

La Gaceta

ÓRGANO OFICIAL

DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

////////////////////////////////////
AÑO LIV LIMA 03 DE JULIO DE 2019 NÚMERO 040
////////////////////////////////////

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima,

Visto el Oficio N° 144-2019/DU-UNI de fecha 17 de junio de 2019, mediante el cual el Defensor Universitario de la Universidad Nacional de Ingeniería presenta la propuesta 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, el Defensor Universitario de la Universidad Nacional de Ingeniería mediante el documento del visto presentó el “Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería”, elaborado y aprobado por la “Comisión Responsable de la Elaboración, Aprobación y Difusión del Documento Normativo Interno para la Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria”, conforme a la Meta N° 3, vinculante con el Convenio de Gestión 2019 celebrado entre el Ministerio de Educación y la UNI;

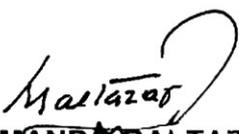
Estando a lo acordado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria N° 09 del 03 de julio de 2019, y de conformidad con el artículo 25° del Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería;

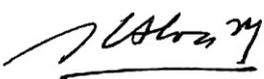
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar, el Reglamento de Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería, el cual consta de tres (III) Capítulos, treinta (30) artículos, dos (02) Disposiciones Complementarias, una (01) Disposición Transitoria, y siete (07) Disposiciones Finales, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución Rectoral.

Artículo 2°.- 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).

Regístrese, comuníquese y archívese


Mag. ARMANDO BALTAZAR FRANCO
Secretario General


Dr. JORGE ELIAS ALVA HURTADO
Rector

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

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° 010-2003-MIMDES (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 Ministerial N° 380-2018-MINEDU – Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General).
- Ley N° 30220 (Ley Universitaria).
- 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 dicta 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 (UNI), y 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.
- e) Trabajadores administrativos de la UNI en actividad, en cualquier modalidad.

Definiciones

Art. 2 Para los efectos dispuestos en la base legal del presente reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

- 2.1. **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

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

intimidatorio, 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.

- 2.2. **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.
- 2.3. **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.
- 2.4. **Hostigador(a):** Toda persona que dirige comportamientos de naturaleza sexual no deseados a otra persona, 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.
- 2.5. **Hostigado(a):** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley N° 27942.
- 2.6. **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.
- 2.7. **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.
- 2.8. **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.
- 2.9. **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

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

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.

- 2.10. **Queja o denuncia:** Consiste en la expresión que realiza la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual. Se tramita de conformidad a las normas legales vigentes según el régimen legal o laboral del presunto hostigador, conforme a ley y al presente reglamento.
- 2.11. **Quejado(a), denunciado(a):** Presunto(a) hostigador(a) o cualquier persona miembro de la comunidad universitaria contra quien se formula la queja o denuncia.
- 2.12. **Quejoso(a), denunciante:** Presunta víctima o cualquier persona de la comunidad universitaria o tercero que tenga conocimiento del presunto acto de hostigamiento e interpone la queja.
- 2.13. **Misoginia:** Aversión a las mujeres.
- 2.14. **Misandria:** Aversión a los varones.
- 2.15. **Homofobia:** Aversión a los homosexuales.

Manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual

Art. 3 El hostigamiento sexual puede manifestarse, inclusive de manera anónima, por medio 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.

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

- 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.
- 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.

La determinación de la sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el presente reglamento, y 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.

Para el caso de estudiantes menores de edad, a efectos de determinar la sanción correspondiente se considerará cualquier acto de hostigamiento sexual como uno de máxima gravedad.

Principios generales

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

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

- 4.1. **Dignidad y defensa de la persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que la afecten. Cualquier acto de hostigamiento daña la imagen de la persona.
- 4.2. **Ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento de cualquier naturaleza son contrarios a este principio.
- 4.3. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social o cualquier tipo de diferenciación.
- 4.4. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- 4.5. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por las leyes vinculantes y el presente reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación y/o disciplinario hasta su conclusión, bajo responsabilidad.
- 4.6. **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente reglamento gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, y a todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

Ámbito de aplicación

- Art. 5 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.

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima,

Actividades preventivas por parte de la Universidad

Art. 6 La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria y la Oficina Central de Bienestar Universitario realizará campañas periódicas de prevención mediante los canales de difusión internos, cursos y talleres de capacitación de formación continua a los miembros de la comunidad universitaria, y hará difusión de medidas que conlleven a prevenir y erradicar el hostigamiento sexual, desde los casos más leves hasta los más graves, dentro y fuera del campus universitario por medio de:

- a) La página web institucional, enlazándola con todas sus unidades orgánicas.
- b) Redes sociales.
- c) Guías informativas, volantes o afiches, en versión física o digital.

Asimismo, coordinará 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 Desarrollo Social, 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.

CAPÍTULO II DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Finalidad del procedimiento de investigación

Art. 7 El procedimiento 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.

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

Art. 8 8.1. **Interposición o presentación de la queja.-** Las quejas, adecuadamente fundamentadas, deberán ser presentadas ante la Defensoría Universitaria

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima,

como primera instancia de atención mediante un escrito, por correo electrónico o de carácter verbal por un miembro de la comunidad universitaria, la cual quedará registrada en el Sistema de Trámite Documentario (STDUNI) de la UNI.

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

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 hasta la conclusión del proceso en caso tuviera lugar la apertura de proceso disciplinario.

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

8.2. Información que puede contener la queja.-

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

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

8.3. Traslado de la queja.-

La Defensoría Universitaria 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. 0912

Lima, 03 JUL 2019

El quejado tendrá tres (03) 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 defensorial preliminar de procedencia de la queja o denuncia.

- 8.4. **Evaluación preliminar.-** Presentados los descargos, o si los mismos no hubieran sido presentados, la Defensoría Universitaria cuenta con tres (03) días hábiles de manera preliminar para determinar si la queja tiene mérito para el inicio del proceso administrativo disciplinario correspondiente, luego de lo cual remitirá su dictamen a la instancia vinculada con el quejado; en caso contrario, dispone su archivamiento, comunicando dicha decisión a ambas partes.

La Defensoría Universitaria 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.

- 8.5. **Confidencialidad en el tratamiento de la queja.-** La Defensoría Universitaria guardará estricta confidencialidad, bajo responsabilidad, 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 del personal a cargo de la etapa preliminar.

- 8.6. **Separación preventiva y medidas preventivas en etapa preliminar.-** Iniciada la investigación, la Defensoría Universitaria podrá, de manera supletoria, proponer la adopción de medidas destinadas a resguardar los derechos del presunto hostigado (cualquier miembro de la Comunidad Universitaria), solicitando la aplicación de las siguientes acciones, según sea el caso que se indica en el siguiente cuadro:

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima.

Presunto hostigador	Medidas preventivas a adoptar
Docente	Separación temporal, con bloqueo inmediato de acceso al SIGA – UNI.
Trabajador administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de puesto a pedido del (de la) denunciante. • 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.

- 8.7. **Recurso de impugnación en etapa preliminar.**- El/la quejoso(a) podrá interponer ante la Defensoría Universitaria 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, la Defensoría Universitaria resolverá dicha impugnación en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles.

- 8.8. **Del proceso administrativo disciplinario (PAD).**- 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 determinará el PAD aplicable.

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.

- 8.9. **Causales de abstención.**- Los miembros de la Defensoría Universitaria 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:

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima.

- 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 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).

Si la instancia que resuelve en etapa preliminar es la Defensoría Universitaria, 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.

- 8.10. **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.
- 8.11. **Plazo máximo.**- El procedimiento iniciado en la Defensoría Universitaria durará como máximo treinta (30) días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado.

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios

Art. 9 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:

- 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 la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada caso.

Protección a testigos

Art. 10. Se deberá garantizar debidamente 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.

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima,

En este caso, si el testigo desea ser declarado anónimo, la comisión disciplinaria 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. 11. 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. 12. 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 varones como mujeres son iguales en derechos, pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Conclusión del procedimiento

Art. 13 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. 14 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.

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual

Art. 15 Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, tanto la Defensoría Universitaria como el órgano instructor del PAD obrará 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 hostilizadoradora 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. 16 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:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión temporal.
- c) Separación definitiva.

Falsa queja

Art. 17 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, nexo 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. 18 La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo de la Defensoría Universitaria, según el procedimiento indicado en el artículo 8 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.

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

Procedimiento disciplinario

Art. 19 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 la persona presuntamente hostigada.

Apertura del procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

Art. 20 La autoridad competente o quien haga sus veces procederá, mediante el documento correspondiente, y bajo responsabilidad, a la apertura del procedimiento administrativo disciplinario que hubiera lugar, de acuerdo a su régimen laboral legal contractual.

Prescripción del inicio del proceso administrativo disciplinario (PAD)

Art. 21 El plazo para el inicio del proceso administrativo disciplinario 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.

De la autoridad u órgano competente del PAD

Art. 22 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. 23 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. 24 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.

Resolución Rectoral No. 0912

Lima, 03 JUL 2019

Emisión de la resolución sancionadora

Art. 25 La resolución sancionadora será emitida bajo responsabilidad por la autoridad competente, o quien haga sus veces.

Impugnación de la resolución sancionadora

Art. 26 El quejado que resultara sancionado podrá presentar en el plazo máximo de quince 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. 27 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.

Prescripción de la sanción

Art. 28 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 27 del presente reglamento.

Efectos de la resolución sancionadora

Art. 29 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 28, en los siguientes casos:

- a) **Docentes:** 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,

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima.

promoción, destacados, 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. 30 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 comisaría del sector, sin perjuicio de solicitar ejercer alguna acción penal, de darse el caso.

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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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

Resolución Rectoral No. 0912

03 JUL 2019

Lima,

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: Anualmente, y de manera virtual, la Universidad realizará encuestas anónimas sobre la incidencia del hostigamiento sexual, y también promoverá investigaciones académicas sobre la materia.

CUARTA: 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.

QUINTA: 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.

SEXTA: 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.

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 6 del presente reglamento.

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



**EDITOR: SECRETARIO GENERAL UNI
IMPRESA DE LA EDUNI**

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