



REGLAMENTO PARA
LA PREVENCIÓN,
INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL DE LA
UNIVERSIDAD
PERUANA AUSTRAL
DEL CUSCO

Cusco 2020

Aprobado por:

Junta General de Accionistas Resolución N.º 046-2020 -UPAC-JGA-R.

Fecha: 14/05/2020

Páginas: 11

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD PERUANA AUSTRAL DEL CUSCO

TÍTULO I

GENERALIDADES

CAPÍTULO I

OBJETO, FINALIDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES, PRINCIPIOS Y ENFOQUES

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene como objeto normar la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual que se pudiera producir en el ámbito de la Universidad Peruana Austral del Cusco, ya sea que ocurra dentro o fuera, por medio presencial o virtual.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación al personal docente, autoridades, funcionarias/os, estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os, trabajadores administrativos, personal de apoyo, personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de la Universidad.

Artículo 3.- Principios

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

- a. **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y todas las personas involucradas 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, 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, su desarrollo y desempeño profesional.
- c. **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d. **Principio de respeto de la integridad personal:** Las autoridades y todas las personas involucradas 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 autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f. **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por el presente Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g. **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Reglamento, 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 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 autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley N° 27942, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as y

- quejados/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 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, niña y adolescente:** Las 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 4.- 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.

CAPÍTULO II

CONCEPTO, CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5.- Concepto del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual consiste en la conducta de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas en contra de otra u otras personas.

Artículo 6.- Configuración del hostigamiento sexual

6.1. 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.

- 6.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.
- 6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

Artículo 7.- Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- 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 agrave su dignidad u otros derechos fundamentales.
- 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 ofensivos 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 parte del hostigador frente al rechazo de las conductas señaladas en este artículo por parte del hostigado.
- f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el presente Reglamento.

Artículo 8.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual

A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de los encargados de la investigación preliminar y/o de la instrucción en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente para emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, aplicará el criterio objetivo de razonabilidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Artículo 9.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta de hostigamiento dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos, sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, como actos de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

TÍTULO II

SOBRE LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10.- Evaluación y diagnóstico

- a. La Defensoría Universitaria y la Oficina de Servicios al Estudiante y al Graduado, en actuación conjunta, desarrollan evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.
- b. Las herramientas de evaluación deben incluir preguntas destinadas a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- c. Las herramientas de evaluación podrán ser entrevistas, cuestionarios, la observación, entre otras, utilizadas en conjunto o por separado.
- d. Las herramientas de evaluación deben garantizar el respeto al derecho a la intimidad de los/as encuestados/as o entrevistados/as. Tratándose de menores de edad, se deberá tener en cuenta su interés superior.

Artículo 11.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

- a. Los órganos de gobierno y administración de la Universidad promueven las condiciones que favorecen el respeto entre los integrantes de la comunidad universitaria.

- b. La Defensoría Universitaria y la Oficina de Servicios al Estudiante y al Graduado, en actuación conjunta, ejecutan las siguientes acciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
- b.1 Difunden la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento, así como el presente Reglamento.
 - b.2 Informan y difunden, de manera pública y visible, los canales de atención internos o externos de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja y la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
 - b.3 Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, 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 y denuncias de carácter penal ante las autoridades competentes. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la Universidad.
 - b.4 Una (01) capacitación anual especializada para la Gerencia General y sus órganos de línea, así como para el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques mencionados en el presente Reglamento.
 - b.5 Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual, los cuales deben realizarse por lo menos dos veces al año.
 - b.6 Con el apoyo de las oficinas pertinentes, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, el flujo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados para la investigación y la aplicación de sanciones.
La difusión podrá hacerse a través de cualquier medio pertinente para lograr la efectiva comunicación del mensaje a la comunidad universitaria, pudiendo difundirse a través del portal electrónico, redes sociales, medios escritos y otros medios internos.
 - b.7 Realizar encuestas de opinión y poner a disposición de la comunidad universitaria de un buzón electrónico para reportes anónimos, que den pie al inicio de una investigación preventiva.

TÍTULO III

SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 12.- Finalidad del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Artículo 13.- Bienes jurídicos protegidos

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual busca garantizar los bienes jurídicos de dignidad, intimidad personal, integridad física, psíquica y moral. Asimismo, se busca proteger el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

Artículo 14.- Etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene las siguientes etapas:

- a. **Etapas de investigación preliminar:** está a cargo del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- b. **Etapas de instrucción:** está a cargo del Tribunal de Honor.
- c. **Etapas de decisión:** está a cargo de la Junta General de Accionistas.

Artículo 15.- Plazos del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene los siguientes plazos:

- a. El plazo para la etapa de investigación preliminar es de quince (15) días calendario.

- b. El plazo para la etapa de instrucción es de quince (15) días calendario.
- c. El plazo para la etapa de decisión es de diez (10) días calendario.

CAPÍTULO II

SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 16.- Medidas de protección

- a. Son aquellas que se otorgan a favor de la víctima, de oficio o a solicitud de parte, a fin de garantizar su bienestar, y que se ejecutan de manera inmediata. En la etapa de investigación preliminar, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dicta las medidas de protección en plazo máximo de tres (03) días hábiles contados desde que se interpuso la queja.
- b. Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:
 - b.1 Rotación o cambio de lugar del presunto/a hostigador/a.
 - b.2 Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.
 - b.3 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.
 - b.4 Suspensión temporal del presunto/a hostigador/a.
 - b.5 Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- c. Las medidas de protección pueden dictarse a favor de testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- d. 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.
- e. Cuando la queja se formule contra un/a docente, el/la mismo/a es separado/a preventivamente, conforme a 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 víctima.
- f. En plazo no mayor a un (01) día hábil, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual pone a disposición de la víctima los canales de atención médica correspondientes.

Artículo 17.- Vigencia de las medidas de protección

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.

CAPÍTULO III

SOBRE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Artículo 18.- Sobre el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual estará conformado por cuatro (04) miembros.

Los miembros titulares del Comité serán:

- a. El/la Defensor/a Universitario/a;
- b. Un/a representante de la Universidad designado por la Gerencia General.
- d. Dos representantes de los/as alumnos/as, que deberán pertenecer al tercio superior y serán elegidos por los alumnos en un proceso de elección convocado y conducido por la Secretaría General.

Conjuntamente con la elección de los representantes titulares de los alumnos se elegirá a un (01) suplente.

Asimismo, la Gerencia General designará a un representante de la Universidad que actuará como miembro suplente del Comité.

La conformación del Comité garantizará la paridad de género y la misma proporción de representantes de la Universidad y alumnos.

Los requisitos con los que deben contar los miembros del Comité son: formación en género o derechos humanos, no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado/a y/o denunciado/a por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

Los miembros electos iniciarán sus funciones en el semestre inmediato posterior a su elección. Su periodo de mandato será de un (01) año.

Artículo 19.- Acuerdos del Comité

Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se toman por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al Defensor Universitario.

Artículo 20.- Elección de los/as representantes de los/las alumnos/as que integran el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Los representantes de los alumnos/as que integran el Comité son elegidos en un proceso electoral conducido por la Secretaría General.

A fin de llevar a cabo la elección, la Secretaría General aprobará el cronograma y convocará a los estudiantes a fin de que elijan a sus dos (02) representantes titulares ante el Comité, respetando la paridad de género. Asimismo, en dicho acto los estudiantes elegirán también al representante suplente. La elección de los/as representantes de los/as alumnos/as para la conformación del Comité debe hacerse anualmente.

Artículo 21.- Funciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- a. Recibir la queja que da inicio al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- b. Iniciar de oficio la investigación preliminar en caso de conocer mediante cualquier fuente de información, la ocurrencia de supuestos actos de hostigamiento sexual en la Universidad.
- c. Brindar información al presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- d. Otorgar las medidas de protección correspondientes a la víctima y a los testigos, cuando sea necesario.
- e. Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, en caso de trate de menores de edad.
- f. Correr traslado de la queja al quejado/a y recibir sus descargos en la etapa de investigación preliminar.
- g. Emitir informe final de investigación preliminar con la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del/de la quejado/a, el mismo que será remitido al Tribunal de Honor.
- h. Hacer seguimiento del trámite de la queja y permanecer vigilante en el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento de procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- i. Formular recomendación al Rectorado y a la Gerencia General para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

Artículo 22.- Trámite de la investigación preliminar

La queja da inicio a la investigación preliminar ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. La queja puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, en forma verbal o escrita.

La queja es presentada ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, cualquiera sea la condición o cargo del/la presunto hostigador/a.

La investigación preliminar es iniciada de oficio, bajo responsabilidad, cuando el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual toma conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual otorga las medidas de protección reguladas en el presente Reglamento, en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de iniciada la investigación preliminar.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos inmediatamente luego de tomar conocimiento de los hechos de hostigamiento sexual, en caso de trate de niños, niñas y adolescentes.

Recibida la queja, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual brinda información al presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, luego de haber otorgado las medidas de protección correspondientes, en plazo no mayor a veinticuatro (24) horas o al término de la distancia, corre traslado de la queja al quejado, a fin que éste presente sus descargos en plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación.

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, en plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja, dentro del cual otorga a el/la quejado/a la oportunidad de presentar descargos, emite un informe final de investigación preliminar y lo deriva al Tribunal de Honor.

El informe final de investigación preliminar debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del/de la quejado/a.

CAPÍTULO IV

SOBRE LA ETAPA DE INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 23.- Órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario

El órgano instructor de llevar a cabo la etapa de instrucción en todos los casos es el Tribunal de Honor de la Universidad.

Artículo 24.- Inicio del procedimiento administrativo disciplinario y trámite de la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario

El Tribunal de Honor recibe el informe final de investigación preliminar del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y, mediante resolución debidamente motivada, da inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra el presunto/a hostigador/a. Acto seguido, el Tribunal de Honor corre traslado al quejado/a, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para que formule sus descargos, contados desde el día siguiente

de la notificación.

El Tribunal de Honor emite un informe final de instrucción en un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados desde que recibió el informe final de investigación preliminar del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

El informe final de instrucción deberá ser remitido en forma inmediata al Consejo Universitario en caso el quejado/a sea un(a) alumno/a, graduado(a), egresado(a) o ex alumno(a) de la Universidad. En caso que el quejado/a sea una autoridad académica, el informe final de instrucción deberá ser remitido a la Junta General de Accionistas. Y en caso que el quejado/a sea un/a docente, trabajador/a o cualquier otro quejado distinto a un alumno, graduado, egresado, ex alumno o autoridad académica, el informe final de instrucción deberá ser remitido a la Gerencia General.

El informe final de instrucción debe contener lo siguiente: la descripción de los hechos, valoración de los medios probatorios, propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada, recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

CAPÍTULO V

SOBRE LA ETAPA DE DECISIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 25.- Trámite de la etapa de decisión del procedimiento administrativo disciplinario ante el Consejo Universitario.

Cuando el quejado/a sea un/a alumno/a, graduado(a), egresado(a) o ex alumno(a) de la Universidad, el órgano competente para decidir es el Consejo Universitario.

Una vez recibido el informe final de instrucción elaborado por el Tribunal de Honor, el Consejo Universitario lo traslada al quejado/a y al quejoso/a, otorgándoles el plazo de tres (03) días hábiles para presentar sus alegatos. El Consejo Universitario resuelve el caso en base al informe final de instrucción del Tribunal de Honor y de ser el caso, los alegatos, en un plazo máximo de diez (10) días calendario.

Contra lo resuelto por el Consejo Universitario procede la interposición del recurso de Reconsideración, el cual es resuelto por el propio Consejo Universitario.

El recurso podrá interponerse en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente de la notificación de la resolución de sanción y se resolverá en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Con lo resuelto por el Consejo Universitario queda agotada la vía administrativa.

Artículo 26.- Trámite de la etapa de decisión del procedimiento administrativo disciplinario ante la Junta General de Accionistas

Cuando el quejado/a sea una autoridad académica, el órgano competente para decidir es la Junta General de Accionistas.

Recibido el informe final de instrucción elaborado por el Tribunal de Honor, la Junta General de Accionistas lo traslada al quejado/a y al quejoso/a, otorgándoles el plazo de tres (03) días hábiles para presentar sus alegatos. La Junta General de Accionistas resuelve el caso en base al informe final de instrucción del Tribunal de Honor y, de ser el caso, los alegatos, en un plazo máximo de diez (10) días calendario.

Contra lo resuelto por la Junta General de Accionistas procede la interposición del recurso de Reconsideración, el cual es resuelto por la propia Junta General de Accionistas.

El recurso podrá interponerse en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente de la notificación de la resolución de sanción y se resolverá en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Con lo resuelto por la Junta General de Accionistas queda agotada la vía administrativa.

Artículo 27.- Trámite de la etapa de decisión del procedimiento administrativo disciplinario ante la Gerencia General

Cuando el quejado/a sea un(a) docente, trabajador/a de la Universidad o cualquier otro quejado distinto a un alumno, graduado, egresado, ex alumno o autoridad, el órgano competente para decidir es la Gerencia General. Recibido el informe final de instrucción elaborado por el Tribunal de Honor, la Gerencia General lo traslada al quejado/a y al quejoso/a, otorgándoles el plazo de tres (03) días hábiles para presentar sus alegatos.

La Gerencia General resuelve el caso en base al informe final de instrucción del Tribunal de Honor y los alegatos, de ser el caso, en un plazo máximo de diez (10) días calendario.

Contra lo resuelto por la Gerencia General procede la interposición del recurso de Reconsideración, el cual es resuelto por la propia Gerencia General.

El recurso podrá interponerse en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente de la notificación de la resolución de sanción y se resolverá en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Con lo resuelto por la Gerencia General queda agotada la vía administrativa.

Artículo 28°.- De las sanciones a aplicar por la comisión de actos de hostigamiento sexual

1. Sanciones aplicables a los/las alumnos/as

Serán sancionados con suspensión temporal no menor de un (01) día ni mayor de ciento ochenta (180) días calendario los/las alumnos/as que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales A y C del artículo 7° del presente Reglamento.

Serán sancionados con separación definitiva:

- a. Los/las alumnos/as que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales B, D y E del artículo 7° del presente Reglamento, y;
- b. Los/las alumnos/as que incurran, de forma reincidente, en la comisión de cualquiera de los actos de hostigamiento sexual tipificados en el artículo 7° del presente Reglamento.

2. Sanciones aplicables a los/las docentes

Serán sancionados con suspensión temporal no menor de un (01) día ni mayor de ciento ochenta (180) días calendario los/las docentes que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales A y C del artículo 7° del presente Reglamento.

Serán sancionados con separación definitiva:

- a. Los/las docentes que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales B, D y E del artículo 7° del presente Reglamento, y;
- b. Los/las docentes que incurran, de forma reincidente, en la comisión de cualquiera de los actos de hostigamiento sexual tipificados en el artículo 7° del presente Reglamento.

3. Sanciones aplicables a los/las trabajadores/as

Serán sancionados con suspensión temporal no menor de un (01) día ni mayor de ciento ochenta (180) días calendario los/las trabajadores/as que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales A y C del artículo 7° del presente Reglamento.

Serán sancionados con despido:

- a. Los/las trabajadores/as que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales B, D y E del artículo 7° del presente Reglamento, y;
- b. Los/las trabajadores/as que incurran, de forma reincidente, en la comisión de cualquiera de los actos de hostigamiento sexual tipificados en el artículo 7° del presente Reglamento.

4. Sanciones aplicables a los/las autoridades

Serán sancionados con suspensión temporal no menor de un (01) día ni mayor de ciento ochenta (180) días calendario los/las autoridades que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales A y C del artículo 7° del presente Reglamento.

Serán sancionados con separación definitiva:

- a. Los/las autoridades que incurran en los actos de hostigamiento sexual tipificados en los literales B, D y E del artículo 7° del presente Reglamento, y;
- b. Los/las autoridades que incurran, de forma reincidente, en la comisión de cualquiera de los actos de hostigamiento sexual tipificados en el artículo 7° del presente Reglamento.

5. Criterios para la graduación de las sanciones

Para la graduación de la sanción, se deberá tener en cuenta los siguientes criterios atenuantes:

- a) La confesión oportuna y veraz proporcionada por el/la hostigador/a ante las autoridades encargadas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, y;
- b) La reparación oportuna del daño, en caso que proceda.

Para la graduación de la sanción se deberá tener en cuenta los siguientes criterios agravantes:

- a) Actuar con premeditación o planificación;
- b) Haber provocado afectación psicológica u orgánica a la víctima, debidamente acreditada;
- c) Obstaculizar el esclarecimiento de los hechos, y;
- d) Ocupar un cargo de representación estudiantil, docente, laboral o de autoridad.

Cuando una misma conducta implica dos o más actos de hostigamiento sexual tipificados en el artículo 7° del presente Reglamento, se aplicará la sanción más grave prevista para cualquiera de ellos.

CAPÍTULO VI

SOBRE REGLAS Y MEDIDAS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 29.- Actos de investigación

Tanto en la etapa de investigación preliminar como en la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, se deben realizar los actos de investigación que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo practicarse los siguientes actos de investigación:

- a. Declaración de testigos.
- b. Recabar los documentos públicos o privados que sean necesarios.
- c. Grabaciones de voz y video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, de psiquiatría forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Confrontación entre las partes, solo cuando sea solicitada por el presunto/a hostigado/a.
- f. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Artículo 30.- Presentación de descargos

Tanto en la etapa de investigación preliminar como en la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, los descargos se entregan por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos imputados.

Artículo 31.- Queja contra los docentes

Cuando la queja se formule contra un/a docente, el/la mismo/a es separado/a preventivamente, conforme a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

Artículo 32.- Atención médica y psicológica

En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente la Universidad. En caso los servicios brindados por la Universidad no sean suficientes, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que ésta pueda acudir.

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

Artículo 33.- Protección a testigos

Los órganos de investigación preliminar, instrucción o decisión, según la etapa del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, a solicitud de parte, deberán adoptar medidas para garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias durante y después de finalizado el procedimiento, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

Artículo 34.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial por parte de terceros ajenos, será sancionada, según corresponda. Las partes y sus abogados, están obligados a respetar la confidencialidad de las investigaciones y a no revelar ni difundir los actos de investigación a terceros que no tengan relación con el procedimiento.

Artículo 35.- De la indemnización y responsabilidad solidaria

El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a funcionarios, docentes universitarios o personal académico, administrativo o de servicios de la Universidad que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios de la universidad encargados de instaurar y dirigir el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

Artículo 36.- Actuación en casos de indicios de delito

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad, a través de la Secretaría General, deberá poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

Artículo 37.- Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Universidad, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a renuncia, deja de pertenecer a la Universidad o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

Artículo 38.- Prohibición de revictimización

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

Artículo 39.- Formalidad del procedimiento

Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la Universidad, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales institucionales formalmente establecidos para ello (oficios, cartas y correos institucionales).

Toda actuación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como todas las personas que tomen conocimiento de los hechos deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la

presunto/a hostigador/a y del/de la quejoso/a frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

TÍTULO IV

SOBRE LOS REPORTES DE EVALUACIONES Y DENUNCIAS

CAPÍTULO I

REPORTE A SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 40.- Información al/la Secretario/a General

La Defensoría Universitaria y la Oficina de Servicios al Estudiante y al Graduado remiten anualmente a la Secretaría General de la Universidad, los resultados de las evaluaciones establecidas en el artículo 10° del presente Reglamento.

La Defensoría Universitaria y la Oficina de Servicios al Estudiante y al Graduado remiten semestralmente a la Secretaría General de la Universidad, las acciones de prevención ejecutadas en conformidad con el artículo 11° del presente Reglamento.

Todas las instancias y autoridades involucradas en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, reportan a la Secretaría General de la Universidad la presentación de quejas por hostigamiento sexual, así como el inicio de oficio de investigaciones preliminar, el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios, las medidas de protección otorgadas, el estado del procedimiento, la sanción interpuesta, así como toda información que se tenga en relación al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II

REPORTE A LA SUNEDU

Artículo 41.- Información a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)

El/la Secretario/a General de la Universidad reportará semestralmente a la SUNEDU la relación de las denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

El/la Secretario/a General de la Universidad reportará anualmente a la SUNEDU los resultados de las evaluaciones estipuladas en el artículo 10° del presente Reglamento.

CAPÍTULO III

REPORTE AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Artículo 42.- Información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA)

En el caso de las quejas contra trabajadores administrativos, el/la Secretario/a General de la Universidad comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la recepción de quejas o sobre el inicio de oficio del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibidas aquéllas o de iniciado de oficio el procedimiento en mención.

DISPOSICIÓN FINAL TRANSITORIA

Única. - Intervención de la Defensoría Universitaria

En tanto no se conforme el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el órgano encargado de ejercer las funciones del referido Comité será la Defensoría Universitaria.

Aprobado por Resolución N° 046-2020-UPAC-JGA-R, de fecha 14 de mayo de 2020