



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Ley de Creación N° 23757

Secretaría General

Avenida Giraldez N° 231 – 3er. piso - Telefax 064 - 213346

TRANSCRIPCIÓN. Se ha expedido la Resolución N° 1748-2022-CU

Huancayo, 18.07.2022

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

VISTOS:

El Oficio N° 652-2022-SG-UPLA de fecha 12.07.2022, El Oficio N°198-2022-DU/VIRTUAL-UPLA de fecha 15.07.2022, Proveido N° 4994-2022-R-UPLA de fecha 18.07.2022 y acuerdo de Consejo Universitario en Sesión Ordinaria de fecha 18.07.2022, respectivamente; y,

CONSIDERANDO:

La Universidad Peruana Los Andes, se rige por sus principios y por las disposiciones pertinentes de la Constitución Política del Perú, Ley Universitaria N° 30220, Ley General de Educación N° 28044, el Estatuto, Reglamentos y demás normas conexas; asimismo, mediante Resolución del Consejo Directivo N° 025-2020-SUNEDU/CD de fecha 13.02.2020, se otorga la licencia institucional, para ofrecer el servicio educativo superior universitario;

El Artículo 201°, Numeral 201.1. de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 de fecha 10.04.2001, señala que los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión;

La Resolución Viceministerial N° 328-2021- MINEDU de fecha 02.12.2021, en su artículo 2° 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;

El Consejo Universitario mediante Resolución N° 961-2022-CU de fecha 26.04.2022, aprueba el Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, actualizado en mérito y conforme al Oficio N° 129-2022-DU/VIRTUAL-UPLA de fecha 19.04.2022 del Defensor Universitario;

El Oficio N° 652-2022-SG-UPLA de fecha 12.07.2022, emitido por el secretario general sobre la designación de miembros de Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario, señala que en los Artículos 8°, 9°, inciso 9.1., y 10°, inciso 10.1 del Reglamento para la prevención e intervención en casos de Hostigamiento Sexual en La Comunidad Universitaria no precisa qué o cuál es el Órgano de Gobierno competente para la designación correspondiente, ya que menciona tanto al Rector (Resolución Rectoral) y a la Asamblea Universitaria para tal propósito;

El Oficio N° 198-2022-DU/VIRTUAL-UPLA de fecha 15.07.2022, emitido por el Defensor Universitario al Rector donde propone la modificación de los artículos 8, 9 y 10 del Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria;

El Proveido N° 4994-2022-R-UPLA de fecha 18.07.2022¹, emitido por el Rector al Secretario General para ser puesto a consideración del Consejo Universitario;

Los Miembros del Consejo Universitario en Sesión Ordinaria de fecha 18.07.2022, toman conocimiento del expediente y después del debate pertinente, acuerdan modificar los artículos 8°, 9° y 10 del Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria; de la Universidad Peruana Los Andes aprobado mediante Resolución N° 961-2022-CU de fecha 26.04.2022, en mérito al Oficio N° 198-2022-DU/VIRTUAL-UPLA de fecha 15.07.2022, emitido por el Defensor Universitario en la forma que se detalla en la parte resolutive de la presente, del mismo modo disponer que la presente forme parte de la Resolución N° 961-2022-CU de fecha 26.04.2022 y encargar al Jefe de Marketing y Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia de la Universidad;

Por los fundamentos expuestos, en atención a lo solicitado y en uso de las atribuciones otorgadas por ley;

SE RESUELVE:

Art. 1° MODIFICAR los artículos 8°, 9° y 10 del Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria; de la Universidad Peruana Los Andes aprobado mediante Resolución N° 961-2022-CU de fecha 26.04.2022, en mérito al Oficio N° 198-2022-DU/VIRTUAL-UPLA de fecha 15.07.2022, emitido por el Defensor Universitario, en la forma que se detalla a continuación:

DICE:

ARTÍCULO 8. - SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN La Secretaría de Instrucción está compuesta por un integrante titular y un suplente, siendo designados mediante resolución rectoral luego de ser elegidos por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos: a. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género. b. 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. c. Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.

DEBE DECIR:

ARTÍCULO 8. - SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN La Secretaría de Instrucción está compuesta por un integrante titular y un suplente, siendo designados por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos: a. Tener la condición de docentes nombrados. b. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género. c. 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. d. No ser miembros de otras áreas con capacidad ejecutiva o de administración de la Universidad.

DICE:

ARTÍCULO 9. - COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 9.1 La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es el Órgano resolutive de primera instancia. Está compuesta por representantes miembros de Asamblea universitaria y por al menos un representante del alumnado, siendo tres integrantes titulares y tres suplentes, garantizando la paridad de género. Son designados mediante resolución rectoral luego de ser elegidos por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos: a. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género. b. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber

¹ Expediente N° 1833-R-2022

TRANSCRIPCIÓN. Se ha expedido la Resolución N° 1748-2022-CU

Huancayo, 18.07.2022

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. c. Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.

DEBE DECIR:

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 9.1 La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es el Órgano resolutorio de primera instancia. Está compuesta tanto por docentes universitarios como por representantes miembros de Asamblea universitaria y por al menos un representante del alumnado, siendo tres integrantes titulares y tres suplentes, garantizando la paridad de género. Son designados por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos: a. Tener la condición de docentes nombrados y en caso de alumnos ser parte de asamblea universitaria. b. 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. c. No ser miembros de otras áreas con capacidad ejecutiva o de administración de la Universidad.

DICE:

ARTÍCULO 10.- TRIBUNAL DISCIPLINARIO 9.2 El Tribunal Disciplinario es el Órgano resolutorio de Segunda y última instancia. Está compuesto por representantes miembros de Asamblea universitaria y por al menos un representante del alumnado, siendo tres integrantes titulares y tres suplentes, garantizando la paridad de género. Son designados mediante resolución rectoral luego de ser elegidos por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos: a. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género. b. 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. c. Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.

DEBE DECIR:

ARTÍCULO 10.- TRIBUNAL DISCIPLINARIO 10.1 El Tribunal Disciplinario es el Órgano resolutorio de Segunda y última instancia. Está compuesta tanto por docentes universitarios como por representantes miembros de Asamblea universitaria y por al menos un representante del alumnado, siendo tres integrantes titulares y tres suplentes, garantizando la paridad de género. Son designados por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos: a. Tener la condición de docentes nombrados y en caso de alumnos ser parte de asamblea universitaria. b. 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. c. No ser miembros de otras áreas con capacidad ejecutiva o de administración de la Universidad.

- Art. 2°** DISPONER que la presente forme parte de la Resolución N° 961-2022-CU de fecha 26.04.2022.
- Art. 3°** ENCARGAR al Jefe de la Oficina de Marketing y Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia de la Universidad.
- Art. 4°** ENCARGAR a los Vicerrectores Académico y de Investigación, a los Directores Generales Académico y Administrativo, a la Defensoría Universitaria, a los Jefes de las Oficinas de Marketing y Comunicaciones, Asesoría Jurídica, y demás Instancias Académicas y Administrativas, el cumplimiento de la presente Resolución.
- Art. 5°** TRANSCRIBIR la presente Resolución a las Oficinas correspondientes para su conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVESE.

Que, transcribo a Ud. para su conocimiento y demás fines

FIRMADO Y SELLADO POR
DR. FREDI GUTIERREZ MARTÍNEZ- RECTOR
MTRO. LUIS ALFREDO CALDERÓN VILLEGAS - SECRETARIO GENERAL
DISTRIBUCIÓN:
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL ACADÉMICA
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DEFENSOR UNIVERSITARIO
OFICINA DE MARKETING Y COMUNICACIONES
OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA
ARCHIVO S.G. (01)



MTRO. LUIS ALFREDO CALDERÓN VILLEGAS
SECRETARIO GENERAL

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

DISPOSICIÓN GENERAL

De acuerdo con la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU del 2 de diciembre de 2021 en la que se aprueban la actualización de los LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS INTERNOS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA y con el fin que expresa en el mismo cuerpo normativo, “Para Establecer disposiciones que promuevan un ambiente libre de hostigamiento sexual entre los miembros de la comunidad universitaria, en el marco de la normativa vigente sobre la materia, a través de la aprobación del contenido mínimo que deben contemplar los documentos normativos de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual”, en aplicación a lo que compete la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y lo aplicable en la Ley N° 30220 – Ley Universitaria.

DEFINICIONES

1. Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona.
2. El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
3. El hostigamiento sexual ambiental: consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento universitario, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
4. Relación de Autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de otra o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia y las relaciones entre autoridades universitarias y docentes respecto de los estudiantes.
5. Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que la persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
6. Situación Ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel, jerarquía o estamento universitario.
7. Hostigador: Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia o denuncia según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942 y el presente Reglamento.



8. Hostigado: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- BASE LEGAL

- 1.1 Constitución Política del Perú
- 1.2 Ley Universitaria, Ley N° 30220
- 1.3 Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU
- 1.4 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 1.5 Decreto Supremo N° 003-97- TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728; Ley de Productividad y Competitividad laboral.
- 1.6 Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.
- 1.7 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 1.8 Estatuto de la UPLA, aprobado por Resolución N° 010- 2019-AU de fecha 01.03.2019.

ARTÍCULO 2.- PRINCIPIOS

- a. **Dignidad y Defensa de la persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

- b. **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

- c. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

- d. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

- e. **Confidencialidad:** El presente procedimiento debe preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.



- f. **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

ARTÍCULO 3.- OBJETO

Dotar a la universidad de instrumento formal para el procedimiento de intervención a nivel institucional ante la presencia de casos de hostigamiento sexual a fin de establecer medidas de prevención y sancionar estos casos dentro de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad Peruana los Andes es de aplicación a todo integrante de la comunidad universitaria, docentes, estudiantes, graduados, autoridades, funcionarios, personal no docente, demás servidores de la Universidad y a aquellos que guarden vínculo laboral de cualquier índole con la universidad ante la presencia de casos de hostigamiento sexual a fin de establecer medidas de prevención y sancionar estos casos dentro de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 5.- ÓRGANOS COMPETENTES

5.1. **Comité de intervención y procedimiento;** es el órgano colegiado titular de la acción de recepción de denuncias, investigación, medidas de protección, resolución y otros de los casos de acoso sexual suscitados en la comunidad universitaria.

5.2. **La Defensoría Universitaria;** Es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad. Es competente para conocer las denuncias de acoso sexual solo en el periodo de tiempo en que no se elijan a los miembros del comité de intervención y procedimiento.

TITULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 6.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Universidad Peruana los Andes implementará las siguientes acciones de prevención:

- a) Capacitar a los integrantes de la Comunidad Universitaria, incluyendo a aquellos que guarden algún tipo de vínculo laboral con la universidad, sobre las políticas y normas vigentes contra el Hostigamiento Sexual.
- b) Difundir entre los integrantes de la Comunidad Universitaria el presente reglamento e informar sobre los órganos competentes para conocer las denuncias.
- c) Realizar campañas de difusión, charlas, conferencias, seminarios y similares que contemplen la problemática del hostigamiento sexual para su prevención.
- d) Colocar en lugares visibles, información sobre el procedimiento de denuncia en casos de hostigamiento sexual.



e) Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrá el registro del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laboral que haya merecido sanción por hostigamiento sexual, incluyendo en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento.

ARTÍCULO 7.- DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO

La difusión del presente reglamento se deberá realizar a través de:

- a) La página web de la Universidad, con afiches o similares en facultades y sedes administrativas.
- b) Trípticos informativos dirigido a estudiantes.
- c) La puesta en conocimiento al personal docente, los estudiantes al personal administrativo y personal que guarde algún tipo de vínculo laboral con la universidad.

TÍTULO III

SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN, COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y TRIBUNAL DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 8.- SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

La Secretaría de Instrucción está compuesta por un integrante titular y un suplente, siendo designados por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos:

- a. Tener la condición de docentes nombrados.
- b. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- c. 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.
- d. No ser miembros de otras áreas con capacidad ejecutiva o de administración de la Universidad.

8.1 El/la secretario/a de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción, realizando las siguientes actuaciones:

8.1.1 Otorgar a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.

8.1.2 Emitir el 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.

8.1.3 Emitir el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

8.1.4 Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



9.1 La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es el Órgano resolutorio de primera instancia.

Está compuesta tanto por docentes universitarios como por representantes miembros de Asamblea Universitaria y por al menos un representante del alumnado, siendo tres integrantes titulares y tres suplentes, garantizando la paridad de género. Son designados por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos:

- a. Tener la condición de docentes nombrados y en caso de alumnos ser parte de Asamblea Universitaria.
- b. 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.
- c. No ser miembros de otras áreas con capacidad ejecutiva o de administración de la Universidad.

ARTÍCULO 10.- TRIBUNAL DISCIPLINARIO

10.1 El Tribunal Disciplinario es el Órgano resolutorio de Segunda y última instancia.

Está compuesta tanto por docentes universitarios como por representantes miembros de Asamblea Universitaria y por al menos un representante del alumnado, siendo tres integrantes titulares y tres suplentes, garantizando la paridad de género. Son designados por la Asamblea Universitaria, por el plazo de dos años y debe reunir los siguientes requisitos:

- a. Tener la condición de docentes nombrados y en caso de alumnos ser parte de Asamblea Universitaria.
- b. 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.
- c. No ser miembros de otras áreas con capacidad ejecutiva o de administración de la Universidad.

ARTÍCULO 11.- VOTACIÓN

Los acuerdos de los colegiados se toman por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de mayor jerarquía en la Universidad o miembro más antiguo.

TITULO IV ELEMENTOS, MANIFESTACIONES, GARANTIAS Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 12.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Estando establecido en el artículo N° 5 de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los siguientes elementos constitutivos:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición por la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- c) La conducta de hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento laboral al crear un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

ARTÍCULO 13.- MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Estando establecido el Decreto Legislativo N° 1410 que modifica el art. 6° de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, el hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las siguientes conductas:

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) 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 ofensivas para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que se adecúen al concepto de hostigamiento.

ARTÍCULO 14.- GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

Durante la tramitación de la denuncia, la Universidad deberá, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

14.1. Confidencialidad: Los procedimientos regulados por la Legislación pertinente y por el presente reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación y hasta su conclusión. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada de acuerdo al fuero y reglamento específico del Tribunal de Honor, bajo responsabilidad.

14.2. Protección a la persona denunciante y respeto al debido proceso: Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, las personas involucradas en la denuncia gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer pruebas, así como a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

14.3. Protección al testigo: A los testigos ofrecidos por las partes se les debe garantizar medidas de protección personales y laborales, si fuera el caso, a fin de evitar represalias tanto durante como luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima. Corresponderá la adopción de las medidas necesarias para que no sufra ningún tipo de hostilización como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 15.-PROCEDIMIENTO

15.1 Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- Investigación preliminar.
- Procedimiento Administrativo Disciplinario:
 - Etapa de Instrucción.
 - Etapa resolutive.
- Etapa de Impugnación.

ARTÍCULO 16.- AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

16.1 Son autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- Secretaría de Instrucción
- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual – 1ra Instancia
- Tribunal Disciplinario – 2da Instancia

ARTÍCULO 17.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

17.1 De la Investigación Preliminar

La fase de investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción.

17.1.1 Presentación de la denuncia por hostigamiento sexual

La presentación de la denuncia que podrá ser de manera verbal o escrita en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el acto o el último acto de Hostigamiento Sexual. En ningún caso se recibirán denuncias anónimas. Si la denuncia se presentara en forma verbal, deberá levantarse el acta respectiva con la firma y huella del quejoso dándose inicio a la etapa de instrucción.

En caso de que la persona que denuncia decida actuar bajo representación deberá proporcionar los datos de su representante.

La renuncia del denunciado no da por concluida la investigación. En este caso, el comité de intervención y procedimiento elabora un informe que eleva al Consejo Universitario y que contiene las conclusiones de la investigación.

En el caso de ser trabajador no docente de la Universidad Se aplicará lo previsto en el artículo N° 31 y 32 del D.S. N° 003-97-TR (T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).

17.1.3 Requisitos de la denuncia

La de deberá contener los siguientes requisitos:

a) Identificación del denunciante o la denunciante: Nombre, cargo, función, estamento universitario o condición en la universidad, descripción de la relación que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.

b) Identificación del denunciado: Nombre, cargo, función, estamento universitario o condición en la Universidad.

c) Sobre los hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

d) Medios probatorios respectivos.

Se puede utilizar el Formato N° 02, que se encuentra publicado en el portal web de Defensoría Universitaria.

17.1.4 De los medios probatorios:

La denuncia deberá ser acompañada por los medios probatorios que se consideren pertinentes para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo N° 8 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2013-MIMDES, la denuncia presentada por hostigamiento sexual debe encontrarse acompañada de las pruebas necesarias que sustenten la denuncia y justifiquen el inicio de una investigación.

Si durante la tramitación de la denuncia, el órgano a cargo de la investigación observara que los medios probatorios ofrecidos, así como todos los indicios existentes resultan insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

17.1.5 Las pruebas que podrán presentarse entre otras, son:

a) Declaración de testigos.

b) Registros físicos o magnéticos: cartas, documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.

c) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicas o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.

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

e) la confrontación entre las partes solo podrá realizarse cuando sea solicitada de manera expresa por la persona denunciante.

17.1.6 Inicio de la investigación preliminar

La Secretaría de Instrucción está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de la denuncia, así como de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura o remitir el "Acta de derechos de la persona denunciante", si se trata de la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento, utilizando formatos físicos como virtuales, para dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

17.1.2 Atención médica y psicológica

En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Secretaría de Instrucción 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, a los que puede acudir.

El 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.

17.1.2 Medidas de protección

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 cuales podrán ser:

- a) Cualquier medida que genere la separación física de la persona presunta hostigadora respecto de la persona denunciante.
- b) Rotación de la persona denunciante, únicamente a su solicitud, si es trabajador o docente.
- c) La separación preventiva inmediata del presunto hostigador.
- e) Cualquier otra medida que garantice la integridad física y psicológica de la persona denunciante.

Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

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

17.1.2 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, la Secretaría de Instrucción 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.

17.2 Etapas del Procedimiento administrativo disciplinario

17.2.1 Etapa de Instrucción

- a) La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.
- b) El informe Inicial de Instrucción 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.
- c) El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- d) La Secretaría de Instrucción 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 es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
- e) En el caso que la Secretaría de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.

17.2.2 Etapa resolutive

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al 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 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. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.
- c) 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 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.
- d) Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

17.2.3 Etapa de Impugnación

- a) La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada por la persona sancionada o la persona denunciante mediante el recurso de apelación, ante la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.
- 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 tres (3) días calendario.

TITULO V

SANCIONES, RESERVA, OTRAS INSTANCIAS Y FALSA DENUNCIA

ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Para la aplicación de las sanciones deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- 1.-Perjuicio ocasionado al hostigado.
- 2.-La afectación al debido procedimiento causado por el hostigador.
- 3.-Naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, de ser el caso.
- 4.-Circunstancias en que se configuró el hostigamiento sexual.

* La reincidencia será considerada como agravante.

En caso de configurarse el hostigamiento sexual, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) En caso de que el infractor sea docente, ordinario o contratado, la sanción a aplicarse será la de destitución de conformidad con el artículo N° 95.7 de la Ley Universitaria N°30220.
- b) En el supuesto que el infractor sea alumno, la sanción que amerita dicha conducta será la de separación definitiva de la Universidad.
- c) Si el hostigador es un trabajador administrativo o de servicios, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral pertinente y en el Reglamento Interno de Trabajo.
- d) Si el infractor es trabajador no docente, obrero o locador constituirá falta grave que dará lugar a la extinción del contrato laboral con la Universidad.
- e) En caso de que sea autoridad o funcionario, se sujetará a cualquiera de las sanciones estipuladas en el numeral a) y c) del presente artículo de acuerdo con su condición laboral.
- f) En el caso de graduados o egresados serán considerados persona “no grata” y por consiguiente no serán admitidos como estudiantes de Pregrado en una segunda carrera profesional, ni seguir estudios de Pos grado, ni postular a la carrera docente, ni ser admitido trabajador de la Universidad.

ARTÍCULO 19.- EFECTO DE LAS SANCIONES

La resolución sancionatoria al quedar consentida o ejecutoriada, dará lugar a que el infractor no sea admitido como docente, trabajador o como estudiante en ninguna facultad o dependencia administrativa de la Universidad.

ARTÍCULO 20.- DEL REGISTRO DE SANCIONES

Para los fines a que se refiere el artículo precedente se implementará en Secretaría General de la Universidad, el registro correspondiente de sanciones.

ARTÍCULO 21.- 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 22.- 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 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.



ARTÍCULO 23.- 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

Primera: En lo no previsto en el presente reglamento será resuelto en consulta por el Consejo Universitario, la Ley Universitaria N°30220, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N°27942 y el Estatuto de la Universidad.