadora; 5) Modelo de Convenio de prácticas pre profesionales y profesionales que establece el compromiso de prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual; y 6) temario de las capacitaciones para el personal de la organización, así como para el personal especializado (Recursos Humanos y miembros del Comité) a las que se hace referencia en el artículo 11° del Reglamento.

- **Aprueban “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo (Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP)**

Brindar las pautas para el correcto llenado de los formatos referenciales de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual, en los diferentes ámbitos de aplicación, contemplados en el nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

2. Marco teórico

- **Hostigamiento sexual**

En primer lugar, se debe comenzar señalando que “[e]n el Perú, se entiende por hostigamiento sexual la **conducta física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad, así como los derechos fundamentales de la persona agraviada**” (subrayado del autor). (MIMDES 2011: 6).

Teniendo en cuenta lo anterior, se pueda agregar que un aspecto fundamental del hostigamiento sexual es que se encuentra muy relacionado con el ejercicio abusivo del poder y, de igual manera, con la desigualdad de poder entre géneros, lo cual crea un contexto que facilita la violencia en contra de las mujeres (Bardales y Ortiz, 2012: p.13).

Asimismo, para la comprensión y explicación del hostigamiento sexual es importante el conocimiento respecto de tres conceptos que se encuentran relacionados. En primer lugar, está el poder, ya que socialmente se le asigna al sexo un rol mediante el cual las mujeres se encuentran bajo el control de los varones, por lo que estos últimos

mantienen un poder sobre las mujeres. En segundo lugar, se encuentra la sexualidad ya que se coloca a las mujeres como objetos sexuales y a los varones se les alienta y educa para que sus deseos sean siempre satisfechos, por lo que una conducta abusiva es vista como propio de su naturaleza. Finalmente, se encuentra el concepto de violencia, ya que es mediante la violencia que se busca romper la resistencia de la víctima e imponer requerimientos sexuales. (Ulate, 2007: 74).

El hostigamiento sexual ha sido tratado de diversas formas en las legislaciones extranjeras. De esta manera, se le ha considerado como una discriminación por razón de sexo ya que vulnera los derechos humanos y fundamentales de la persona, siendo que se coloca en una situación desigual y de violencia a la víctima mujer. De otro lado, se ha tratado la problemática como un atentado a la dignidad debido a que mediante el hostigamiento sexual se coloca a la víctima en un contexto de trato cruel y degradante que afecta su dignidad y vulnera la integridad sexual, física y emocional. Desde otra perspectiva, se le ha considerado como una cuestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta que el hostigamiento sexual afecta el adecuado entorno laboral y afecta negativamente la salud, confianza y rendimiento de los trabajadores que lo padecen, producto de lo cual, las víctimas reducen su productividad o abandonan su empleo en busca de uno mejor. (Bardales y Ortiz, 2012, pp. 14-15).

Nuestro ordenamiento define el hostigamiento sexual como “(...) una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole (...)” (Artículo 4 de la Ley 27942 modificado por el D. Legislativo 1410).

- **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Queja o denuncia:** Es la acción mediante la cual, una persona pone en conocimiento del órgano competente, en forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Medios probatorios:** Son instrumentos que sirven para demostrar la certeza de los hechos en un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- **Medidas de Protección:** Las medidas de protección que se dictan a favor de la víctima por el órgano encargado, se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.
- **Elementos constitutivos del hostigamiento sexual (Artículo 5 de la Ley 27942)**

- a. Conducta, comportamiento o acto de naturaleza sexual o sexista del/la hostigador/a sea explícito o implícito, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento de su trabajo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo. Pueden ser mensajes escritos a través de cualquier medio físico o telemático, expresiones verbales o gestos, rozamientos, entre otros.
- b. Sometimiento: condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral o de otra índole. El sometimiento o rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita y no es necesario que ocurra en el lugar y horarios de trabajo.
- c. Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima, es decir, la persona afectada no otorga su consentimiento. Para que se configure un acto de acoso sexual, es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre. (MINTRA 2017: 10)

Es importante resaltar que **no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta** (Decreto Legislativo 1410 que modifica el artículo 4 de la Ley 27942)

➤ **Manifestaciones del hostigamiento sexual (Artículo 6 de la Ley 27942)**

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley 27942.

3. Objetivo del protocolo

Ser una herramienta de apoyo para brindar a las/los estudiantes de nuestra facultad, orientación y atención adecuada y oportuna para detectar y actuar ante cualquier situación de hostigamiento sexual que se produzcan en los centros de prácticas.

4. Atención en casos de hostigamiento sexual en los centros de prácticas

- Erika Irene Zuta Vidal – Supervisora de la Oficina de Prácticas Preprofesionales y docente del Departamento Académico de Derecho

5. Procedimientos contemplados en la normativa para los casos de hostigamiento sexual

➤ **Practicantes del sector privado**

- Queja ante la oficina de recursos humanos a fin que el hostigador sea sancionado con una amonestación, suspensión o despido. El centro de prácticas debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la ley.
- Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de hostilidad o exigir el pago de una indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo. No es exigible que se comunique el cese por hostilidad al empleador. La víctima puede demandar los daños y perjuicios sufridos. La víctima también puede recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

➤ **Practicantes del sector público**

- Queja ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, quien debe dictar una medida de protección en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo y remitir el caso a la Secretaría Técnica de procesos administrativos disciplinarios dentro de las 24 horas de producido el hecho.

Denuncia ante la Secretaría Técnica de procesos administrativos disciplinarios de la entidad quien debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, para que tome medidas de protección.

- Sin perjuicio de la sanción administrativa, la víctima tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

6. Procedimiento de atención a la víctima

➤ **Etapas de consulta**

La/El estudiante podrá informar a la Oficina de Prácticas Preprofesionales y SECIGRA-DERECHO (en adelante OPP) sobre este tipo de actos en forma escrita o verbal, a través de la cuenta de correo practicaderecho@pucp.edu.pe, llamarnos a los teléfonos 6262000-5678-5695 a fin de concertar una cita o contactarse, de manera directa, con la supervisora Erika Zuta Vidal, al correo zuta.ei@pucp.edu.pe

La/El estudiante será atendida(o) por la supervisora. La reunión se llevará en una sala privada, a fin de garantizar la reserva y confidencialidad del caso, resguardando su integridad. También podrá realizarse reuniones virtuales, a través de la plataforma zoom o a través, de una llamada telefónica.

La supervisora escuchará a la víctima con suma atención, evitando distractores, y comunicarán de manera clara y detallada, los derechos con los que cuenta, el marco normativo aplicable, las vías de acción pertinentes, con el propósito que la/ el estudiante tome una decisión informada.

En todos los casos, se llenará una ficha de atención, en la cual se detallarán los hechos suscitados y la pretensión de la/ el estudiante, independientemente si la víctima decide o no iniciar una queja o denuncia.

➤ **Etapas de acción**

En esta etapa la/el estudiante víctima de hostigamiento sexual podrá decidir tomar una o más de las siguientes acciones:

- Consejería / Derivación al departamento de psicología o la oficina de Bienestar y/o departamento médico.
- Presentar una queja ante su centro de prácticas y/o ante la universidad, en caso el/la denunciado/a sea profesor PUCP.
 - Si el/la denunciado(a) es docente PUCP, se remitirá la denuncia al Jefe de Departamento, para que la presente a la Comisión Especial para la Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
 - Si el/la denunciada no es docente PUCP, se solicitará una reunión con el centro de prácticas para solicitar que se active el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Presentar una denuncia ante la fiscalía o juzgado, en este caso, se derivará al Consultorio de información y orientación a víctimas de hostigamiento sexual, a cargo de la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho (OARS).

➤ **Acciones complementarias:**

Si el/la estudiante lo solicita:

- Se tramitará ante la Secretaría Académica el retiro de los cursos o la modificación de las fechas de exámenes cuando sea necesario.
- En caso el/la acusado/a esté vinculado/a la PUCP, se buscará la devolución de los derechos académicos a la persona afectada.
- Si la/el denunciante goza de alguna beca gestionada por la PUCP, la OPP vigilará que la misma se mantenga.
- Si la/el denunciante goza de una beca externa, la OPP agotará todos los esfuerzos para evitar que la/el estudiante pierda su beca.

BIBLIOGRAFÍA

Bardales y Ortiz

2012 Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio. MIMP, Lima. 104 p. Consulta: 2 de agosto de 2018

<http://redin.pncvfs.gob.pe/images/publicacion2/hostigamiento-sexual-en-mujeres-y-varones-universitarios9.pdf>

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Actualmente Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables)

2011 Guía práctica sobre hostigamiento sexual. Consulta: 10 de agosto de 2018

https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/documentos/guia_hostigamiento_sexual.pdf

Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (MINTRA)

2019 Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. 23 P.

<https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/279049-trabaja-sin-acoso-guia-practica-para-la-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-en-el-lugar-de-trabajo-en-el-sector-privado-y-publico>

Ulate Rodríguez, Carmen E.

2007 Hostigamiento sexual: problemas en su abordaje. Casa de la Mujer. Heredia, segunda época, número 13, pp. 70-80.