



Universidad  
Norbert Wiener

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001

VERSIÓN: 03

REVISIÓN: 03

FECHA: 2/09/2024



Universidad  
**Norbert Wiener**

**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E  
INTERVENCIÓN EN CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Abogado	Gerente Legal Gerente de Gestión de Talento Humano	Gerente General

## ÍNDICE

TITULO I:	4
GENERALIDADES .....	4
ARTÍCULO 1: BASE LEGAL.....	4
ARTÍCULO 2°: REFERENCIAS .....	4
ARTÍCULO 3°: OBJETIVO.....	4
ARTÍCULO 4°: FINALIDAD .....	5
ARTÍCULO 5°: PRINCIPIOS.....	5
ARTÍCULO 6°: ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
ARTÍCULO 7°: DEFINICIONES .....	6
ARTÍCULO 8°: MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	7
ARTÍCULO 9°: ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	8
ARTÍCULO 10°: DEBER DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	8
TITULO II:	8
MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	8
ARTÍCULO 11°: PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	8
TITULO III:	9
MEDIDAS INSTITUCIONALES.....	9
ARTÍCULO 12°: ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA.....	9
ARTÍCULO 13°: POSIBILIDAD DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS.....	9
ARTÍCULO 14°: QUEJA CONTRA LAS AUTORIDADES JERÁRQUICAS .....	9
ARTÍCULO 15°: ACTUACIÓN EN CASOS DE RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL .....	9
ARTÍCULO 16°: ACTUACIÓN EN CASOS DE INDICIOS DE DELITO.....	10
ARTÍCULO 17°: MEDIDAS ADICIONALES PARA EVITAR NUEVOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO .....	10
TITULO IV:	10
AUTORIDADES COMPETENTES PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	10
ARTÍCULO 18°: AUTORIDAD COMPETENTE EN LA ETAPA PRELIMINAR .....	10
ARTÍCULO 19°: AUTORIDAD PARA RESOLVER E IMPONER SANCIONES.....	10
ARTÍCULO 20°: CUALIDADES DEBEN CONTAR LAS AUTORIDADES COMPETENTES .....	10
ARTÍCULO 21°: OBLIGACIÓN DE RESERVA.....	10
ARTÍCULO 22°: ABSTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN .....	11
ARTÍCULO 23°: ACUERDO.....	11
ARTÍCULO 24°: ACTAS.....	11
TITULO V:	11
ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN .....	11
ARTÍCULO 25°: SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN.....	11
ARTÍCULO 26°: FUNCIONES DE LA SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN.....	11
TITULO VI:	12
ÓRGANO DE SANCIÓN EN PRIMERA INSTANCIA .....	12
ARTÍCULO 27°: COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	12
ARTÍCULO 28°: MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTES .....	12
TITULO VII:	13

ÓRGANO DE SANCIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA.....	13
ARTÍCULO 29°: TRIBUNAL DISCIPLINARIO .....	13
ARTÍCULO 30°: MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTES .....	13
TITULO VIII:.....	13
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO GENERAL .....	13
ARTÍCULO 31°: NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTO .....	13
ARTÍCULO 32°: DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	14
ARTÍCULO 33°: INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA .....	14
ARTÍCULO 34°: MEDIOS PROBATORIOS.....	14
ARTÍCULO 35°: TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS.....	15
ARTÍCULO 36°: PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN .....	15
TITULO IX: .....	15
ARTÍCULO 37°: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR .....	15
TITULO X: .....	16
ARTÍCULO 38°: ETAPA DE INSTRUCCIÓN.....	16
TITULO XI: .....	16
ARTÍCULO 39°: ETAPA RESOLUTIVA.....	16
TITULO XII: .....	17
ETAPA RECURSIVA .....	17
ARTÍCULO 40°: APELACIÓN .....	17
TITULO XIII:.....	17
SANCIONES, ATENUANTES Y AGRAVANTES.....	17
ARTÍCULO 41°: CLASES DE SANCIONES: .....	17
ARTÍCULO 42°: ATENUANTES Y AGRAVANTES DE LA SANCIÓN. ....	17
TITULO XIV: .....	18
RESPONSABILIDAD CIVIL POR FALSA DENUNCIA .....	18
ARTÍCULO 43°: FALSEDAD EN LA DENUNCIA .....	18
TITULO XV: .....	18
MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VICTIMA .....	18
ARTÍCULO 44°: MEDIDAS DE PROTECCIÓN .....	18
TITULO XVI: .....	18
COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.....	18
ARTÍCULO 45°: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO .....	18
TITULO XVII: .....	19
COMUNICACIÓN A LA SUNEDU, MINISTERIO PUBLICO Y/O POLICÍA NACIONAL .....	19
ARTÍCULO 46°: COMUNICACIÓN A LA SUNEDU .....	19
ARTÍCULO 47°: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO PUBLICO Y/O POLICIA NACIONAL DEL PERU .....	19
TITULO XVIII: .....	19
CUSTODIA DE EXPEDIENTES.....	19
ARTÍCULO 48°: EXPEDIENTES.....	19
DISPOSICIONES FINALES, COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS .....	20

**TITULO I:**  
**GENERALIDADES**

**ARTÍCULO 1: BASE LEGAL**

El presente Reglamento tiene la siguiente base legal:

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 09 de junio de 1994, ratificada por el Estado Peruano el 02 de abril de 1996.
- c) Convenio N° 190 Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- d) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- e) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- f) 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.
- g) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- h) Decreto Supremo N° 008-2016-MINP, que Aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Genero 2016 - 2021.
- i) Decreto Legislativo N° 1410 que Incorpora el Delito De Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión De Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios Con Contenido Sexual al Código Penal, y Modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual
- j) Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público" aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR del 20.09.2019.
- k) Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016- MIMP.
- l) Decreto Supremo N° 009-2016- MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- m) Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU.
- n) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (artículos: 25°, 30°, 35°, 36° y 38°).
- o) Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- p) Reglamento General de la Universidad Privada Norbert Wiener.
- q) Reglamento Académico General de la Universidad Privada Norbert Wiener.

**ARTÍCULO 2º: REFERENCIAS**

Cuando en su texto se utilice el término "Universidad" se entiende que se hace referencia a la Universidad Privada Norbert Wiener; el término "Ley" a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; el término "Reglamento", al presente Reglamento; el término "Secretaría" al "Secretaría de Instrucción"; el término "Comisión" a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; el término "Tribunal" al Tribunal Disciplinario.

**ARTÍCULO 3º: OBJETIVO**

El presente Reglamento tiene los siguientes objetivos:

- a) Prevenir, detectar, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en la comunidad para el correcto desarrollo y aseguramiento de la calidad de la educación Superior Universitaria.
- b) Proteger a los estudiantes, graduados, egresados, exalumnos, docentes, autoridades y trabajadores administrativos frente a cualquier acto de hostigamiento sexual.

## ARTÍCULO 4º: FINALIDAD

Establecer el procedimiento, así como las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos de la Universidad, para la aplicación de mecanismos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

## ARTÍCULO 5º: 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 instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejoso/s as o denunciantes y quejado/s as o denunciado/s as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

- k) Principio de interés superior del niño:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley Nº 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 6º: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Reglamento será de aplicación para los casos, actos o manifestaciones de hostigamiento sexual que se presenten dentro o fuera de la Universidad, o a través de medios digitales. Siendo aplicables a:

- a)** Las autoridades de la Universidad: Miembros del Directorio, Gerente General, Subgerente General, Miembros del Comité de Gerencia, Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación, Decanos, Secretario General y Directores de las Escuelas Académico Profesionales de la Universidad, y demás autoridades y jefaturas administrativas o corporativas.
- b)** Los docentes ordinarios; extraordinarios o contratados; a tiempo parcial o completo que enseñen bajo la modalidad de la Universidad: presencial, semipresencial o no presencial.
- c)** Estudiantes de pregrado, posgrado, graduadas/os, egresados, y estudiantes de programas de especialización.
- d)** El personal administrativo (no docentes) de la Universidad, personal de dirección y/o personal de confianza.
- e)** Los practicantes preprofesionales y profesionales.

## ARTÍCULO 7º: DEFINICIONES

Para efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, se tendrá en consideración los siguientes términos:

- 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, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.  
La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.  
Es importante señalar que no es necesario acreditar el rechazo expreso, lo cual no impide que la/el presunta/o hostigada/o haga saber previamente al/la presunto/a hostigador/a, que la conducta no es deseada.  
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.  
Cuando la persona hostigada es adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.
- b) Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales y 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 visual, 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, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género y orientación sexual, que realiza uno o más actos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley o en el presente Reglamento.
- h) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las autoridades de la Universidad, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objetivo de la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- i) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- k) **Ciberacoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

## ARTÍCULO 8º: CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La siguiente lista enumera de forma abierta y no definitiva, las manifestaciones que constituyen hostigamiento sexual:

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 cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atenta o agravia la dignidad; 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 o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insopportables, 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, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmar, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
5. Trato ofensivo y hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
6. Otras conductas.

Asimismo, se consideran como manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales las siguientes:

1. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas y orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.
2. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.

3. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
4. Otras similares.

#### **ARTÍCULO 9º: ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Para que el hostigamiento sexual se configure, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes.

1. Un acto de carácter o connotación sexual, los que pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
2. La reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indicario.

#### **ARTÍCULO 10º: DEBER DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto 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.

Las instituciones deben garantizar 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, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento.

### **TITULO II:** **MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

#### **ARTÍCULO 11º: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria y la Gerencia de Gestión del Talento Humano, deberá realizar las siguientes acciones de prevención:

1. Realización de campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual. 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 para facilitar la discusión y exposición de propuestas entre otras iniciativas.
2. Realizará una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación educativa (casos de los alumnos) y laboral (caso de los trabajadores y colaboradores de la Universidad) con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones, brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
3. Para el caso de la capacitación de los alumnos, esta se brindará al inicio de cada semestre educativo, siendo convocada con la anticipación debida donde la asistencia es de carácter obligatorio.
4. Realizará una (1) capacitación anual especializada para el área de Gestión del Talento Humano y los 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, y cualquier otra condición o circunstancia a considerar.
5. Realizará charlas y talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
6. Desarrollará anualmente eventos virtuales de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel pregrado y posgrado.

 Universidad Norbert Wiener	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-GHU-REG-001  <b>VERSIÓN:</b> 03
---	---	--

7. Anualmente, y de manera virtual, se realizarán encuestas anónimas para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan en la Universidad. Asimismo, se promoverá la realización de investigaciones relacionadas a la materia.
8. Publicación y difusión de la “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y su respectivo Reglamento y los diversos documentos internos de la Universidad, a través del portal institucional y otros canales digitales con los que cuente la Universidad.
9. Fomento de 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.
10. Generación de espacios de formación de la comunidad universitaria, sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre las normas de la materia.
11. La Universidad, informará y difundirá, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, se pondrá a disposición de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

**TITULO III:  
MEDIDAS INSTITUCIONALES**

**ARTÍCULO 12°: ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA**

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, física y mental o psicológica, que cuenta la Universidad, a efectos de brindarle un apoyo integral. Este ofrecimiento figurará dentro del “Acta de derechos de la persona denunciante”, la cual se detallará posteriormente.

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 13°: 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.

**ARTÍCULO 14°: QUEJA CONTRA LAS AUTORIDADES JERÁRQUICAS**

En caso la queja recaiga contra el empleador, gerentes, personal de dirección, personal de confianza, director o accionista, el procedimiento interno no resulta aplicable si así se considera pertinente, pudiendo la parte afectada interponer una demanda vía judicial por cese de hostilidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y/o normas legales vigentes.

**ARTÍCULO 15°: 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 institución, 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 quejado o denunciado renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.

## ARTÍCULO 16°: ACTUACIÓN EN CASOS DE INDICIOS DE DELITO

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la institución debe 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 traslada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

En el caso del hostigamiento sexual laboral dentro del sector privado, dicha obligación corresponde a la Autoridad Inspectoría del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación de la Universidad de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

## ARTÍCULO 17°: MEDIDAS ADICIONALES PARA EVITAR NUEVOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO

La Universidad, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

### TITULO IV:

#### AUTORIDADES COMPETENTES PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## ARTÍCULO 18°: AUTORIDAD COMPETENTE EN LA ETAPA PRELIMINAR

La investigación en la etapa preliminar y la etapa instructiva de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Secretaría de Instrucción.

En el caso de que, estemos frente a un supuesto de hostigamiento entre partes que no son alumnos de la Universidad, este procedimiento será llevado a cabo ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual cuyo procedimiento se rige de acuerdo con el Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado por la Universidad.

## ARTÍCULO 19°: AUTORIDAD PARA RESOLVER E IMPONER SANCIONES.

Las autoridades competentes de resolver e imponer las sanciones son:

1. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
2. El Tribunal Disciplinario.

## ARTÍCULO 20°: CUALIDADES DEBEN CONTAR LAS AUTORIDADES COMPETENTES

El Secretario de Instrucción, los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y los miembros del Tribunal Disciplinario debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

## ARTÍCULO 21°: OBLIGACIÓN DE RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El Secretario de Instrucción, los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y los miembros del Tribunal Disciplinario, están sujetos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas.

Asimismo, los efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

## ARTÍCULO 22º: ABSTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN

Los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y los miembros del Tribunal Disciplinario, deberá abstenerse de participar en los siguientes casos:

- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- c) Sí personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquél,
- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervenientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- e) Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual.

Presentarán su solicitud de abstención ante el Gerencia de Gestión del Talento Humano, quien en caso considere atendible su solicitud, designará a su reemplazante para dicha investigación.

Sin perjuicio de lo antes señalado, las partes involucradas en la denuncia o queja por Hostigamiento sexual podrán recusar a los miembros del Comité, invocando las causales antes mencionadas, la cual será resuelta por la Gerencia de Gestión del Talento Humano en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles.

## ARTÍCULO 23º: ACUERDO

Los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y los miembros del Tribunal Disciplinario, adoptaran los acuerdos con la mayoría de los asistentes a las sesiones. Los detalles de los participantes, discusiones, votos emitidos, acuerdos y conclusiones deberán registrarse en actas.

## ARTÍCULO 24º: ACTAS

Los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y los miembros del Tribunal Disciplinario elaboraran un acta de cada sesión, el cual será registrada por el Presidente e incluirá los detalles de los participantes, votos emitidos, acuerdos y conclusiones. Las actas que contengan deliberaciones o asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario se mantendrán en reserva, hasta que este concluya. Se dispondrá de un libro de actas, un archivo de las actas.

## TITULO V:

### ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN

## ARTÍCULO 25º: SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, y el responsable será un integrante de la Subgerencia de Control Interno, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y la emisión del Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutivo.

## ARTÍCULO 26º: FUNCIONES DE LA SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN

Son funciones de la Secretaría de Instrucción, las siguientes:

 Universidad Norbert Wiener	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-GHU-REG-001  <b>VERSIÓN:</b> 03
---	---	--

1. Tramitar con el carácter de investigación preliminar, denuncias que se presenten por hostigamiento sexual de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.
2. Dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la cual constan los derechos de la presunta víctima. Cabe precisar que, esta deberá estar firmada por la víctima.
3. Establecer y otorgar de manera oportuna medidas de protección idóneas aplicables a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
4. Ordenar que se practiquen las diligencias preliminares que se considere necesarias para el adecuado conocimiento de los hechos. Podrá, asimismo, realizar entrevistas personales si lo considera necesario para adoptar medidas de acompañamiento, proponer medidas de conciliación o mediación o facilitar el esclarecimiento de los hechos.
5. Ordenar la investigación preliminar de los hechos que han dado lugar a la denuncia por hostigamiento, violencia o discriminación.
6. Disponer las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas.
7. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
8. Elaborar un informe anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia. Esta memoria deberá enviarse al Rectorado, con copia a la Facultad o Unidad Académica en la que se haya producido hechos de hostigamiento sexual.
9. Brinda información al presunto hostigado sobre el procedimiento interno y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.

## **TITULO VI:**

### **ÓRGANO DE SANCIÓN EN PRIMERA INSTANCIA**

#### **ARTÍCULO 27º: COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, en adelante “Comisión”, es el órgano resolutivo competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por cuatro (4) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes, seleccionados en base a una convocatoria, a excepción del Defensor Universitario y los representantes de la Universidad de la Gerencia de Gestión del Talento Humano y los que designe la Gerencia Legal, quienes son designados mediante el presente Reglamento. El periodo de designación de los elegidos por convocatoria es de dos (2) años, pudiendo ser ratificados por un periodo similar.

El Presidente de la Comisión tendrá voto dirimente a efectos de resolver y emitir el pronunciamiento en primera instancia.

#### **ARTÍCULO 28º: MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTES**

La Comisión está compuesta por los siguientes miembros titulares:

1. El Defensor Universitario quien presidirá la Comisión o un representante de la Universidad designado por Secretaría General.
2. Un representante de la Universidad designado por la Gerencia Legal.
3. Un (a) (01) trabajador (a) administrativo de la Gerencia de Gestión de Talento Humano.
4. Un (a) representante estudiantil.

Los miembros suplentes son los siguientes:

1. Un (a) (01) trabajador (a) administrativo de la Gerencia de Gestión de Talento Humano.
2. Un representante de la Universidad designado por la Gerencia Legal.
3. Un (a) representante estudiantil.

El trabajador (a) administrativo de la Gerencia de Gestión de Talento Humano, el docente y el estudiante suplentes, reemplazarán a su par según corresponda.

## TITULO VII:

### ÓRGANO DE SANCIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

#### ARTÍCULO 29º: TRIBUNAL DISCIPLINARIO

El Tribunal Disciplinario, en adelante “Tribunal”, es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por cuatro (4) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes, seleccionados en base a una convocatoria, a excepción del Gerente de la Gerencia Legal, el Gerente de Gestión del Talento Humano y el representante de la Universidad designado por la Gerencia Legal, quienes son miembros designados mediante el presente Reglamento. El periodo de designación de los elegidos por convocatoria es de dos (2) años, pudiendo ser ratificados por un periodo similar.

El Presidente del Tribunal tendrá voto dirimente a efectos de resolver y emitir el pronunciamiento en primera instancia.

#### ARTÍCULO 30º: MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTES

El Tribunal está compuesto por los siguientes miembros titulares:

1. El Gerente Legal quien presidirá el Tribunal.
2. El Gerente de Gestión del Talento Humano.
3. Un representante de la Universidad designado por la Gerencia Legal
4. Un (a) representante estudiantil.

Los miembros suplentes son los siguientes:

1. Un (a) (01) trabajador (a) administrativo de la Gerencia de Gestión de Talento Humano.
2. Un representante de la Universidad designado por la Gerencia Legal.
3. Un (a) representante estudiantil.

El trabajador (a) administrativo de la Gerencia de Gestión de Talento Humano, el designado por la Gerencia Legal el estudiante suplente, reemplazarán a su par según corresponda.

## TITULO VIII:

### PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO GENERAL

#### ARTÍCULO 31º: NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTO

El procedimiento establecido en este Reglamento se regirá por las siguientes normas generales:

1. Todas las personas intervenientes en el procedimiento deberán buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo en especial, determinar la incoación de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que contempla la Ley.
2. La investigación preliminar a cargo del Secretaría de Instrucción que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con la máxima objetividad, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar las medidas contempladas en el Reglamento.
3. Durante este procedimiento deberá garantizarse, de manera especial, la dignidad de los estudiantes, docentes y personal administrativo y su derecho a la intimidad y a la igualdad.

4. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de los hechos que regula este Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la norma disciplinaria correspondiente.
5. Cada vez que sea necesario realizar ajustes o cambios de cualquier tipo, se buscará que la parte ofendida o agraviada soporte la menor parte de estos, así como también se le otorgará el máximo posible de seguridades y de facilidades en la realización de la denuncia, la investigación y la resolución de la misma.
6. Cualquier estudiante puede denunciar el acto de hostigamiento sexual ante la Secretaría de Instrucción. Una vez ingresada la denuncia la Secretaría de Instrucción procederá conforme a sus atribuciones, debiendo observar la confidencialidad de los hechos, así como la identidad del denunciado, denunciante, teniendo especial cuidado cuando se trata de menores de edad.
7. Se podrá extender el procedimiento administrativo disciplinario de manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

#### **ARTÍCULO 32°: DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Las denuncias podrán presentarse de manera verbal, escrita bajo firma o mediante correo electrónico ante:

La Secretaría de Instrucción.

En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal, esta se transcribirá y se levantará un acta que deberá contar con la firma del denunciante.

Cuando la Secretaría de Instrucción conozca de manera directa o indirecta algún hecho que podría configurar en hostigamiento sexual, sea por comunicación anónima, por redes sociales, por medios de comunicación, o por alguna otra vía idónea y seria.

#### **ARTÍCULO 33°: INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA**

La denuncia debe contener como mínimo lo siguiente:

- a) Los datos e identificación de la denunciante (quejosa):
  - ✓ Nombre completo
  - ✓ Cargo, función o condición (Jefe, Estudiante, Practicante, Egresado entre otros)
  - ✓ Relación laboral entre ambos (en caso exista la misma).
- b) Los datos e identificación de la persona denunciada (quejado):
  - ✓ Nombre completo
  - ✓ Cargo, función o condición (Jefe, Estudiante, Practicante, Egresado entre otros)
  - ✓ Relación laboral entre ambos (en caso exista la misma).
  - ✓ Descripción física.
- c) Lugares, fechas, horarios y/o testigos, de existir.
- d) Descripción de los hechos y/o evidencia documental, de existir.
- e) Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima, en relación con la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento sexual.
- f) Detalle de cualquier acción emprendida por el denunciante u otras personas para abordar el caso.
- g) Son válidos como pruebas los audios, videos, mensajes que presente el denunciante.

En caso no se cuente con toda la información descrita, o la denuncia se interponga de forma anónima, la denuncia deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

#### **ARTÍCULO 34°: MEDIOS PROBATORIOS**

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del hostigamiento sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar la Secretaría de Instrucción, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

En cualquier momento de la investigación, la Secretaría de Instrucción podría solicitar evidencia adicional al denunciante y/o a los testigos que ésta presente.

### ARTÍCULO 35°: TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS

Son admitidos los siguientes medios probatorios:

1. Declaración de testigos.
2. Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser estos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de textos telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o actividad humana o su resultado.
3. Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
4. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

### ARTÍCULO 36°: PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN

Los medios probatorios que presente la presunta víctima no pueden exponer a situaciones de revictimización. Además, los miembros del Comité que intervienen en la investigación 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.

## TITULO IX: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

### ARTÍCULO 37°: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso. El procedimiento para el trámite de la denuncia es el siguiente:

- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.
- b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el artículo 31º del presente Reglamento, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
- c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al Acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, la cual estará firmada por la persona denunciante. En todo momento se garantiza que se está tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento.
- d) El informe psicológico emitido a raíz de la atención médica y psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante. Dicho informe debe ser expedido en un plazo no mayor de cinco (5) días calendarios desde la apertura del procedimiento disciplinario.
- e) 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.

**TITULO X:**  
**ETAPA DE INSTRUCCIÓN**

**ARTÍCULO 38º: ETAPA DE INSTRUCCIÓN**

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

- a) Emitir un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada:
  1. El inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o,
  2. El archivo de la denuncia a los siete (7) días de recibida la denuncia.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.
- b) Notifica a la persona investigada el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario, a efectos de que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.
- d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

**TITULO XI:**  
**ETAPA RESOLUTIVA**

**ARTÍCULO 39º: ETAPA RESOLUTIVA**

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión, la cual tiene como finalidad realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento en primera instancia.

En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión 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 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 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.

 Universidad Norbert Wiener	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-GHU-REG-001  <b>VERSIÓN:</b> 03
---	---	--

## **TITULO XII: ETAPA RECURSIVA**

### **ARTÍCULO 40°: APELACIÓN**

Contra lo resuelto por la Comisión, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso ante la Comisión, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutivo al Tribunal Disciplinario en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

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;
- (ii) La imputación de cargos;
- (iii) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y,
- (iv) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.

## **TITULO XIII: SANCIONES, ATENUANTES Y AGRAVANTES**

### **ARTÍCULO 41°: CLASES DE SANCIONES:**

Las sanciones disciplinarias aplicables por la Comisión a los estudiantes de pregrado, posgrado, y otros son:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión académica
- c) Expulsión

Las sanciones disciplinarias aplicables al personal docente o no docente o que tenga vínculo formativo (prácticas pre y profesionales), según lo estipulado en la normativa aplicable al caso, son:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión
- c) Despido y/o Remoción de la docencia ordinaria (esto último aplicable en caso de docentes ordinarios).

En caso se declare fundada la denuncia contra el hostigador y se verifique la reincidencia de la falta cometida, la sanción será mayor que en la anterior ocasión, estando facultado la Comisión a imponer la máxima sanción conforme a la determinación de la investigación.

### **ARTÍCULO 42°: ATENUANTES Y AGRAVANTES DE LA SANCIÓN.**

El quejado será sancionado teniendo en consideración las circunstancias atenuantes o gravantes cuando concurren las siguientes situaciones:

✓ **ATENUANTES DE SANCIÓN:**

- a) Cuando sea investigado por primera vez por actos de hostigamiento sexual.
- b) Cuando el investigado se haya sometido a la confesión sincera y muestre su total arrepentimiento, ofreciendo disculpas sinceras a la parte agraviada (quejoso (a)).
- c) Cuando de la investigación se concluya la falta de intencionalidad del investigado (quejado (a)).

✓ **AGRAVANTES DE SANCIÓN:**

- a) Antecedentes disciplinarios investigados o sancionados

 Universidad Norbert Wiener	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-GHU-REG-001  <b>VERSIÓN:</b> 03
---	---	--

- b) Realizar cualquier comportamiento que obstaculice o dificulte las investigaciones relacionadas con la falta disciplinaria.
- c) Cuando el investigado (quejado (a)) haya cometido otras faltas sancionadas en el Reglamento Interno del trabajador o en el Reglamento Disciplinario de los estudiantes (concurso de faltas).

Las situaciones antes descritas (atenuación o agravantes), resultan por su naturaleza, ser lineamientos que la Comisión deberá considerar de manera referencial, al momento de emitir la decisión correspondiente.

## **TITULO XIV: RESPONSABILIDAD CIVIL POR FALSA DENUNCIA**

### **ARTÍCULO 43°: FALSEDAD EN LA DENUNCIA**

Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la temeridad y mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputaron los hechos queda facultada de interponer una acción judicial por Indemnización por Daños y Perjuicios dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

Sin perjuicio de ello, la Universidad deberá imponer las sanciones disciplinarias (de corresponder), siempre que la bajo los parámetros contenidos en la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo.

## **TITULO XV: MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VICTIMA**

### **ARTÍCULO 44°: MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

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

1. Rotación del denunciante, a su solicitud.
2. Impedimento al presunto hostigador de acercarse al denunciado.
3. Poner a disposición asistencia médica y psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima. El Comité en un plazo máximo a un (1) día hábil recibida la denuncia pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica. El Informe médico y/o psicológico que se emite como resultado de la atención, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.
4. En caso de que la denuncia sea contra un docente, este será separado preventivamente conforme con el artículo 90° de la Ley N° 30220. Esta medida se adopta por la Gerencia de Gestión de Talento Humano, previa comunicación del Comité.
5. Recomendación a la Gerencia de Gestión de Talento Humano las acciones a adoptarse con el fin de prevenir y cautelar el derecho del denunciante.

## **TITULO XVI:**

### **COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

#### **ARTÍCULO 45°: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Es obligación de la Universidad informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los plazos establecidos por las autoridades competentes.

**TITULO XVII:**

**COMUNICACIÓN A LA SUNEDU, MINISTERIO PUBLICO Y/O POLICÍA NACIONAL**

**ARTÍCULO 46°: 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.

**ARTÍCULO 47°: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO PUBLICO Y/O POLICIA NACIONAL DEL PERU**

La Dirección General del Instituto comunicara al Ministerio Publico y/o Policía Nacional del Perú de la queja o denuncia presentada por hostigamiento sexual, cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos. en el plazo máximo un (1) día hábil de conocidas, bajo responsabilidad.

**TITULO XVIII:**

**CUSTODIA DE EXPEDIENTES**

**ARTÍCULO 48°: EXPEDIENTES**

Todo procedimiento disciplinario por caso de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia de la Secretaría de Instrucción. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

## DISPOSICIONES FINALES, COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

- PRIMERO:** El presente Reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por parte de la Gerencia General.
- SEGUNDO:** La Jefatura de Bienestar Estudiantil o quien haga sus veces, brindará soporte a la Secretaría de Instrucción para la realización de las acciones o medidas de prevención que se regulan en el presente Reglamento.
- TERCERO:** Los integrantes del Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, del Tribunal Disciplinario y de la Secretaría de Instrucción, serán seleccionados en base a la formación académica y experiencia laboral para integrantes titulares y suplentes. La formalización se llevará a cabo mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva.
- CUARTO:** La Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario sesionará, llevará un registro de estas, y custodiará sus archivos en la Oficina de la Secretaría de Instrucción de la Universidad. Luego de su conformación emitirá las normas procedimentales que regulen su actuación y la de las partes.
- QUINTO:** La Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y Tribunal Disciplinario realizarán una revisión anual sobre la idoneidad del presente documento normativo para efectuar las modificaciones pertinentes que garanticen una adecuada protección de los derechos de la comunidad universitaria, frente al hostigamiento sexual.
- SEXTO:** Las reuniones y diligencias ordenadas el presente reglamento podrán ser realizadas de manera no presencial con la misma validez que las sesiones presenciales, a través de medios electrónicos u otros de naturaleza similar con los que cuenta la Universidad, garantizando la identificación, comunicación, participación de los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, hostigado (a), quejado (a), Secretaría de Instrucción y demás. Las sesiones no presenciales podrán ser convocadas por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario a través de medios electrónicos u otros de naturaleza similar que permitan la obtención de la constancia de recepción. Las actas que generen de las sesiones no presenciales deberán estar firmadas por escrito o digitalmente por los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, hostigado (a), quejado (a) y demás (de ser el caso), e insertadas en el expediente correspondiente. Estas podrán estar almacenadas, adicionalmente, en medios electrónicos u otros de naturaleza similar que garanticen la conservación del soporte, así como la autenticidad y legitimidad de los acuerdos adoptados.
- SÉPTIMO:** Aprobar el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual.
- OCTAVO:** La función de miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario son de naturaleza ad-honorem.



Universidad  
Norbert Wiener

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 063-2024-RPE-UPNW**

Lima, 19 de noviembre de 2024.

**VISTO:** La solicitud de la Jefatura de Procesos de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A., el Estatuto Social aprobado en junta general de accionistas el 7 de noviembre de 2023 y;

**CONSIDERANDO:** Mediante Resolución del Consejo Directivo N° 161-2019-SUNEDU/CD de fecha 11 de diciembre de 2019, SUNEDU le otorga la Licencia Institucional.

El literal p) del Artículo 44º del Estatuto Social, señala que son facultades del Gerente General aprobar el reglamento general; así como, cualquier normativa administrativa interna que implique la organización de la universidad.

La Gerencia General puede también denominarse Presidencia Ejecutiva, conforme lo dispuesto por la Resolución de Gerencia General N° 067-2023-GG-UPNW de fecha 29 noviembre de 2023.

La Jefatura de Procesos de la Universidad eleva a la Gerencia General la solicitud en vías de regularización de la emisión de la resolución de aprobación del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A., en su versión 03, el mismo que se encuentra validado por el Gerente Legal y el Gerente de Gestión de Talento Humano.

Estando la Resolución del Consejo Directivo N° 161-2019-SUNEDU/CD, al Estatuto de la Universidad y a la normatividad aplicable;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR** en vías de regularización el **REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL** de la Universidad Privada Norbert Wiener, en su versión 03 y que, como **ANEXO** forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - PUBLICAR** en el portal de transferencia el reglamento aprobado en el artículo anterior.

**ARTÍCULO TERCERO. - COMUNICAR** a las áreas pertinentes.

Registrese, comuníquese, cumplase, y archívese.

Mg. Olga Flor Horna Horra  
Presidente Ejecutivo

