




REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL



ÍNDICE

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	3
TÍTULO II: SUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
TÍTULO III: ÓRGANOS DEL PROCEDIMIENTO	8
TÍTULO IV: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	9
TÍTULO V: RÉGIMEN DE SANCIONES	15
TÍTULO VI: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN	16
TÍTULO VII: DISPOSICIÓN FINAL COMPLEMENTARIA	17
ANEXO N° 1: CUADRO DE TIPIFICACIÓN Y SANCIONES	18

**TÍTULO I:
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Base Legal**

- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 29430, Ley que Modifica la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU Aprueban Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
- 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.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, Derogar los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, aprobar los nuevos lineamientos.
- Ley 30220, Ley Universitaria.

Artículo 2.- Objetivo

El presente Reglamento tiene los siguientes objetivos:

- a) Prevenir, detectar, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual producido por las relaciones de autoridad o dependencia, que se presenten en la comunidad universitaria, que permita el normal desarrollo y aseguramiento de la prestación de servicios de educación superior universitaria.
- b) Proteger a los estudiantes, docentes y trabajadores administrativos frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, igualdad, no discriminación y libertad sexual.

Artículo 3.- Principios

La intervención en casos de hostigamiento sexual se rige por los siguientes principios:

- 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 autoridades y toda persona involucrada 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 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 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 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 lo establecido en el presente Reglamento y en las normas sobre la materia, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las 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 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.- Ámbito de aplicación

El presente reglamento se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad Alas Peruanas, con el propósito de establecer las medidas y procedimiento para la prevención, intervención y sanción en casos de acoso sexual ocurridos dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad.

Artículo 5.- Definiciones

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **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.
- f) **Hostigado(a):** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) **Hostigador(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

- h) **Queja:** consiste en la expresión que realiza la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual.
- i) **Quejoso(a):** quien interpone la queja.
- j) **Quejado(a):** cualquier persona miembro de la comunidad universitaria, contra quien se formula la queja.
- k) **Ciberacoso:** manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

Artículo 6.- Enfoques

En la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques:

- a) **Enfoque de género:** 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. En ese sentido, 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:** Permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que la Universidad genere acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural.
- c) **Enfoque de derechos humanos:** Permite colocar 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:** 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:** 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 la Universidad tome en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

- f) **Enfoque centrado en la víctima:** 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:** 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 con la finalidad de eliminar dichas barreras.

TÍTULO II SUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 7.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

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.
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.
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.
4. El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo.
5. La Universidad, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determina la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.
6. Cuando la persona hostigada es menor de 18 años se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual, como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 8.- Supuestos que pueden configurar hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante las siguientes conductas:

1. Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las que se exige de forma implícita o explícita una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o tener encuentros con la persona agraviada.

3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo y hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo. Asimismo, se consideran como manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales las siguientes:
6. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas y orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.
7. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.
8. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
9. Otras similares.

Artículo 9.- Deber de protección en los casos de hostigamiento sexual

La universidad garantizará a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, como el acompañamiento jurídico, con independencia del tipo de vínculo que la Universidad tenga con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 10.- Posibilidad de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia 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 regulado en la Ley y el presente Reglamento.

TÍTULO III ÓRGANOS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 11.- Órganos que intervienen en el procedimiento sobre hostigamiento sexual

Los órganos que intervienen en el procedimiento sobre hostigamiento sexual son la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutorio competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual, y también interviene el Tribunal de Honor.

Artículo 12.- 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. El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género. Asimismo, el personal a cargo no debe 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. El rol de la Secretaría de Instrucción recaerá en la Defensoría Universitaria.

Artículo 13 - Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual.

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las quejas o denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por representantes de la universidad y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. La Comisión Disciplinaria estará integrada por tres miembros, quienes deben contar con formación en género y contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, además no deberán 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. Son designados por el Directorio a propuesta del Rector, designando además a un suplente por cada integrante.

Artículo 14.- Tribunal de Honor

El Tribunal de Honor es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Su regulación se establece en el Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad.

TÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 15.- De la investigación preliminar

1. La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/el presunto hostigador/a. Las quejas o 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 obligado a iniciar el procedimiento de oficio.
2. Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento y, supletoriamente, los que se encuentren reconocidos en la Ley N° 30364 y su Reglamento.

El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.

3. Cuando el órgano que recibe la queja o denuncia es distinto a la Secretaría de Instrucción, aquél pone en conocimiento de este y del/de la quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil.
4. La Secretaría de Instrucción otorgará a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el numeral 33.2 del artículo 33 del presente Reglamento, en lo que corresponda, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.
5. La Secretaría de Instrucción, en un plazo de 3 días, contados desde el día siguiente desde su notificación corre traslado de la queja o denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendario. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

Artículo 16.- Atención médica y psicológica

La Universidad, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica. El informe que se emite como resultado de la atención médica o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Artículo 17.- Información que debe contener la queja o denuncia

- a) Identificación completa de la persona quejada o denunciada: nombre, descripción física, entre otros.
- b) Lugares, fechas, horarios, medios probatorios.
- c) Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
- d) Descripción de como el incidente hizo sentir a la víctima, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento.
- e) Detalle de cualquier acción emprendida por el/la quejoso (a) o denunciante, u otras personas para abordar el caso.

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

Artículo 18.- De la 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:

- i. La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
 - ii. El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
 - iii. Las sanciones que se pueden imponer;
 - iv. La identificación del órgano competente para resolver;
 - v. La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y,
 - vi. La base normativa que les atribuye tal competencia.
- c) 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.
- b) 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.
- c) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

Artículo 19.- Etapa resolutiva

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 resolutorio. En esta etapa se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

Artículo 20.- Etapa de Impugnación

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (05) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal de Honor, en el día. El Tribunal de Honor debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (03) días calendario.

Artículo 21.- 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 de Honor. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Artículo 22.- Los plazos del procedimiento señalados en los artículos precedentes no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos encargados del procedimiento sobre hostigamiento sexual podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional. Las autoridades antes mencionadas deberán abstenerse de conocer la queja o denuncia en los siguientes casos:

- Ser amigo íntimo o enemigo manifiesto de cualquiera de las partes, demostrado por hechos inequívocos.
- Tener interés directo o indirecto en el resultado del proceso;
- Tener parentesco con cualquiera de las partes, dentro del cuarto grado por consanguinidad o segundo por afinidad.
- Cuando se presente cualquier motivo que pueda perturbar la imparcialidad y objetividad en el ejercicio de su función.

Artículo 23.- Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, este 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. En el caso de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria.

Artículo 24.- La desvinculación del/de la presunta/o agresor/a o de la presunta víctima, con la Universidad, antes o después del inicio de la investigación no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

Artículo 25.- En el supuesto que el presunto hostigador sea el director o Jefe de Gestión del Talento Humano, la queja se interpondrá ante el Gerente General, o ante el Director General de la filial, según sea el caso, quienes tendrán a su cargo la investigación y sanción.

Artículo 26.- Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios.

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual. Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala el reglamento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

Artículo 27.- Protección a testigos

La universidad garantizará a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales, laborales y académicas, entre otras, a fin de evitar represalias 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.

Artículo 28.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

El proceso disciplinario por hostigamiento sexual tiene carácter reservado. 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, será sancionada de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o el Reglamento de Régimen Disciplinario para Estudiantes, según sea el caso.

Artículo 29.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual

A fin de remediar las diferencias de percepción por parte del encargado de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del (la) quejoso (a) 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 30.- Conclusión del procedimiento

El procedimiento interno concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja o denuncia, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente, la misma que deberá imponerse teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma.

Artículo 31.- Responsabilidad por omisión

El hecho de que la autoridad competente de iniciar el procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, no lo haya hecho no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud de la queja o denuncia presentada oportunamente por la víctima, constituirá falta grave y será sancionado de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 32.- 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 aplicarán los 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 hostilizadora 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.

Artículo 33.- Medidas de protección y Medidas Cautelares

Iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, se podrán adoptar medidas destinadas a cautelar el derecho del denunciante, aplicando alguna de las siguientes acciones:

33.1 El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

33.2 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. El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

33.3 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.

33.4 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.

TITULO V RÉGIMEN DE SANCIONES

Artículo 34.- Sanciones

Las sanciones aplicables a los actos de hostigamiento sexual se imponen tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente.

En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley 30220, Ley Universitaria.

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, si el responsable es un trabajador, sea docente o no docente, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión
- c) Despido

Si el responsable es un alumno, las sanciones podrán ser:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión hasta por un año
- c) Separación definitiva de la Universidad

La aplicación de sanciones se determinará conforme al Anexo N° 1 del presente reglamento, Cuadro de Tipificación y Sanciones.

Artículo 35.- Falsa queja

Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedido su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

**TÍTULO VI
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN****Artículo 36.- Evaluación y diagnóstico**

36.1 La Universidad realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, o de cualquier otra índole.

36.2 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

36.3 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as. Tratándose de adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior.

Artículo 37.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

La Universidad brindará como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o educativa, 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. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la Universidad.
- b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Gestión del Talento Humano 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 previstos en el artículo 6° del presente reglamento.

Artículo 38.- Difusión de canales de queja o denuncia

La Universidad, a través de su página web, difundirá periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

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

- a) La página web de la Universidad.
- b) Guías informativas dirigidas a los estudiantes.
- c) La difusión del mismo a toda la plana docente y administrativa de la Universidad.

Artículo 39.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual

La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria y Bienestar Universitario, realizará las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria:

- a) Se realizarán campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual para crear consciencia y erradicar este tipo de violencia. Se realizará la divulgación de dichos contenidos a través del portal institucional, redes sociales y otros canales digitales, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes y realizar talleres y capacitaciones para facilitar la discusión y exposición de propuestas, entre otras iniciativas.
- b) Se publicará y difundirá la Ley N° 27942 y su respectivo reglamento, y sus modificatorias, así como la normativa interna pertinente a través del portal institucional y otros canales digitales con los que cuente la Universidad.
- c) Fortalecer espacios que favorezcan las interacciones saludables al interior de la Universidad.
- d) Fomentar prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima, y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- e) Gestionar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- f) Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- g) Poner a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia e información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 40: Comunicación a la SUNEDU

La Universidad reportará semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas que fueron adoptadas, así como el estado del procedimiento.

TÍTULO VII: DISPOSICIÓN FINAL COMPLEMENTARIA

La Universidad brindará a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual el apoyo y la asesoría legal que requieran.

ANEXO N° 1

CUADRO DE TIPIFICACIÓN Y SANCIONES

CONDUCTAS	TIPIFICACIÓN	SANCIÓN
1. Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.	Grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Suspensión - Despido Alumno: - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad
2. Amenazas mediante las que se exige de forma implícita o explícita una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o tener encuentros con la persona agraviada.	Muy grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Suspensión - Despido Alumno: - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis,	Grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Amonestación escrita - Suspensión - Despido Alumno: - Amonestación escrita - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad

fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.		
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.	Muy grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Suspensión - Despido Alumno: - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad
5. Trato ofensivo y hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.	Muy grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Suspensión - Despido Alumno: - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad
6. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas y orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.	Grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Amonestación escrita - Suspensión - Despido Alumno: - Amonestación escrita - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad
7. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.	Muy grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Suspensión - Despido Alumno: - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad
8. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.	Muy grave	Trabajador, sea docente o no docente: - Suspensión - Despido Alumno: - Suspensión hasta por un año - Separación definitiva de la Universidad

