




Reglamento de prevención y sanción del hostigamiento sexual de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón- UNIFÉ

Se aprobó en CU N°	1524
	30 de noviembre de 2022
 UNIFÉ SEC. GENERAL	
	

Lima – Perú
2022

- ❖ Antecedentes
- ❖ Finalidad, base legal, alcance y definiciones
- ❖ Principios generales y enfoques
- ❖ Acciones de prevención y difusión
- ❖ Hostigamiento sexual, configuración y manifestaciones
- ❖ Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- ❖ Medidas de Protección a la víctima
- ❖ Secretaría de Instrucción
- ❖ Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual
- ❖ Tribunal Disciplinario
- ❖ Reglas para el Procedimiento Disciplinario
- ❖ Sanción e Impugnación
- ❖ Disposición final

Reglamento de prevención y sanción del hostigamiento sexual de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón- UNIFÉ

ANTECEDENTES

El 26 de febrero de 2003 se promulgó la Ley N° 27942, *Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual*, norma especializada para los casos de hostigamiento sexual en los centros educativos y laborales. Esta norma fue modificada por primera vez en el año 2009 con la promulgación de la Ley N° 29430¹, y su primera reglamentación se aprobó mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

El 12 de septiembre de 2018, se promulgó el Decreto Legislativo N° 1410, el cual, además de incorporar en el Código Penal el delito de acoso sexual y otros delitos², modificó de manera sustancial un conjunto de definiciones y reglas de la Ley N° 27942³, tales como la no exigibilidad de la reiterancia y el rechazo expreso de la víctima para la configuración del hostigamiento sexual. Asimismo, dispuso que, en atención a dichas modificaciones, debiera aprobarse un nuevo Reglamento de la ley.

El 22 de julio de 2019, se publicó el nuevo reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el cual es aplicable en el marco de relaciones laborales, educativas o formativas, en el sector público o privado, militar o policial, o en relaciones de sujeción, sin importar el régimen contractual que les regule⁴.

En relación al procedimiento en el ámbito universitario, se establecen avances que amplían los estándares de debida diligencia y protección hacia las víctimas frente a esta forma de violencia. Cabe señalar que los estándares y mecanismos establecidos en esta norma deben articularse con los “Lineamientos para la Elaboración de Documentos Normativo Internos para la Prevención e Intervención en caso de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria”, aprobados mediante Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU.

Dando cumplimiento a la obligación de adecuar las normas internas, acorde al decreto Supremo 021-2021-MIMP, la UNIFÉ aprueba un nuevo Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, dejándose sin efecto el reglamento aprobado en sesión de Consejo Universitario N° 1431, del 11 de noviembre de 2020.

¹ Se amplió la configuración del hostigamiento sexual en las situaciones donde no exista jerarquía entre el denunciado y la víctima, el llamado hostigamiento horizontal o ambiental.

² Estos son: Acoso, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual.

³ Se modificó los artículos 4, 6, 8, 12, 13, 16 y 22, así como la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley N° 27942.

⁴ Artículo 2 del Reglamento de la Ley N°27942

FINALIDAD, BASE LEGAL, ALCANCE Y DEFINICIONES

Artículo 1: Finalidad

El presente Reglamento busca establecer las normas, mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFÉ).

Artículo 2: Base legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220 - Ley Universitaria.
- Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1410 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.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021”.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.
- El Estatuto de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, aprobado en la Asamblea Universitaria llevada a cabo el 25 de agosto de 2020.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos para la Elaboración de Documentos Normativo Internos para la Prevención e Intervención en Caso de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria”.

Artículo 3: Ámbito de aplicación

El presente Reglamento comprende a:

- a) Autoridades, personal docente, personal no docente y personal de servicio de la Universidad, sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria y el Estatuto de la UNIFÉ, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual;
- b) Estudiantes de los niveles de pregrado, posgrado, Centro Pre-Universitario, Centro de Idiomas, graduadas/os, egresadas/os y exalumnas/os, incluidas las personas que llevan cursos a través del Centro de Extensión Universitaria y de Educación Continua y a todas

aquellas personas que participen en actividades de índole académica en la UNIFÉ, independientemente de si son remuneradas o no;

c) Personal que labore para una empresa de intermediación o tercerización que brinde servicios a la UNIFÉ, así como en cualquiera de las concesionarias ubicadas en la Universidad.

El Reglamento es aplicable a todas las manifestaciones de hostigamiento sexual dentro y fuera de las instalaciones de la Universidad, así como por medios digitales.

Artículo 4: Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento, se consideran las siguientes definiciones:

- a) **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.
- b) **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 respecto del otro.
- c) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente reglamento, 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.
- d) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- e) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

PRINCIPIOS GENERALES Y ENFOQUES

Artículo 5.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o

- humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
 - c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
 - d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
 - e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
 - f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
 - g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
 - h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
 - i) **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y

- quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actos procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
 - k) **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño y su reglamento.
 - l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 6: Enfoques

En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en este Reglamento:

- a) **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres, y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, orientación e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- c) **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades

- entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
 - e) **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
 - f) **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
 - g) **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

ACCIONES DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 7.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual:

La Universidad desarrolla acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, la Dirección de Bienestar Universitario y el Centro de Orientación de la Estudiante, mediante:

- a. Difusión de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos adoptados por la Universidad, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- b. Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- c. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria.
- d. Promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.

- e. Desarrollo de al menos una (1) capacitación anual especializada para la Defensoría Universitaria y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual con el objeto de desarrollar sus habilidades para el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 6.
- f. Inclusión del tema de hostigamiento sexual dentro de los planes de estudios vigentes en pregrado y dentro de las asignaturas de Actividades de Desarrollo Personal.
- g. Desarrollo de evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual y deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del Centro Universitario.

Artículo 8.- Difusión de canales de queja o denuncia

La UNIFÉ informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, pone a disposición de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL, CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES

Artículo 9.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

- a) El hostigamiento sexual es 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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- b) La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- c) El hostigamiento sexual se configura 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 educativa,

formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares. En el caso de ex estudiantes el hostigamiento sexual debe ser cometido durante su tiempo de estudios en la universidad o respecto con alguna interacción actual con la universidad.

- d) El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:
- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/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 (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
 - Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
 - Otras conductas que encajen en los conceptos y requisitos regulados en los incisos a), b) y c) del presente artículo.

COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10: Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual

Es el órgano compuesto por representantes de la Universidad y de los trabajadores, estudiantes o personal en general, procurando que sean en la misma proporción, para garantizar la paridad de género.

Tiene como obligaciones:

- a) Recibir las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual y tramitarlas conforme a las normas vigentes.
- b) Dictar medidas de protección.
- c) Investigar y emitir recomendaciones de sanción.
- d) Realizar el seguimiento de los casos.
- e) Emitir otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Artículo 11: Presentación de la queja

La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita

ante la Defensoría Universitaria, cualquiera sea la condición o cargo de la persona quejada o denunciada.

A pedido de la parte denunciante puede guardarse reserva de su identidad para garantizar su protección durante todo el procedimiento. Esto incluye todos sus datos personales como documento de identidad, domicilio, números telefónicos, correo electrónico, redes sociales, entre otros.

Artículo 12: Información que debe contener la queja

- a) Datos del/la quejoso/a o denunciante.
- b) Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- c) Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- d) Medios probatorios correspondientes, de ser necesario.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

Artículo 13: Atención médica, psicológica y social

En el plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual pone a disposición de la presunta víctima los servicios del Centro de Orientación de la Estudiante para que brinde apoyo psicológico, de la Oficina de Bienestar Universitario para el apoyo social y del Servicio de Salud de la Universidad para la asistencia médica que corresponda.

El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio solo si la presunta víctima lo autoriza.

Artículo 14: Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, de oficio o a petición de parte, otorga a la presunta víctima medidas de protección que pueden incluir:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella o cuente con su consentimiento.
- d) Emitir 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 como parte de la comunidad universitaria.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Pueden extenderse las medidas a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

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. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la denunciante con la finalidad de garantizar su bienestar.

el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual comunica las medidas de protección dispuestas a la Secretaría General de la universidad para el registro correspondiente.

Artículo 15: Criterios para dictar medidas de protección

el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual dicta las medidas de protección teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Los informes psicológicos o sociales y otros emitidos por los correspondientes Centros de la Universidad o Instituciones públicas o privadas con los que se cuente.
- b) La existencia de quejas previas por hostigamiento sexual en contra del/de la denunciado/a, formalizadas ante la Universidad o difundidas por algún medio de conocimiento público.
- c) La existencia de antecedentes policiales o sentencias en contra de la persona denunciada por actos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, por delitos contra la vida, el cuerpo y la salud; la libertad sexual, el patrimonio y otros que denoten su peligrosidad.
- d) La diferencia de edades y la relación de dependencia o jerarquía entre la denunciante y la persona denunciada.
- e) La condición de discapacidad de la víctima.
- f) La situación económica y social de la víctima.
- g) La gravedad del hecho.
- h) La posibilidad de una nueva agresión.
- i) Otros aspectos que denoten el estado de vulnerabilidad de la víctima o peligrosidad de la persona denunciada o posibilidad de nueva agresión.

Artículo 16: Medida complementaria

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la universidad, a través del órgano competente, separará preventivamente al/a la quejado/a o denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90° de la Ley Universitaria N° 30220, en caso se trate de un docente.

SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

Artículo 17: Secretaría de Instrucción

Está a cargo de un/a secretario/a de instrucción, quien debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género. Tiene a su cargo la investigación preliminar.

Artículo 18: Funciones de la Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción tiene como funciones:

- a) Iniciar el procedimiento a través de la imputación de cargos.
- b) Ver las labores de ordenación e instrucción del procedimiento.
- c) Emitir el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

La Secretaría de Instrucción está obligada a iniciar de oficio el procedimiento cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Artículo 19: Presentación de descargos

La Secretaría de Instrucción pone en conocimiento del quejado/a o denunciado/a los hechos imputados para que formule su descargo, acompañando los medios probatorios que considere pertinentes. El descargo del quejado/a o denunciado/a se realiza en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, desde el día siguiente de la fecha de notificada la queja o denuncia.

Si la parte denunciante ha solicitado la reserva de su identidad y otros datos personales, se pondrá a conocimiento del quejado/a o denunciado/a toda la información de los hechos denunciados y los medios probatorios correspondientes, pero solo se hará mención a unas iniciales referenciales de la identidad de la parte presuntamente agraviada.

La persona quejada o denunciada no podrá difundir los datos de la parte denunciante, ni contactarse con ella directa o indirectamente, así como tampoco podrá adoptar ninguna medida que pueda considerarse como una represalia por la denuncia presentada.

Artículo 20: Emisión de informe de precalificación

En un plazo no mayor a diez (10) días calendarios de recibida la queja o denuncia, habiéndose o no recibido los descargos del denunciado, la Secretaría de Instrucción emite un informe de precalificación sobre el caso de hostigamiento sexual objeto de queja o denuncia y lo deriva a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Artículo 21: Contenido del informe de precalificación

El informe de precalificación debe contener como mínimo:

- a) La descripción de los hechos.
- b) Los datos del denunciado y de la persona denunciante; en el caso de esta última se comunica su pedido de reserva de identidad y/o datos personales, si fuera el caso.
- c) La valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas.
- d) Las medidas de protección adoptadas.
- e) La recomendación de sanción aplicable al/la quejado/a o denunciado/a o el archivamiento, según corresponda. En el caso de sanciones recomendadas, se tomará en cuenta los criterios establecidos para la emisión de medidas de protección, la escala de sanciones previstas en el presente reglamento y otros que la Defensoría Universitaria considere pertinentes.

COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 22: La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relacionadas a casos de Hostigamiento Sexual.

Conforman esta Comisión de por lo menos 3 representantes de la Universidad y de un estudiante, para garantizar la paridad de género.

Los miembros de esta Comisión deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos; asimismo deben contar con formación de género.

Artículo 23: Elección de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual

Los/las integrantes de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual son elegidos por el Consejo Universitario por un periodo de un (1) año, renovable por única vez consecutiva, garantizando la paridad de género entre los elegidos.

Artículo 24: Composición de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual

La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual estará conformada, como mínimo, por 3 miembros, los que serán designados por la Alta Dirección de la Universidad.

La Defensoría Universitaria preside la referida Comisión Disciplinaria y es la encargada de representarla a lo largo del procedimiento, respetando las decisiones adoptadas entre sus integrantes.

La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual sesiona en la modalidad física o virtual. El quórum de las sesiones es de 5 integrantes. Las decisiones se adoptan por mayoría simple de las/los integrantes asistentes; corresponde a la Defensoría Universitaria el voto dirimente.

Los/as integrantes de la Comisión tienen el deber de comunicar previamente posibles conflictos de intereses que puedan afectar su imparcialidad en la decisión. En estos casos, la persona conserva su derecho a voz, pero no a voto en las sesiones en que se aborde el caso materia de conflicto de intereses.

En el caso que uno/a de los integrantes sea recusado por alguna de las partes, éste será reemplazado por la persona suplente de su estamento.

EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

Artículo 25: El Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, se encarga de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante de los estudiantes, garantizando la paridad de género.

El Tribunal Disciplinario está compuesto por al menos 3 miembros quienes deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos; asimismo deben contar con formación de género.

REGLAS PARA EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 26: Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) aplicable

El presente procedimiento administrativo disciplinario es aplicable a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Reglamento.

El incumplimiento de los plazos previstos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Artículo 27: Investigación preliminar

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, y se encarga de realizar las investigaciones de las denuncias para llegar a determinar, conocer y corroborar los hechos denunciados; asimismo, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

El procedimiento para el trámite de la denuncia es el siguiente:

- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el secretario/a de instrucción.
- b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
- c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.
- d) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

Artículo 28: Etapa de Instrucción

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

- a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada:
 - El inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o,

- El archivo de la denuncia a los 7 días de recibida la denuncia.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener:

- La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
- El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
- Las sanciones que se pueden imponer;
- La identificación del órgano competente para resolver;
- La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y,
- La base normativa que les atribuye tal competencia.

b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.

c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos.

Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.

d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

Artículo 29: Causales objetivas y trámite de recusación:

Dentro de los tres (03) primeros días calendarios de iniciada la etapa de instrucción, tanto la parte denunciante o el denunciado pueden solicitar por escrito que uno de sus integrantes se aparte del procedimiento en los siguientes casos:

- a) Si es pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado o afinidad por matrimonio o unión de hecho hasta el segundo grado con el denunciado o la parte denunciante o con sus representantes o defensas legales si las hubiere.
- b) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, por matrimonio o unión de hecho, tuviere interés en el resultado del procedimiento por sostener relaciones de subordinación u enemistad o confianza manifiesta con una de las partes.
- c) Si ha realizado públicamente un adelanto de opinión sobre el caso, que permita colegir objetivamente la ausencia de imparcialidad en la valoración de las pruebas y determinación de responsabilidades, o si estas declaraciones han atribuido estereotipos de género en agravio de una de las partes.
- d) Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de las partes o terceros directamente interesados en el asunto, o un proyecto de investigación con alguna de las partes.

- e) Si ha realizado conductas sexistas o que califiquen como hostigamiento sexual en los términos del presente Reglamento en agravio de la denunciante u otras personas o si existe la presunción de comisión de delitos graves. En estos casos, además de la recusación, se apartará preventivamente al integrante de la comisión mientras duren las investigaciones ante las instancias correspondientes.

En la misma solicitud escrita de recusación se señalará la causal invocada y se ofrecerá los medios probatorios.

La Comisión Disciplinaria tiene tres (03) días hábiles para resolver, emitiendo una resolución debidamente motivada, la misma que puede ser objeto de reconsideración y que deberá presentarse dentro de los tres (03) días hábiles de notificada y resolverse en el mismo plazo.

El trámite de la recusación no suspende el procedimiento, pero el/la integrante recusado/a no podrá participar en acciones del mismo mientras se evalúa la primera decisión. El/la integrante recusado/a no vota en la decisión de la reconsideración presentada sobre su recusación, teniendo derecho a voz.

Artículo 30: Criterios para evaluar la declaración de los denunciantes

En la evaluación de la declaración de la denunciante, el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual debe observar:

30.1. La posibilidad de que la sola declaración de la denunciante, aun cuando sea el único testigo de los hechos, sea hábil para imponer sanciones si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación, conforme a las siguientes reglas:

a) Ausencia de incredibilidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre la agraviada e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad del testimonio, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.

b) Verosimilitud, que no sólo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria, tales como informes psicológicos emitidos por los servicios psicológicos o entidades públicas o privadas, fotografías, videos, audios, testimonios de otras personas, entre otros.

c) Persistencia en la incriminación, debe observarse la coherencia y solidez del testimonio; y, de ser el caso, aunque sin el carácter de una regla que no admita matizaciones, la persistencia de sus afirmaciones en el curso del procedimiento. El cambio de versión del/ de la persona denunciante no necesariamente la inhabilita para su consideración como medio de prueba válida, y en la medida en que el conjunto de las declaraciones se haya sometido a debate y análisis, el Comité puede optar por la que considere adecuada.

30.2. La importancia de que la retractación de la denunciante se evalúe tomando en cuenta el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social próximo del que proviene la presunta víctima y la persona denunciada.

Artículo 31: Contenido del informe preliminar

El informe a cargo de la Secretaría de Instrucción debe contener:

- a) Descripción de los hechos;
- b) Valoración de cada una de las pruebas ofrecidas o recabadas. Esta valoración debe realizarse en el marco de los principios y las reglas dispuestas en el presente Reglamento;
- c) Propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada; y,
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

En caso de que la denuncia sea contra docentes, en su informe de instrucción la Secretaría de Instrucción dispone de oficio la separación preventiva, sin perjuicio de la sanción que se imponga por parte del órgano competente, acorde a lo dispuesto en el artículo 90° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220.

Artículo 32: Etapa Resolutiva

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. Tiene como finalidad realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutivo.

Debe realizar las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.

Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza. En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

SANCIÓN E IMPUGNACIÓN

Artículo 33: Sanciones aplicables

Las sanciones se individualizan en base a la siguiente clasificación de conductas y sanciones, las cuales son aplicables a docentes⁵, estudiantes, autoridades y todos los demás miembros de la Comunidad Universitaria o vinculados a ésta dentro del ámbito de aplicación del presente Reglamento. Dichas conductas pueden realizarse de forma presencial o virtual.

33.1. Amonestación escrita

Conductas sexistas de acuerdo a la definición del presente Reglamento realizadas por primera vez y en contra de una sola persona. Asimismo, miradas lascivas, acercamientos u observaciones, comentarios o insinuaciones de connotación sexual hacia las personas denunciadas.

33.2. Suspensión de 30 días

- a) Conductas sexistas de acuerdo a la definición del presente reglamento o conductas de connotación sexual, como miradas lascivas, acercamientos u observaciones, comentarios o insinuaciones de connotación sexual hacia las personas denunciadas, cuando se realicen por segunda vez o cuando afecten a multiplicidad de víctimas.
- b) Conductas sexistas o de connotación sexual que supongan amenazas no concretadas contra el desempeño académico o laboral de la denunciante, por primera vez y contra una sola persona.

La suspensión dictada contra estudiantes no exime del pago de derechos académicos, teniendo derecho a la recuperación de las evaluaciones pertinentes. En caso de docentes o trabajadores de cualquier modalidad contractual, la suspensión rige sin goce de haber.

33.3 Cese temporal de 01 a 02 semestres:

- a) Conductas de connotación sexual de acuerdo a la definición del presente Reglamento que afecten de forma moderada la integridad física o mental de la denunciante o de personas cercanas a su entorno sin que existan elementos suficientes para configurar presuntos delitos contra la libertad sexual, realizadas por primera vez. Aquí se incluyen las promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de conductas de connotación sexual.

⁵ Artículo IV de la Ley N°27444 Ley del Procedimiento administrativo general "1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido."

- b) Conductas sexistas o de connotación sexual que supongan amenazas contra la integridad personal de la denunciante o hacia personas cercanas a su entorno realizadas por segunda vez o cuando se realicen contra una multiplicidad de personas.
- c) Relaciones sexo-afectivas por prevalimiento establecidas entre estudiantes con docentes, trabajadores, estudiantes con cargos, personal administrativo o autoridades, aprovechándose de su posición de dominio, jerarquía, poder, confianza o responsabilidad, por primera vez.

33.4 Separación/destitución

- a) Conductas sexistas de acuerdo a la definición del presente Reglamento realizadas por tercera o más veces.
- b) Conductas de connotación sexual de acuerdo a la definición del presente Reglamento que afecten de forma moderada la integridad física o mental de la denunciante o de personas cercanas a su entorno sin que existan elementos suficientes para configurar presuntos delitos contra la libertad sexual, realizadas por segunda o más veces. Aquí se incluyen las promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de conductas de connotación sexual.
- c) Conductas de connotación sexual que, aunque realizadas por única vez, pueden configurar presuntos delitos de violación sexual, tocamientos no consentidos, acoso sexual, chantaje sexual, difusión de imágenes de contenido sexual registrados con o sin consentimiento, pornografía infantil, exhibición o exposición material pornográfico u otros delitos que afecten gravemente la dignidad, la vida, la libertad o la integridad personales.
- d) Relaciones sexo-afectivas por prevalimiento establecidas entre estudiantes con docentes, trabajadores, estudiantes con cargos, personal administrativo o autoridades, aprovechándose de su posición de dominio, jerarquía, poder, confianza o responsabilidad, por segunda vez.

Artículo 34: En caso de archivamiento

Cuando la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, se archiva el caso. La parte denunciada o quejada puede interponer las acciones previstas en la normativa vigente.

Artículo 35: Etapa de Impugnación

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final.

Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

Artículo 36: Derechos que le asisten al denunciante

La persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el procedimiento disciplinario; entre ellas:

- Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
- El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
- La imputación de cargos;
- La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y,
- La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Artículo 37: Registro y comunicación de la sanción

La Universidad guarda registro de todas las sanciones impuestas a través de la Secretaría General a la que deben comunicarse las sanciones impuestas por los órganos correspondientes.

La Universidad reporta al final de cada semestre académico a la SUNEDU la relación de las denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento y las medidas preventivas adoptadas en relación con los casos de hostigamiento.

Adicionalmente, la Universidad en su rol de institución empleadora en el sector privado, reporta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las denuncias y medidas de protección adoptadas a favor de las víctimas en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja. Este reporte se realiza a través de la plataforma virtual que el Ministerio habilitó en el marco de la séptima disposición complementaria final del Reglamento de la Ley N° 27942. La sanción o decisión final será reportada en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de su emisión.

Artículo 38: Desvinculación del/la quejado/a o denunciado/a o de la presunta víctima

La desvinculación con la Universidad, antes o después del inicio de la investigación, no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

Artículo 39: Reserva y confidencialidad

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución final.

Artículo 40: Derecho de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no exime el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación en el Consejo Universitario, mediante Resolución Rectoral, debiendo ser difundido a toda la comunidad universitaria por medios físicos y virtuales.