DIRECTIVA N° 006-2009-ME/SG

PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR EDUCACION

I.- OBJETIVO

La prevención y sanción de los actos de Hostigamiento Sexual, producidos en las relaciones de dependencia -cualquiera sea la forma jurídica de esta relación- en la Sede Central del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativas Locales, Programas Nacionales, Órganos Descentralizados, Instituciones de Educación Superior No Universitaria Públicas e Instituciones Educativas Públicas del sector.

II.- FINALIDAD

Normar los procedimientos, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

III.- BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú.
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282 de 19 de diciembre de 1959.
3. Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 de 04 de junio de 1982, ratificada el 20 de agosto de 1982 y su Protocolo Facultativo (Recomendación 19).
4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará" de 09 de junio de 1994, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583 de 01 de marzo de 1996 y ratificada el 02 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
5. Ley N° 24029, Ley del Profesorado, modificada por Ley N° 25212 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.
6. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
7. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
8. Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
9. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
10. Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial.
11. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico.
12. Decreto Legislativo N° 1057, Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
13. Decreto Legislativo N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510.

14. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico.
15. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
16. Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
17. Decreto Supremo N° 006-2006-ED, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación y su modificatorias.
18. Decreto Supremo N° 003-2008-ED, Reglamento de la Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial.
19. Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1067.
20. Resolución Ministerial N° 0074-2005-ED que crea la Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos - CADER.
21. Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED, que aprueba Lineamientos de acción en caso de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y violación de la libertad sexual del estudiantes de las Instituciones Educativas.
22. Resolución de Secretaría General N° 0104-2006-ED, Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación y sus modificatorias.

IV.- ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general, incluyendo a aquellos intervinientes en la relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, en la Sede Central del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativas Locales, Programas Nacionales, Órganos Descentralizados, Instituciones de Educación Superior No Universitaria Públicas e Instituciones Educativas Públicas del sector, cualquiera sea su régimen laboral o contractual, lo que incluye a los Regímenes Laborales del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Ley N° 24029 Ley del Profesorado, Ley N° 29062 Ley de la Carrera Pública Magisterial; las contrataciones administrativas sujetas al Decreto Legislativo N° 1057 Ley de Contratación Administrativa de Servicios; a los Convenios de Formación Profesional, entre otros.

V.- DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Cuando en la presente Directiva se hace referencia a:

a) La Ley: Se entiende que es la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
b) El Reglamento: Se entiende que es el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
c) UPER: Se entiende que es la Jefatura de la Unidad de Personal (o el órgano que haga sus veces) de la Sede Central del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativas Locales, Programas Nacionales, Órganos Descentralizados, Instituciones de Educación Superior No Universitaria Públicas e Instituciones Educativas Públicas del sector.

d) CADER: Se entiende que es la Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos. Órgano encargado de la investigación de las denuncias que se interpongan por Hostigamiento Sexual.

e) Comisión Disciplinaria: Se entiende que es la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, dependiendo del nivel jerárquico del denunciado. Órgano encargado del procesamiento de funcionarios o servidores del régimen laboral público denunciados por Hostigamiento Sexual.

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

a) Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual no deseados y/o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de las personas.

b) 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.

c) 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 organizacional.

d) 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.

e) Hostigador: Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y la presente Directiva.

f) Hostigado: Toda persona que es víctima de Hostigamiento Sexual.

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

a) Promesas explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/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 intimidatorios 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, 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 con quien ha rechazado solicitudes de naturaleza sexual; comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; mostrar reiteradamente dibujos, graffitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.

d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseados 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 u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

5.4 Son elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual:

a) La existencia de una relación de autoridad, dependencia, jerarquía o situación ventajosa entre el Hostigador y la víctima.

b) Un acto de carácter o connotación sexual -sea físico, verbal, escrito o de similar naturaleza- realizado por el Hostigador, y que es rechazado manifiestamente o no deseado por la víctima.

c) El sometimiento o el rechazo de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador -de forma explícita o implícita- como base para la toma de una decisión que tenga efectos directos o indirectos respecto de la situación de la víctima en el centro laboral -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-, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

5.5 Son obligaciones del Ministerio de Educación:

5.5.1 <u>En materia de Acciones de Prevención</u>: El órgano responsable es la UPER, quien coordinará -de ser necesario- con los diferentes órganos de la dependencia a la que pertenece según sus funciones. Para ello, dichos órganos deberán privilegiar la atención de los requerimientos de UPER para el logro de las siguientes acciones:

a) Capacitar a los funcionarios, servidores y trabajadores sobre las políticas y normas contra el Hostigamiento Sexual.

b) Poner en conocimiento de quienes prestan servicios bajo cualquier modalidad no laboral -sean Prácticas Pre-Profesionales, Contratación de Terceros, Contratados Administrativos de Servicios u otra de similar naturaleza- sobre las normas contra el Hostigamiento Sexual.

c) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual dentro de la jurisdicción de la entidad a la que pertenece.

A fin de lograr conductas que promuevan un ambiente laboral saludable contrarias al hostigamiento sexual, la UPER podrá coordinar directamente con las dependencias del sector y de la administración pública en general especializadas en dicha temática, a fin de asegurar mayores niveles de eficiencia en el logro de su actividad de prevención.

5.5.2 De acuerdo a las materias de su competencia: La UPER 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, a fin de descartar la futura contratación de los sancionados en el sector.
b) Insertar en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento sexual que hayan merecido los funcionarios y servidores de la institución.
c) Informar directamente 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 contratados bajo el Régimen Laboral Privado u otra modalidad de carácter no laboral. De ser el caso, también informará a dicha entidad sobre las sanciones impuestas.
d) Informar directamente a la Presidencia del Consejo de Ministros o al Gobierno Regional, según corresponda, respecto de las sanciones de destitución que por causal de Hostigamiento Sexual le haya sido impuesta a los funcionarios y servidores de la entidad que se encuentren bajo el Régimen Laboral Público.

5.5.3 La UPER de los Programas Nacionales, de acuerdo a su competencia, realizarán en sus respectivas entidades las acciones consignadas en el numeral 5.5.2.

5.5.4 Respecto de las acciones en su calidad de empleador, corresponde a la UPER el deber de orientar a los denunciantes de Hostigamiento Sexual respecto del procedimiento que corresponde para el trámite de su denuncia.

VI.- DISPOSICIONES COMUNES DEL PROCEDIMIENTO

PRESENTACION DE LA DENUNCIA

6.1 La denuncia será presentada, en forma verbal o escrita, por la presunta víctima en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de Hostigamiento Sexual.

6.2 En caso 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.

REQUISITOS DE LA DENUNCIA

6.3 Deberá contener los siguientes requisitos:

a. Identificación del denunciante: Nombre, cargo o función que realiza en la entidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.
b. Identificación del denunciado: Nombre, cargo o función que realiza en la entidad.
c. Hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
d. Pruebas: Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios. No serán admitidas a trámite las denuncias que carezcan de medios probatorios.
e. Medida Cautelar: El denunciante podrá solicitar se dispongan medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la denuncia. Para ello, el titular de la entidad, por recomendación del órgano a cargo de la investigación y siempre que dicho órgano considere verosímil lo denunciado y urgente la decisión preventiva, dispondrá la medida temporal en la forma que considere más adecuada. La medida provisoria dictada dejará de tener efectos una vez resuelta la denuncia.
f. Identificación del representante: Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.

MEDIOS PROBATORIOS

6.4 La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del Hostigamiento Sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes. Son admitidos los siguientes medios probatorios:

a. Declaración de testigos.
b. Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser éstos, documentos públicos o privados, 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, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.

d. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.

GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

6.5 La entidad deberá, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

a. Confidencialidad: Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.

b. Protección al Representante y sus facultades: Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el representante del denunciante tendrá acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el órgano encargado de la investigación. Asimismo, podrá solicitar la realización de otras acciones que coadyuven al esclarecimiento de lo denunciado.
Si el representante también es trabajador de la entidad donde se tramita la denuncia, corresponderá al titular de la entidad el adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso

c. Protección al Testigo: De ser el testigo trabajador de la entidad donde se tramita la denuncia, corresponderá al titular de la entidad el adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

MEDIDAS CAUTELARES

6.6 A fin de asegurar la protección de la supuesta víctima la entidad podrá disponer las siguientes acciones:

a. Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física del denunciante.
b. Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud.
c. Asistencia psicológica al denunciante, ello en la medida que lo permitan las posibilidades institucionales.
d. De existir mérito suficiente, la entidad podrá solicitar ante la Sub. Prefectura respectiva el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
e. Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.

PLAZOS PARA INVESTIGAR Y RESOLVER

6.7 Se contará con los siguientes plazos para el accionar correspondiente:

a. Un periodo investigatorio de diez (10) días hábiles.
b. Un periodo resolutorio improrrogable de:

1. Cinco (05) días hábiles en el procedimiento del Régimen Laboral Privado.
2. Veinte (20) días hábiles en el procedimiento del Régimen Laboral Público.

CALIFICACION DE LA DENUNCIA

6.8 Luego de la etapa investigatoria respectiva, y emitido el informe preliminar correspondiente con sus recomendaciones, deberá emitirse pronunciamiento respecto de:

a. La procedencia de iniciar proceso administrativo disciplinario al personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que haya sido denunciado.
b. La comisión de una falta laboral que supone la imposición de una sanción, para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728 que haya sido denunciado.

En ambos casos, de no encontrarse merito suficiente luego de las investigaciones respectivas, se elevará un informe de lo actuado al Titular de la entidad.

FALSA DENUNCIA

6.9 Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por resolución firme, faculta a quien le imputaron los hechos para solicitar a la autoridad competente la imposición de la sanción respectiva contra quien formulo la denuncia, siempre y cuando acredite la existencia de dolo o culpa inexcusable.

Con la presentación de la solicitud de sanción o sin ella, y acreditada la existencia de dolo o culpa inexcusable, el titular de la entidad, en su calidad de empleador, podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo o cesar definitivamente, según sea el caso, a quien formuló la falsa denuncia.

SANCIONES

6.10 En el caso de funcionarios y servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y docentes bajo los regímenes laborales de la Ley Nº 24029 y la Ley Nº 29062, según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo disciplinario.

6.11 En el caso de funcionarios y trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión, o conclusión del vínculo laboral.

INDEMNIZACIÓN

6.12 Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa contra el presunto hostigador, el presunto hostigado tiene derecho a acudir a la vía judicial civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

6.13 Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por resolución firme, faculta a quien se le imputaron los hechos para interponer acciones judiciales contra quien formuló la denuncia, quedando éste último obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE

6.14 En caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de la entidad o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización judicial que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

SENTENCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.15 De haber optado el hostigado el inicio de acciones judiciales, la notificación de la sentencia firme evacuada por la judicatura faculta a la entidad a iniciar el procedimiento sancionador respectivo contra el hostigador.

DISPOSICIONES ESPECIALES POR PROCEDIMIENTO

6.16 El procedimiento a utilizarse para la tramitación de la denuncia, dependerá del régimen laboral en el que se encuentre el presunto Hostigador, independientemente del régimen al que pertenece la presunta víctima y aún en el caso que hubiere concluido el vínculo laboral del presunto Hostigador.

VII. PROCEDIMIENTO PARA FUNCIONARIOS Y SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.

7.1 En el caso de funcionarios y servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 276, la denuncia será recepcionada por la UPER y derivada, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, al CADER para la investigación respectiva.

En el caso de docentes bajo los regímenes de la Ley Nº 24029 y la Ley Nº 29062, la denuncia será recepcionada por el Director –o quien haga sus veces- de la Institución de Educación Superior No Universitaria Pública o Institución Educativa Pública, el mismo que derivará la denuncia, en un

plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, al CADER del órgano intermedio jurisdiccionalmente competente para la investigación respectiva.

7.2 Emitido el informe del CADER, éste será remitido, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, a la Comisión Disciplinaria respectiva.

7.3 En el caso de procesamiento de funcionarios, deberá emitirse la resolución de conformación de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. De ser el denunciado miembro titular de la Comisión Disciplinaria, será reemplazado por el miembro suplente.

7.4 Recepcionado el informe del CADER por la Comisión Disciplinaria, ésta evaluará el mismo y elevará un informe al titular de la entidad, pronunciándose sobre la procedencia o la no procedencia de iniciar proceso administrativo disciplinario al denunciado.

7.5 En caso de instaurarse el proceso administrativo disciplinario son de aplicación los plazos establecidos en el artículo 32° del Reglamento de la Ley N° 27942 concordante con el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

VIII. PROCEDIMIENTO PARA LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

8.1 El trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:

a. Accionar el cese de hostilidad.
b. Exigir el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE CESE DE HOSTILIDAD

8.2 La denuncia será recepcionada por la UPER, debiendo correr traslado de la misma al denunciado en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de recepcionada.

8.3 Notificada la denuncia, el denunciado cuenta con cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas. Las pruebas que podrán ser utilizadas para el descargo respectivo, son las establecidas en el presente Reglamento. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final

8.4 Cumplido el plazo para la recepción del descargo respectivo, y con el descargo o sin él, la UPER deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos presentados. Asimismo, remitirá el expediente, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, al CADER para la investigación respectiva.

8.5 El CADER cuenta con diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento.

8.6 Emitido el informe del CADER, éste será remitido, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, a la UPER.

8.7 Recepcionado el informe del CADER, la UPER, en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles evaluará el mismo y elevará un informe al titular de la entidad, en el que hará de su conocimiento las acciones administrativas dispuestas contra el denunciado, de ser el caso.

DEMANDA DE CESE DE HOSTILIDAD

8.8 En caso la denuncia recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35° literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN

8.9 El trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan. Para tales efectos, el hostigamiento sexual será considerado como acto de hostilidad equiparable al despido. En caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización que corresponda.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SANCIONADOS

8.10 Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario.

IX. PROCEDIMIENTO PARA EL PERSONAL BAJO RELACIONES DE SUJECIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL (CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS O CONVENIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL).

9.1 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el derecho laboral, la supuesta víctima podrá:

a. Denunciar ante la UPER al hostigador:
   1. Si éste es un funcionario, servidor, o trabajador de la entidad, le será de aplicación el procedimiento que corresponda según su régimen laboral.
   2. Si éste tiene la misma condición que el denunciante, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239° de la Ley N° 27444.

b. Demandar el pago de una indemnización por el daño sufrido, ello a través de un proceso sumarísimo en la vía judicial civil.

X. DISPOSICIÓN FINAL.

10.1 Todos los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general, incluyendo a aquellos intervinientes en la relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, de la Sede Central del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativas Locales, Programas Nacionales, Órganos Descentralizados, Instituciones de Educación Superior No Universitaria Públicas e Instituciones Educativas Públicas del sector, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva.