



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
CONSEJO UNIVERSITARIO**

**RESOLUCIÓN N° 107-2022-CU**  
Lambayeque, 22 de febrero del 2022

**VISTO:**

El Oficio N° 0313-2022-VIRTUAL-VRACAD, de fecha 15 de febrero del 2022, presentado por el Vicerrector Académico de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, sobre la aprobación del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Expediente N° 674-2022-SG).

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú señala que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; y que las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el artículo 9° del Estatuto de la Universidad, señalan que el Estado reconoce la autonomía universitaria, la misma que es inherente a las universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la ley universitaria y las demás normas aplicables.

Que, el artículo 59.2° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el artículo 21.2° del Estatuto de la Universidad establece que el Consejo Universitario, dentro de sus atribuciones, dicta el Reglamento General de la Universidad, el Reglamento de Elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento.

Que, el artículo 65.1.1° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el artículo 28.1.1° del Estatuto señalan que el Vicerrector Académico dirige y ejecuta la política general de formación académica en la Universidad.

Que, el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, establece que, cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga. En ese mismo sentido, los numerales 217.1° y 217.2° del artículo 217° del Estatuto universitario establecen que, el docente es separado de la institución preventivamente sin perjuicio de la sanción que se le imponga, en caso de presunción de hostigamiento sexual contra algún miembro de la comunidad universitaria y/o violación contra la libertad sexual.

Que, el numeral 9.7° del artículo 9° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el numeral 222. 7° del Estatuto Universitario, establecen que, son causales de destitución la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, consideradas como muy graves, realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el código penal.

Que, el artículo 175° del Estatuto de la Universidad y el art. 79° del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, establecen que, La Dirección de Bienestar Universitario es el órgano de línea encargado de organizar, dirigir y ejecutar programas y servicios de salud, orientación psicopedagógica, comedor universitario, recreación y deporte de alta competencia de manera eficiente y oportuna, para el fomento y desarrollo de la comunidad universitaria. Por su parte, el artículo 83° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) señala que la Unidad de Servicios Sociales es la unidad orgánica de línea que depende de la Dirección de Bienestar Universitario, se encarga de la prestación de servicios sociales. Con relación a dicha unidad, el artículo 84° del Reglamento de Organización de Funciones, en el literal g) establece que dentro de sus funciones está el realizar campañas preventivos – promocionales, por una universidad con la participación de instituciones de asistencia social, para la comunidad universitaria.





**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
CONSEJO UNIVERSITARIO**

**RESOLUCIÓN N° 107-2022-CU**  
Lambayeque, 22 de febrero del 2022

Que, mediante Resolución N° 911-2019-R, de fecha 04 de julio del 2019, se aprobó el Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, el cual tiene por finalidad establecer las normas y procedimientos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la universidad que se produzca en la relación autoridad o dependencia, o personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, sea física o a través de medios de comunicación escrita, hablada o electrónica. Así como establecer las competencias y responsabilidades de los diversos órganos académicos y administrativos para su aplicación. Al respecto, el artículo 5º, literal a) del citado reglamento, define al Hostigamiento sexual como una forma de violencia que se configurará a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada para 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. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo o la reiteración de la conducta.

Que, mediante Oficio N° 058-2022-VIRTUAL/CST/DBU, de fecha 10 de febrero del 2022, la Lic. María Carmen Del Pilar Torres Díaz, Directora de Bienestar Universitario, y la Dra. Marlene Elizabeth Cardozo Quinteros, Responsable del Componente de Bienestar Universitario – Plan de Emergencia UNPRG, remiten la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, con el visto bueno de la Oficina de Calidad, para su aprobación ante Consejo Universitario.

Que, mediante Oficio N° 0313-2022-VIRTUAL-VRACAD, de fecha 15 de febrero del 2022, el Vicerrector Académico de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Dr. César Augusto Cardoso Montoya, hace llegar la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para su aprobación por Consejo Universitario.

Que, el Consejo Universitario en Continuación de la Sesión Extraordinaria Virtual N° 005-2022-CU, de fecha 22 de febrero de 2022 acordó aprobar el Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Que, en uso de las atribuciones conferidas al Rector en el artículo 62.1 de la Ley Universitaria y el artículo 24.1 del Estatuto de la Universidad;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.- Aprobar** el Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2º.- Dar a conocer** la presente resolución a la SUNEDU, al Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación, Dirección General de Administración, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Recursos Humanos, Oficina General de Asesoría Jurídica, Órgano de Control Institucional, y demás instancias correspondientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



**Dr. FREDDY WIDMAR HERNANDEZ REÑGIFO**  
Secretario General (e)



**Dr. ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ**  
Rector



# REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

Aprobado mediante Resolución N° 107-2022-CU

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Ratificado por
Equipo de Trabajo conformado mediante Resolución N° 033-2020- VIRTUAL-VRACAD	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectorado académico	Consejo Universitario
Firma y sello:  Luis Alberto Seclen Espino Presidente	Firma y sello:  Dra. Marlene Elizabeth Cardozo Quinteros Directora	Firma y sello:  Dr. Cesar Augusto Cardoso Montoya Vicerrector Académico	Firma y sello:  Dr. Enrique Wilfredo Carpene Velásquez Rector



## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1° Objeto

El presente reglamento tiene como objeto establecer las normas y procedimientos para la prevención e intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en adelante, la Universidad.

### Artículo 2° Finalidad

Contar con un documento que fomente una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual en favor de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones como prevención de toda forma de violencia de género, que responda a las exigencias planteadas en el marco legal vigente, para su sanción efectiva priorizando la protección de la víctima.

### Artículo 3° Base legal

- a) Constitución Política del Perú
- b) Ley N° 27942 Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria.
- c) Ley N° 30220 Ley Universitaria.
- d) Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento.
- e) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
- f) Decreto Legislativo N°1410, que aprueba el Decreto Legislativo acoso, acoso sexual y difusión de imágenes, material audiovisual o audios con contenido sexual al código penal y modifica el procedimiento de sanción del Hostigamiento sexual.
- g) Decreto Supremo N°021-2021 –MIMP Decreto supremo que modifica el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
- h) Resolución Viceministerial N° 328 – 2021 – MINEDU, que aprueba los nuevos lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos, para la prevención e intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la comunidad universitaria.
- i) Estatuto de la Universidad
- j) Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad
- k) Resolución de Superintendencia N° 0055-2021-SUNEDU, que aprueba las "Consideraciones para la valoración de los medios de verificación establecidos en la matriz de condiciones básicas de calidad, componentes, indicadores y medios de verificación, por tipo de universidad".
- l) Resolución N° 456-2021-CU, Aprobar el Plan Estratégico Institucional 2022-2026.

### Artículo 4° Alcance

El presente reglamento es de alcance a la comunidad universitaria integrada por:

- a) Autoridades de la Universidad: rectores/as, vicerrectores/as, consejeros/as, secretarios/as generales, decanos/as, directores/as, miembros de órganos colegiados -o quienes hagan sus veces- de la Universidad.
- b) Docentes ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semi presencial o a distancia de la Universidad.



- c) Jefes/as de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- d) Estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.

Asimismo, dentro de los alcances de este documento normativo, se encuentran también egresados/as y graduados/as y exalumnos/as.

#### Artículo 5.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable a las acciones de prevención e intervención frente a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de relación de sujeción, dentro o fuera de la Universidad, así como a través de medios digitales y se realice por o hacia alguna de las personas incluidas en el alcance del presente documento.

#### Artículo 6° Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio a 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, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, 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 relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.

**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 denunciados/as 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 actuaciones 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:** 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 7° Definiciones

**1. 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. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios virtuales.

2. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
3. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
4. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
5. **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.
6. **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
7. **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
8. **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 ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
9. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
10. **Grupos vulnerables:** Personas en situación de vulnerabilidad son las que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales, se encuentran con especiales dificultades para ejercer con plenitud sus derechos. Pueden constituir causas de vulnerabilidad, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género, la orientación sexual, la privación de libertad, entre otras.

#### Artículo 8. Enfoques

En la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente 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, la orientación e identidad sexual, 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.

## TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### CAPÍTULO I DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Artículo 9° Configuración del Hostigamiento Sexual

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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.





Para que se configure el hostigamiento sexual no es necesario que:

- Se acredite reiterancia en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.
- Existan grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante o de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- Si este ocurre en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

### **Artículo 10° Sobre las manifestaciones del Hostigamiento Sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que configure alguno de los supuestos antes mencionados, así como mediante las siguientes conductas:

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexista (escritos o verbales), así como todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos de género en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 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 agrave 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 señaladas en este artículo.

Cuando la persona hostigada es un adolescente se considera como agravante para efectos de determinar la sanción correspondiente.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 11°. Prevención de los actos de hostigamiento sexual**

La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria, juntamente con la Dirección de Bienestar Universitario, realiza las siguientes acciones:

##### **11.1 Diagnóstico**

La Universidad realiza anualmente evaluaciones de diagnóstico, las mismas que podrán ser exclusivas o incorporarse dentro de las ya existentes sobre clima laboral, educativo, o de cualquier otra índole, con el fin de obtener un diagnóstico de posibles situaciones de hostigamiento sexual, de naturaleza o connotación sexual y sexista, así como de otras formas de violencia de género y desigualdades o discriminaciones de género y riesgos de que estas sucedan en la Universidad.

El diagnóstico podrá considerar:



- Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, auto identificación étnica, entre otros.
- Preguntas o mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención; la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Asimismo, deberá garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

## 11.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual se podrán desarrollar, entre otros, a través talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión; y, cursos de aprendizaje, entre otros, buscando que éstas sean participativas e interactivas, acerca de las causas y consecuencias de este problema, y llamados a la acción específicos que indiquen qué hacer si es que uno presencia o es víctima de situaciones de hostigamiento sexual, visibilizando la aplicación de los enfoques señalados en el presente documento y desde una perspectiva de nuevas masculinidades, garantizando la participación y/o guía de, al menos, un/a especialista en el tema.

El desarrollo de actividades de prevención del hostigamiento sexual deberá considerar necesariamente lo siguiente:

- a) La promoción de relaciones de igualdad en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres identificando los estereotipos de género y desigualdades, problematizarlas desnaturalizándolas y buscando revertirlas (institucionalización del enfoque de género, conforme a lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de género).
- b) La promoción de cambios de comportamiento entre los/as alumnos/as y docentes para prevenir y alertar de manera temprana, toda forma de discriminación, violencia de género y hostigamiento sexual.
- c) La facilitación de un aprendizaje en torno a qué conductas constituyen hostigamiento sexual.
- d) Transmitir los siguientes mensajes: (i) que el hostigamiento sexual no es tolerado y que, cuando ocurre, la probabilidad de enfrentar consecuencias negativas (sociales, reputacionales o institucionales) es alta, (ii) explicar situaciones y ejemplos concretos, y (iii) enfocarse en acciones y comportamientos concretos que la persona puede realizar para combatir el hostigamiento sexual.
- e) Comprometer a las autoridades con las políticas de prevención e intervención frente al hostigamiento sexual, enviando un mensaje claro respecto a las consecuencias negativas y sanciones que dicha falta implica.

### 11.2.1. Capacitaciones y talleres

Por lo menos una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de



atención de las quejas o denuncias, así como a aplicación de los enfoques indicados en el presente documento.

- a) Por lo menos una (1) capacitación y taller anual especializada para los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.
- b) Por lo menos una (1) capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes.
- c) Al inicio de cada ciclo y en la primera clase de todos los cursos, el/la profesor/a brindará información a las y los alumnos/as sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.
- d) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- e) Adicionalmente, la Universidad podrá realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres o mujeres, para la comunidad universitaria.

Todas las acciones de prevención serán difundidas periódicamente en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.

#### **11.2.2. Difusión de información y canales de atención**

- a) Por lo menos dos (2) campañas anuales sobre promoción de la igualdad y la prevención de toda forma de violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, una de las cuales podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, día Internacional de la Violencia contra la mujer. En la cual participarán de manera activa todas las carreras profesionales.
- b) Brinda a la comunidad universitaria un informe anual de manera presencial y pública, así como mediante medios virtuales, sobre la situación de la Universidad en la promoción de la igualdad, violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, la misma que podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, día Internacional de la Violencia contra la mujer. Dicho informe será remitido al MINEDU.
- c) La Universidad, a través de su portal electrónico, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos informa y difunde de manera pública y visible la siguiente información, en formato legal y amigable:
  - La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.
  - La Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU que aprobó los nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente documento normativo.
  - Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia.



- Ejemplos de conductas que constituirían actos de hostigamiento sexual de connotación de naturaleza sexual y sexista, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual y podrían darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones aplicables.
- Canales de atención de quejas o denuncias con las que cuenta LA UNIVERSIDAD, dentro o fuera del ámbito universitario.
- Tipo de atención que recibir en materia de hostigamiento sexual y violencia de género: psicológica y médica dentro o fuera de la Universidad. Adicionalmente, la Universidad, en el marco de su autonomía y en la medida que sus recursos lo permitan podrá brindar otros servicios de atención legal, social, entre otros.
- Formato para la presentación de la queja o denuncia, el flujo del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad, la cual debe visibilizar las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales.

#### **11.2.4 Gestión y Seguimiento**

- a) Realiza ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género en la Universidad.
- b) Diseña un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento de la normativa institucional de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad y realizar ajustes.

### **CAPÍTULO III**

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

##### **Artículo 12.- Autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual**

Las autoridades competentes son:

##### **12.1 Secretaría de Instrucción**

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

La Secretaría de Instrucción puede estar compuesta por un integrante titular y suplente, siendo designados por el Consejo Universitario a propuesta del rector, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito, por un periodo de un (1) año.

El/La secretario/a de instrucción debe reunir los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.



## 12.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (en adelante, Comisión)

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dicha Comisión puede estar compuesta por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el plazo que estime conveniente.

### 12.2.1 Miembros de la Comisión Disciplinaria:

La Comisión se encuentra conformada por tres (3) miembros, garantizado la paridad de género:

- Dos (2) docentes ordinarios, nombrados por el Consejo Universitario, debiendo ser nombrada por lo menos una docente. La docente presidirá la Comisión. En el caso de que haya dos docentes, la Comisión será presidida por la de mayor antigüedad en la comisión. Si son designadas al mismo tiempo, la Comisión será presidida por la docente que tenga mayor categoría. Si tienen igual categoría, el Consejo Universitario designará a la presidenta.
- Un/a (1) representante estudiantil ante el Consejo Universitario, nombrado/a por este último a propuesta de los representantes estudiantiles.

### 12.2.2 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en violencia de género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

## 12.3 Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual, pudiendo estar compuesto por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el plazo que estime conveniente.

### 12.3.1 Miembros del Tribunal Disciplinaria:

El tribunal Disciplinario estará conformado por cuatro (3) miembros, garantizado la paridad de género:

- El Defensor Universitario
- Un/a (1) docente ordinario, la o el cual será nombrado/a por el Consejo Universitario. La/El docente presidirá el tribunal disciplinario, la o el cual será docente principal.
- Un/a (1) representante estudiantil ante la Asamblea Universitaria, nombrado/a por esta última a propuesta de los representantes estudiantiles.

### 12.3.2 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos:



- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en violencia de género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

### Subcapítulo I

## FASES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO

### Artículo 13.- Inicio de la investigación preliminar

**13.1** 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, presencial o electrónica ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/la quejado/a o denunciado/a. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.

La Universidad pone a disposición de la presunta víctima el Formato de queja o denuncia que figura en el Anexo N° 01, del presente reglamento.

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante" que figura en el Anexo N° 02, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

**13.2** En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

**13.3** Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la universidad en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

**13.4** Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

**13.5** La universidad guarda la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

### Artículo 14.- Información que puede contener la queja o denuncia

La queja o denuncia contiene lo siguiente:

- 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, y
- d) Medios probatorios correspondientes.

En caso no se cuente con toda la información descrita, la queja deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

La Secretaría de Instrucción está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar 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 15- Atención médica y psicológica**

La Universidad, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, cercanas, a los que puede acudir, tales como los Centros de Emergencia Mujer, Centros de Salud Mental Comunitarios, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables entre otras.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

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 16.- Medidas de protección**

**16.1** En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de instrucción otorga a la presunta víctima, las medidas de protección Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

**16.2** Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- 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.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La Secretaría de instrucción puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.



**16.3** 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.

**16.4** 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 víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

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

#### **Artículo 17 Descargos de la queja o denuncia**

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (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.





## Subcapítulo II PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

### Artículo 18. 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: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) 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 19. Etapa resolutive

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada (quejado/a o denunciado/a), 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 el/la quejado/a



- o denunciado/a como el/la investigado/a puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes.
- c) 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.
  - d) 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.
  - e) Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

## 20. Etapa de Impugnación:

- a) 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 ante la referida Comisión.
- b) 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.
- c) El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

**20.1.** En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) 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

**20.2.** Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 12 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.

**20.3** Cuando la denuncia se formule contra un/a docente de universidades públicas, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante.

## Artículo 21.- Causales de abstención

Los miembros de los órganos a cargo de cada etapa del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:



- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a procedimiento administrativo disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en la investigación preliminar o procedimiento administrativo disciplinario que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes.
- e) Si en ellos se constituye la figura de denunciante o quejado/a.
- f) Otros que la universidad considere.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro de los órganos a cargo de cada etapa del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

#### **Artículo 22.- Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario**

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos implica responsabilidad administrativa, pero la no caducidad del procedimiento.

#### **Artículo 23.- Régimen de Sanciones**

En caso de responsabilidad administrativa, las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la Universidad.

La sanción aplicable a los/as docentes por realizar conductas de hostigamiento sexual es la destitución conforme lo establece el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria. En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a estudiante o personal no docente, se aplica las sanciones de acuerdo con la normativa interna de la Universidad. En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a egresado/a, graduado/a o exalumnos/as, la Universidad establece las sanciones aplicables.

#### **Artículo 24.- Reserva y confidencialidad de la investigación**

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



### **Artículo 25.- Derecho de acudir a otras instancias**

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

### **Artículo 26.- Falsa queja o denuncia**

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.** - El presente reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación.

**Segunda.** La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes contra el quejado o denunciado.

**Tercera.** Si durante el procedimiento o como resultado del mismo el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, ésta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada caso.

**Cuarta.** - Déjese sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente reglamento.



**ANEXO N°01**

**Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual en la Universidad**

.....de.....de 20.....

Secretaría de Instrucción de la Universidad.....

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvaran a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MINP.

**I. Datos de la víctima de los actos de hostigamiento sexual**

<b>Nombres y apellidos</b>			
<b>Documento de Identidad (DNI,CE,Pasaporte)</b>			
<b>Domicilio</b>			
<b>Teléfono</b>	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
<b>Facultad y Escuela Académico profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende</b>			
<b>Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)</b>	Alumno/a		Personal docente
	Personal no docente		Prestador/a de servicios
	Otro:		

**II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia**

<b>Nombres y apellidos</b>			
<b>Facultad y Escuela Académico profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende</b>			
<b>Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)</b>	Rector/a	Vicerrector/a	Decano/a
	Director/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Presentador/a de servicios	Otro:	



III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Parentesco/Relación con la víctima			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas entre otros)


V. Medios probatorios <sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento denunciados (\*)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

VI. Medidas de protección para la víctima

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigar/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5. Otras medidas de protección (especificar)	



(\*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos	

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos y/o privados.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cual otro medio idóneo



**ANEXO N°02**  
**ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

En la ciudad de ..... siendo las ..... horas del día .....se presentó ante la Secretaria de Instrucción de la Universidad..... la persona de ..... identificada con DNI N° ..... y domiciliado en .....quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual ( con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a.....

Al respecto en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual regulado por la Ley N° 27942 Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MINP, y modificatorias procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

**I. MEDIDAS DE PROTECCIN PARA LA VÍCTIMA**

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigar/a
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emitan la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la victima

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo entre ellas.

**II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO**

1	Los descargos de la persona investigada presentados en etapa de instrucción
2	El informe inicial e informe final de instrucción
3	La imputación de cargos
4	La decisión de la comisión disciplinaria para actos de hostigamiento
5	La resolución del tribunal Disciplinario
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutive.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la Universidad para el cuidado de su salud Integral.

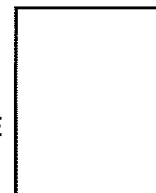
**Observaciones:**

.....  
 .....

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia de la Secretaria de Instrucción.

\_\_\_\_\_  
 SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN

\_\_\_\_\_  
 EL/LA PERSONA DENUNCIANTE







**ANEXO N°3 "FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA"**

