

# La Gaceta

ÓRGANO OFICIAL

DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

""""""""""  
AÑO LV LIMA 04 DE AGOSTO DE 2020 NÚMERO 028  
""""""""""

*Resolución Rectoral No. 0666*

*Lima, 31 JUL 2020*

Visto el Oficio N° 112-2020/DU-UNI de fecha 09 de julio de 2020, mediante el cual el Defensor Universitario de la Universidad Nacional de Ingeniería presenta la propuesta actualizada del "Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería";

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad a lo establecido en el literal c) del artículo 20° del Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería, el Consejo Universitario tiene la atribución, entre otras, de dictar los reglamentos internos específicos, así como vigilar su cumplimiento;

Que, estando a lo acordado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria N° 09-2019, por Resolución Rectoral N° 0912 del 03 de julio de 2019 se aprobó el Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería;

Que, el Defensor Universitario de la Universidad Nacional de Ingeniería mediante el documento del visto presentó la propuesta actualizada del "Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería", elaborado en su calidad de responsable de la Meta N° 6 del Convenio de Gestión 2019, celebrado entre el Ministerio de Educación y la UNI;

Que, durante el desarrollo de la sesión extraordinaria virtual del Consejo Universitario N° 06, llevada a cabo el 30 de julio de 2020, estando a lo opinado por la Oficina Central de Asesoría Legal de la UNI en el Oficio N° 0555-2020-OCAL-UNI de fecha 17 de julio de 2020, respecto al número de miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS) a que se hace referencia en el artículo 11 de la propuesta actualizada del "Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería" la conformación; el Consejo Universitario aprobó el citado Reglamento, con cargo a que el artículo 11 sea definido por la Asamblea Universitaria;

Estando a lo acordado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria virtual N° 06 del 30 de julio de 2020, y de conformidad con el artículo 25° del Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar, el nuevo Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería, el cual consta de tres (III) Capítulos, treinta (34) artículos, tres (03) Disposiciones Complementarias, dos (02) Disposiciones Transitorias y siete (07) Disposiciones Finales, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución Rectoral.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

**Artículo 2°.-** Dejar sin efecto el Reglamento que fuera aprobado por Resolución Rectoral N° 0912 del 03 de julio del 2019.

**Artículo 3°.-** Publicar la presente Resolución Rectoral en “La Gaceta”, órgano oficial de la Universidad Nacional de Ingeniería, y en el Portal Web de la Universidad Nacional de Ingeniería ([www.uni.edu.pe](http://www.uni.edu.pe)).

Regístrese, comuníquese y archívese



*Armando Baltazar Franco*

Mag. ARMANDO BALTAZAR FRANCO  
Secretario General



*Jorge Elías Alva Hurtado*  
Dr. JORGE ELÍAS ALVA HURTADO  
Rector

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

## REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

### MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1998).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Recomendación general N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (11° periodo de sesiones de 1992).
- Convención Interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer. Convención de Belém Do Pará (1994).

### BASE LEGAL

Constituye base legal del presente reglamento:

- Constitución Política del Perú.
- Código Civil (Decreto Legislativo N° 295).
- Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).
- Ley N° 29430 (Ley que modifica la Ley N° 27942).
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (Reglamento de la Ley N° 27942).
- 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.
- Ley N° 28983 (Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres).
- Decreto Supremo N° 014-2010-TR (Reglamento de la Ley N° 28983).
- Decreto Supremo 027-2007-PCM. Define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional.
- Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil).
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Reglamento de la Ley N° 30057).
- Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU – 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° 004-2019-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General).
- Ley N° 30220 (Ley Universitaria).
- Decreto Legislativo N° 1496, que modifica el artículo 47 de la Ley Universitaria.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

- Resolución N° 01 de la Asamblea Estatutaria del 16 de diciembre del 2014, que aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Resolución Rectoral N° 0670 del 10 de mayo del 2016, que aprueba la Directiva del Régimen Disciplinario y Proceso Sancionador en la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Resolución Rectoral N° 1713 del 09 de noviembre del 2017, que aprueba el Reglamento de Fiscalización de la Calidad en el Desempeño Docente de la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Reglamento General de la Defensoría Universitaria, aprobado por Resolución Rectoral N° 0788 del 28 de mayo del 2019.

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Objeto

- Art. 1 El presente reglamento tiene como objeto dictar las normas para prevenir e intervenir actos de hostigamiento sexual que se cometieran dentro o fuera del campus universitario de la Universidad Nacional de Ingeniería, y fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable como prevención de toda forma de violencia de género, estableciendo mecanismos oportunos, éticos y en el marco legal vigente, para su sanción efectiva y priorizando la protección a la víctima.

### Obligatoriedad de cumplimiento

- Art. 2 El presente reglamento es de cumplimiento obligatorio por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria, a saber:
- a) Autoridades universitarias y funcionarios con rango jefatural de cualquier dependencia de la UNI.
  - b) Miembros de órganos de gobierno, titulares y accesitarios.
  - c) Docentes ordinarios, extraordinarios, contratados, jefes de práctica, ayudantes de cátedra y de laboratorio, en cualquier dedicación.
  - d) Estudiantes de antegrado y posgrado de cualquier modalidad.
  - e) Trabajadores administrativos de la UNI en actividad, en cualquier modalidad.

### Definiciones

- Art. 3 Para los efectos dispuestos en la base legal del presente reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

- 3.1. **Hostigamiento sexual:** 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 cual se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio,

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

- 3.2. **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.
- 3.3. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 3.4. **Relación de autoridad:** Es todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de la relación de dependencia.
- 3.5. **Relación de jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- 3.6. **Relación de sujeción:** Es 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.
- 3.7. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 3.8. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cuya responsabilidad ha sido determinada y sancionada previa queja por hostigamiento sexual, según sea el caso, de acuerdo al procedimiento establecido en la base legal del presente reglamento.
- 3.9. **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona, de forma verbal o escrita, pone en conocimiento de la Universidad hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 3.10. **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta una queja o denuncia por hostigamiento sexual.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

- 3.11. **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta una queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 3.12. **Falsa queja:** Es aquella queja o denuncia de hostigamiento sexual hecha con mala intención, declarada infundada por resolución firme, la cual faculta al denunciado a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- 3.13. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado o el denunciado por hostigamiento sexual en caso de haberse demostrado que este último fue víctima de una falsa queja, exigible a través de los procedimientos establecidos por Ley.
- 3.14. **Responsabilidad solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación (el presidente de la comisión disciplinaria) o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- 3.15. **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- 3.16. **Violencia de género:** Acción o conducta basada en el género, y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico en una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.
- 3.17. **Misoginia:** Aversión a las mujeres.
- 3.18. **Misandria:** Aversión a los varones.
- 3.19. **Homofobia:** Aversión a los homosexuales.

## Principios generales

Art. 4 Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente reglamento son los siguientes:

- 4.1. **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.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

- 4.2. **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.
- 4.3. **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 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.
- 4.4. **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.
- 4.5. **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.
- 4.6. **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- 4.7. **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- 4.8. **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.
- 4.9. **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o 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.

- 4.10. **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.
- 4.11. **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- 4.12. **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.

## Enfoques de aplicación

Art. 5 En la aplicación e interpretación de la ley y el presente reglamento se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia:

- a) **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y



# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

- c) **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
- f) **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

## Configuración del hostigamiento sexual

- Art. 6
- 6.1. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, afectar el desempeño estudiantil o la situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
  - 6.2. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta del hostigador sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

- 6.3. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera del campus universitario, la jornada formativa, de trabajo o similar.

## Manifestaciones del hostigamiento sexual

Art. 7 7.1. El hostigamiento sexual puede manifestarse, inclusive de manera anónima, a través de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige 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 salir con la persona agraviada.
- c) 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:
  - c.1) Escritos (correos electrónicos, mensajes de texto o conversaciones escritas (chats) con insinuaciones sexuales) con mensajes de contenido sexual.
  - c.2) Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
  - c.3) Bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual.
  - c.4) Conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual.
  - c.5) Llamadas telefónicas, difusión de audios o videos de contenido sexual.
  - c.6) Propositiones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes.
  - c.7) Comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada.
  - c.8) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual.
  - c.9) Mostrar reiteradamente dibujos, fotografías, videos o revistas con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir el paso intencionalmente, entre otras conductas de similar naturaleza.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
  - f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual, definidos en el presente reglamento.
- 7.2. La tipificación de las conductas enunciadas y la determinación de su sanción deberán considerar los criterios establecidos en el presente reglamento. Su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.
- Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual causados por la misma persona.
- 7.3. Si la persona hostigada sexualmente fuese un niño, niña o adolescente, el acto cometido será considerado como uno de la mayor gravedad para efectos de determinar la sanción correspondiente.

## Ámbito de aplicación

- Art. 8 El presente reglamento es aplicable contra actos de hostigamiento sexual que se produjeran en el interior y exterior del campus universitario de la UNI, así como de sus locales anexos en las relaciones de autoridad, dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas, ya sea entre docentes, estudiantes, trabajadores administrativos o cualquier combinación entre éstos.

## Actividades preventivas por parte de la Universidad

- Art. 9 Son las siguientes:

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

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

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

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

## 9.2. Capacitaciones y talleres

La Defensoría Universitaria, en coordinación con la Oficina Central de Bienestar Universitario, deberán programar capacitaciones y talleres sobre la prevención e intervención del hostigamiento sexual, de conformidad con los siguientes criterios:

- 9.2.1. Por lo menos una (01) capacitación al inicio de cada periodo académico para los ingresantes a la Universidad, la cual tendrá como objetivo sensibilizarlos sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones, brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, así como también aplicar los enfoques indicados en el presente reglamento.
- 9.2.2. Por lo menos una (01) capacitación y taller anual especializados para el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el órgano instructor, los Consejos de Facultad, el Consejo Universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, los mismos que tienen como objeto informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente reglamento, y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

- 9.2.3. Por lo menos una (01) capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes.
- 9.2.4. Al inicio de cada periodo académico, y en la primera clase de todos los cursos, el docente brindará información a los alumnos sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.

El cumplimiento de este requisito por parte del docente será considerado en su evaluación para efectos de la renovación de su contrato, ratificación y promoción.

- 9.2.5. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- 9.2.6. Adicionalmente, la Universidad podrá realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres o mujeres, para la comunidad universitaria.
- 9.2.7. Todas las acciones de prevención serán difundidas en el portal electrónico de la Universidad, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.
- 9.2.8. Por lo menos dos (02) campañas anuales sobre promoción de la igualdad y la prevención de toda forma de violencia de género, incluyendo el hostigamiento sexual, una de las cuales podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de la Violencia contra la Mujer, en la cual participarán de manera activa todas las carreras profesionales.
- 9.2.9. Brindar a la comunidad universitaria un informe anual de manera presencial y pública, así como mediante medios virtuales, sobre la situación de la Universidad en la promoción de la igualdad y violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, la misma que podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, día Internacional de la Violencia contra la mujer. Dicho informe será remitido al Ministerio de Educación.
- 9.2.10. La Universidad, a través de su portal electrónico, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos, informa y difunde de manera pública y visible la siguiente información, en formato legal y amigable:



# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

- La ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP).
- La Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, que aprobó los lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente documento reglamento.
- Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia.
- Ejemplos de conductas que constituirían actos de hostigamiento sexual de connotación de naturaleza sexual y sexista, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual y podrían darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones aplicables.
- Canales de atención de quejas o denuncias con las que cuenta la Universidad, dentro o fuera del ámbito universitario.
- Tipo de atención a recibir en materia de hostigamiento sexual y violencia de género: psicológica y médica dentro o fuera de la Universidad.
- Formato para la presentación de la queja o denuncia, el flujo del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad, la cual debe visibilizar las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales.

Adicionalmente, la Universidad, en el marco de su autonomía y en la medida que sus recursos lo permitan podrá brindar otros servicios de atención legal, social, entre otros, pudiendo coordinar con la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entidades gubernamentales y no gubernamentales la ejecución de acciones afirmativas a adoptar respecto a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual

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

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

## CAPÍTULO II DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

### Finalidad del procedimiento de investigación

Art. 10 El procedimiento de investigación en etapa preliminar tiene por finalidad determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, al estudio, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

### Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Art. 11 La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS), cuyos miembros son elegidos por la Asamblea Universitaria en la proporción que garantice la paridad de género, y está conformado de la siguiente manera:

- El Defensor Universitario.
- Representantes de profesores, por el plazo máximo de un (01) año.
- Representantes de estudiantes, por el plazo máximo de un (01) año.

El Manual de Organización y Funciones del CIFHS establece los requisitos específicos para ser uno de sus miembros.

En caso no se logre elegir a los miembros del CIFHS, la Defensoría Universitaria asume sus funciones por el plazo máximo de un (01) año, hasta lograr la elección de sus miembros.

### Protocolo general de procedimientos para la atención de una queja o denuncia por hostigamiento sexual

Art. 12 Es el siguiente:

- 12.1. **Interposición o presentación de la queja o denuncia.-** Las quejas o denuncias, adecuadamente fundamentadas, deberán ser presentadas por cualquier persona de la comunidad universitaria o tercero que tenga conocimiento del presunto acto de hostigamiento sexual, de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico ante el CIFHS como primera instancia

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

de atención, la cual quedará registrada en el Sistema de Trámite Documentario (STDUNI) de la UNI.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier autoridad o funcionario de la Universidad que reciba alguna queja por presunto hostigamiento sexual, deberá derivarla directamente al CIFHS.

Asimismo, cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de un caso de hostigamiento sexual puede presentar la respectiva queja, fundamentándola apropiadamente, necesariamente identificando a la presunta víctima y al presunto hostigador. La identidad del quejoso, quien será considerado testigo, puede ser anónima a su solicitud, y se le asignará un código de carácter único, que se mantendrá en reserva incluso hasta la conclusión del proceso en caso tuviera lugar una sanción disciplinaria.

Las quejas realizadas de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico directamente ante el CIFHS, o las derivadas al mismo deberán formalizarse mediante un acta y en los formatos establecidos y difundidos por el CIFHS.

La queja será rechazada de oficio en caso se verifique una identidad falsa del denunciante.

## 12.2. Información que puede contener la queja.-

- a) Identificación completa de la persona denunciante.
- b) Identificación completa de la persona denunciada, en caso de contar con dicha información.
- c) Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- d) Medios probatorios correspondientes.

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

El CIFHS está obligado a iniciar de oficio el procedimiento cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

## 12.3. Traslado de la queja.-

El presidente del CIFHS correrá traslado de la queja presentada al quejado dentro de las 24 horas siguientes o en el término de la distancia, por los medios que acrediten la recepción de la misma.



# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

El quejado tendrá tres (05) días hábiles posteriores a su notificación para presentar sus descargos, los cuales deberán hacerse por escrito, y contendrán la exposición ordenada de los hechos y pruebas que desvirtúen los cargos imputados.

Las pruebas que se podrán utilizar son las establecidas en el presente reglamento y todas aquellas pruebas nuevas; es decir, las obtenidas en forma posterior a la queja o al descargo, podrán ser presentadas hasta antes que se emita el informe preliminar del CIFHS de procedencia de la queja o denuncia.

- 12.4. **Evaluación del descargo y emisión de informe preliminar.**- Presentados los descargos, o si los mismos no hubieran sido presentados, el CIFHS cuenta con quince (15) días hábiles para emitir su informe preliminar, y determinar si la queja tiene mérito para el inicio del proceso administrativo disciplinario correspondiente, luego de lo cual remitirá su informe a la instancia vinculante con el quejado, el cual deberá contener mínimamente lo siguiente: hechos y pruebas ofrecidas o recabadas, así como la recomendación de sanción o no del quejado/a o denunciado/a.

En caso contrario, dispone su archivamiento, comunicando la decisión a ambas partes.

El CIFHS podrá realizar diligencias adicionales, como la confrontación de testigos (miembros de la comunidad universitaria o terceros), siempre que sea solicitado por cualquiera de las partes involucradas. Asimismo, podrá evaluar la pertinencia de realizar pericias psicológicas en coordinación con la Oficina Central de Bienestar Universitario y otros instrumentos que contribuyan a tomar la decisión.

- 12.5. **Confidencialidad en el tratamiento de la queja.**- Tanto el CIFHS como la Defensoría Universitaria guardarán estricta confidencialidad, bajo responsabilidad de sus miembros, sobre la identidad de las partes involucradas en la queja. La declaración inicial del(la) quejoso(a) es rendida de manera confidencial, pudiendo contar únicamente con la presencia de los miembros del CIFHS.

- 12.6. **Atención médica y psicológica.**- Iniciada la investigación, en un plazo no mayor de un (01) día hábil de presentada la denuncia, el CIFHS, en coordinación con la Oficina Central de Bienestar Universitario, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

En caso fuera insuficiente, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, cercanas, a los que puede acudir, tales como los Centros de Emergencia Mujer, centros de salud mental comunitarios, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otras.

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

- 12.7. **Medidas preventivas en etapa preliminar.**- En un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, el CIFHS otorga a la presunta víctima cualquiera de las siguientes medidas de protección, las cuales pondrá en conocimiento a la instancia competente:

Presunto hostigador	Medidas preventivas a adoptar
Docente, jefe de práctica o ayudante de laboratorio.	Separación temporal de la docencia, con bloqueo inmediato de acceso al SIGA – UNI.
Trabajador administrativo	<input type="checkbox"/> Rotación de puesto a pedido del (de la) denunciante. <input type="checkbox"/> Exigencia a el(la) presunto(a) hostigador(a) de no acercarse –por ninguna razón– al presunto hostigado.
Estudiante	El Consejo de Facultad dictará las medidas preventivas bajo responsabilidad en el plazo máximo de quince (15) días hábiles.

La CIFHS también puede dictar otras medidas de protección a favor de la víctima y los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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. Una vez otorgadas, éstas se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la instancia competente de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

- 12.8. **Recurso de impugnación en etapa preliminar.**- El/la quejoso(a) o denunciante podrá interponer ante el CIFHS un recurso impugnatorio contra la decisión que resuelve –en su informe preliminar– no haber mérito para declarar la procedencia de la denuncia o queja, para lo cual deberá aportar nuevas pruebas en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

En caso el/la quejoso(a) aportara nuevas pruebas a su favor, el CIFHS resolverá dicha impugnación en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles.

- 12.9. **Del proceso administrativo disciplinario (PAD).**- En un plazo máximo de quince (15) días de recibido el informe de pre-calificación por parte del CIFHS, la autoridad u órgano instructor del proceso disciplinario procederá de conformidad al régimen laboral o legal al que se encuentre sujeto el presunto hostigador en la Universidad.

En caso el presunto hostigador sea un estudiante, la Universidad procederá de conformidad con el Reglamento de Procesos Disciplinarios para Estudiantes.

La Defensoría Universitaria podrá brindar asesoría legal a solicitud de la respectiva autoridad u órgano instructor antes de la apertura del proceso disciplinario y durante el mismo.

- 12.10. **Causales de abstención.**- Los miembros del CIFHS a cargo de la etapa preliminar, Consejo Universitario en caso de impugnación, y miembros del órgano instructor o sancionador, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a procedimiento administrativo disciplinario.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

interés en el asunto que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.

- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en la investigación preliminar o procedimiento administrativo disciplinario que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes.
- e) Si en ellos se constituye la figura de quejoso(a) o quejado(a).
- f) Otros que la Universidad considere.

Si el CIFHS no se encontrara en funciones, y la instancia que resuelve la queja en etapa preliminar es la Defensoría Universitaria, el Defensor Universitario presentará su solicitud de abstención al Tribunal de Honor, la cual será la instancia competente para conocer el procedimiento.

Si las situaciones descritas se presentan en relación a algún miembro del Tribunal de Honor o del Consejo Universitario, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

- 12.11. **De la comisión disciplinaria.**- La autoridad u órgano encargado competente realizará el PAD, según corresponda al régimen laboral y/o legal de presunto hostigador. Su labor será irrenunciable durante el desarrollo del mismo.
- 12.12. **Plazo máximo.**- El procedimiento iniciado en el CIFHS durará como máximo treinta (30) días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado.

## Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios

Art. 13 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 de 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:

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos y/o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, videos, audios y elementos audiovisuales.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por el/la presuntamente hostigado/a. 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 que correspondan a cada caso.

## Protección a testigos

Art. 14. El órgano a cargo del proceso disciplinario deberá garantizar a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales en el caso de docentes y trabajadores administrativos, 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.

En este caso, si el testigo desea ser declarado anónimo, el órgano instructor competente deberá asignarle un código de protección, el cual tendrá carácter perenne aun después de haber concluido el procedimiento disciplinario.

## Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

Art. 15. Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de un proceso disciplinario de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos en la Universidad para cada uno de los miembros de la comisión disciplinaria designada para tal fin.

## Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual

Art. 16. A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente a 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 quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

varones como mujeres son iguales en derechos, pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

## Conclusión del procedimiento

Art. 17 El procedimiento general concluye con la emisión de una resolución que declara la queja fundada o infundada, la cual deberá estar motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente, teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta, el ámbito de aplicación de la misma y la jerarquía de quien la cometió.

Queda expedito el derecho del presunto sancionado a presentar reconsideración ante la instancia sancionadora en primera instancia, y apelación ante el Consejo Universitario.

## Responsabilidad solidaria

Art. 18 La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual deberá asumir solidariamente las responsabilidades administrativas, civiles y/o penales que hubiera lugar por no haber instaurado el PAD dentro del plazo de ley, o por dilatar u obstaculizar la marcha y/o conclusión del proceso, no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima.

## Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual

Art. 19 Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, tanto el CIFHS como el órgano instructor del PAD obrarán de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizador dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos, sin que la reiteración sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

## Sanciones

Art. 20 Las sanciones están determinadas por el respectivo régimen laboral y/o legal del presunto hostigador.

En caso el(la) presunto(a) hostigador(a) sea un(a) estudiante, según la gravedad de la presunta falta, las sanciones a aplicar serán:

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal.
- Separación definitiva.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

## Falsa queja

Art. 21 La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, siempre que se haya corroborado mala intención del denunciante, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en el Código Civil.

En este caso, el presunto hostigado denunciante quedará obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

## CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO PRELIMINAR, DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

### Procedimiento preliminar

Art. 22 La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del CIFHS, de conformidad con el procedimiento indicado en el artículo 12 del presente reglamento.

Asimismo, podrá apoyarse en la asesoría de un profesional con conocimientos en materia legal y/o violencia de género para su dictamen preliminar.

### Procedimiento disciplinario

Art. 23 El procedimiento disciplinario aplicable a los miembros de la Comunidad Universitaria es el que establece el respectivo reglamento.

Los actos de hostigamiento sexual sancionables según el respectivo reglamento son aquellos realizados por los miembros de la comunidad universitaria, independiente del vínculo contractual al que pertenezca el/la presuntamente hostigado/a.

### Apertura del procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

Art. 24 La autoridad competente o quien haga sus veces procederá, mediante el documento correspondiente, y bajo responsabilidad, a la apertura del PAD que hubiera lugar, de acuerdo a su régimen laboral legal contractual.

### Prescripción del inicio del proceso administrativo disciplinario (PAD)

Art. 25 El plazo para el inicio del PAD prescribe al cabo de un año a partir del conocimiento del presunto acto de hostigamiento sexual, en cuyo caso la autoridad responsable de la apertura del PAD incurrirá en falta grave, y será responsable solidario por el pago de la indemnización que por vía judicial pudiera corresponder al presunto hostigado.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima,

31 JUL 2020

## De la autoridad u órgano competente del PAD

Art. 26 Dependiendo de la procedencia del quejado, la autoridad u órgano competente del PAD tendrá carácter irrenunciable, acorde al régimen laboral y/o legal contractual del quejado.

En el caso de trabajadores administrativos, la Secretaría Técnica de PAD de la Oficina Central de Recursos Humanos es la encargada de efectuar la pre-calificación de la presunta falta.

## Medidas cautelares durante el proceso administrativo disciplinario (PAD)

Art. 27 Mientras dure el proceso administrativo disciplinario, los funcionarios responsables del PAD podrán dictar medidas cautelares de acuerdo al régimen laboral legal contractual del quejado.

## Plazos del PAD

Art. 28 El plazo del PAD está sujeto al respectivo régimen laboral legal contractual del quejado. En caso el PAD no se concluya en el plazo establecido, los miembros de la comisión disciplinaria habrán incurrido en falta, debiendo sus miembros asumir las responsabilidades de ley.

## Emisión de la resolución sancionadora

Art. 29 La resolución sancionadora será emitida bajo responsabilidad por la autoridad competente, o quien haga sus veces.

## Impugnación de la resolución sancionadora

Art. 30 El quejado que resultara sancionado podrá presentar en el plazo máximo de quince (15) días hábiles después de notificado, un recurso de reconsideración ante la instancia emisora de la primera resolución, fundamentándola en pruebas nuevas que ameriten la conmutación o nulidad de la resolución emitida.

En caso dicha resolución confirme la sanción, podrá presentar, también en el plazo de quince (15) días hábiles después de notificado, un recurso de apelación ante la instancia emisora, quien deberá correr traslado del recurso ante el correspondiente superior jerárquico.

## Fin del procedimiento y consentimiento de la resolución sancionadora

Art. 31 El procedimiento sancionador concluye cuando el quejado haya consentido la resolución sancionadora después de quince (15) días de su emisión, con lo cual se habrá agotado la vía administrativa del procedimiento.

Dicha resolución deberá indicar el plazo de prescripción de la sanción aplicada en caso que no se trate de destitución.



# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

## Prescripción de la sanción

Art. 32 Consentida la resolución sancionadora, y según la gravedad de la sanción aplicada, sus efectos prescriben en un plazo mínimo de un (01) año y máximo de dos (02) años, acorde a lo indicado en el artículo 30 del presente reglamento.

## Efectos de la resolución sancionadora

Art. 33 Consentida la resolución sancionadora, ésta será anexada al legajo personal del sancionado, y será tomada en cuenta como demérito hasta el vencimiento del plazo de prescripción establecido en el artículo 31, en los siguientes casos:

- a) **Docentes, jefes de práctica o ayudantes de laboratorio:** Para contratos o recontrataciones, ingreso a la docencia ordinaria (nombramiento), ratificación, promoción, otorgamiento de licencias con goce de haber, becas de estudio y cualquier otro beneficio de carácter económico.
- b) **Trabajadores administrativos:** Para contratos o recontrataciones, ingreso a la carrera administrativa (nombramiento) evaluación de desempeño, promoción, destakes, otorgamiento de licencias con goce de haber, becas de estudio y otros beneficios de carácter económico.
- c) **Estudiantes de antegrado o posgrado:** Acceso a becas, residencia universitaria, subvenciones y demás beneficios académicos que otorgue la universidad con recursos ordinarios, propios, o por gestión administrativa.

## Protección de la víctima durante la vigencia de la resolución sancionadora

Art. 34 La Universidad, a través de sus instancias competentes, velará por el cumplimiento de las medidas de protección dictadas a favor de la víctima durante la vigencia de la resolución sancionadora.

Cualquier represalia cometida contra la víctima durante la vigencia de la resolución sancionadora acarreará las responsabilidades de ley, sin perjuicio de concluir en la respectiva separación definitiva de la Universidad.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**PRIMERA:** Si una persona que no es miembro de la comunidad universitaria presuntamente cometiera actos de hostigamiento sexual contra un miembro de la comunidad universitaria dentro del campus universitario, la Universidad, a través de la Defensoría Universitaria y la Oficina Central de Servicios Generales podrá solicitar apoyo de la Policía Nacional del Perú, con el fin de determinar la identidad del presunto agresor para realizar la denuncia correspondiente en la comisaria del sector, sin perjuicio de solicitar ejercer alguna acción penal, de darse el caso.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

**SEGUNDA:** Si una persona que no es miembro de la comunidad universitaria prestara servicios en cualquier modalidad, fuera proveedor o tuviera concesión con la Universidad, y fuera hallado responsable de haber cometido actos de hostigamiento sexual contra algún miembro de la comunidad universitaria, ello dará lugar de que a dicha persona se le restrinja el ingreso al campus universitario, estando sujeto a vigilancia por parte del personal de seguridad, sin perjuicio de su separación como prestador de servicios, proveedor de la Universidad o la rescisión del contrato de concesión que estuviera vigente, según la gravedad del caso, y sin perjuicio de interponer las acciones civiles o penales que hubiera lugar.

**TERCERA:** La desvinculación del quejado o denunciado con la Universidad, antes o después del inicio de la investigación, no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** En el plazo de noventa (90) días hábiles contados desde la vigencia del presente reglamento, el Consejo Universitario aprobará el Reglamento de Procesos Disciplinarios para Estudiantes de la UNI.

**SEGUNDA.-** En el plazo de noventa (30) días hábiles contados desde la vigencia del presente reglamento, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual presentará su propuesta de Manual de Organización y Funciones, para su aprobación por el Consejo Universitario.

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA:** Las denuncias para intervenir en actos de hostigamiento sexual que hubieran tenido lugar contra algún miembro de la Comunidad Universitaria prescriben en los plazos establecidos según el respectivo régimen laboral y/o legal del denunciado.

**SEGUNDA:** La Defensoría Universitaria ofrecerá de manera sostenible asistencia legal y coordinará con la Oficina Central de Bienestar Universitario el tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual, la cual debe comprender la atención de las quejas y el apoyo en el proceso de denuncia e investigación.

**TERCERA:** Las Facultades desarrollarán cursos de capacitación sobre género, derechos humanos y resolución pacífica de conflictos entre varones y mujeres en los respectivos planes de estudios generales, a fin de construir una cultura de paz y respeto, en igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos.

# Resolución Rectoral No. 0666

Lima, 31 JUL 2020

**CUARTA:** A partir de la vigencia del presente reglamento, créese el Registro de Personas Sancionadas por Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional de Ingeniería, el cual estará bajo custodia de la Defensoría Universitaria.

**QUINTA:** Para el caso de los docentes y trabajadores administrativos, el Consejo Universitario incorporará la causal de hostigamiento sexual como demérito en los respectivos reglamentos de concurso de ingreso a la docencia ordinaria, carrera administrativa, contratación y promoción. Asimismo, será impedimento para postular a órganos de gobierno y a cargos de autoridad universitaria.

El demérito será considerado en la respectiva evaluación cuando se haya agotado la vía administrativa.

**SEXTA.-** La implementación de todo lo establecido en el presente reglamento se financia con cargo a los recursos directamente recaudados de la Universidad.

**SÉPTIMA:** El presente reglamento entra en vigencia al día siguiente de su publicación en La Gaceta. Su difusión se realizará por los medios disponibles establecidos en el artículo 9.2.10 del presente reglamento.

\*\*\*\*\*



////////////////////////////////////

////////////////////////////////////