



UNIVERSIDAD
Jaime Bausate y Meza

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**APROBADO POR RESOLUCIÓN RECTORAL
N° 209-2019
DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2019***

(*) Conforme al acuerdo adoptado en sesión ordinaria de Consejo Universitario del 11 de diciembre de 2019

FUNDAMENTACIÓN

Nuestra Constitución Política vigente dispone, en su artículo 1°, que "la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado". Asimismo, en el numeral 1 del artículo 2°, establece que "toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar [...]".

El artículo 5° de la Ley N° 30220 precisa los principios que rigen la universidad, señalando como principios a la "5.10 afirmación de la vida y dignidad humana", al "5.14 interés superior del estudiante" y al "5.16 rechazo de toda forma de violencia intolerancia y discriminación".

La Política General de Gobierno, aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, contiene los ejes y lineamientos prioritarios para superar las mayores brechas identificadas en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas; en cuyo numeral 4 del artículo 3° se encuentra el eje "desarrollo social y bienestar de la población". Igualmente, en el numeral 4.6 del artículo 4° de la referida Política se establece como uno de sus lineamientos prioritarios "promoverla igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia".

El Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, tiene como objetivo estratégico 2, garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género; y la sanción y reeducación de las personas agresoras.

La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por Decreto Legislativo N° 1410, tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

El 22 de julio de 2019, se publicó el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, estableciendo lineamientos para la ejecución del procedimiento disciplinario para los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario.

Sobre la base de los documentos normativos antes mencionados, se ha formulado el presente Reglamento de Procedimientos Administrativos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual, en la Comunidad Universitaria de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

TÍTULO I GENERALIDADES

CAPÍTULO I OBJETO, FINALIDAD, APLICACIÓN, DEFINICIONES, PRINCIPIOS Y ENFOQUES

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene como objeto prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual que se pudiera producir en el ámbito de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Artículo 2.- Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad promover una cultura de respeto entre todas las personas que se relacionen en el ámbito de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación al personal docente, autoridades, funcionarias/os y personal de la Universidad, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os.

Artículo 4.- Definiciones:

Para los efectos del presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- a. **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Comité de intervención conformado por representantes de la Universidad, representantes de los/as trabajadores/as y representantes de los/as alumnos/as; para conocer, investigar y recomendar al órgano competente para iniciar el procedimiento disciplinario, la sanción o no del quejado/a.
- b. **Comunidad Universitaria:** Para efectos de interpretar el presente Reglamento, se entiende por Comunidad Universitaria a todo el personal docente, autoridades, funcionarias/os y personal de la Universidad, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como a los estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os.
- c. **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.
- d. **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.

- e. **Denuncia:** acción interpuesta en la vía penal ante la autoridad competente a fin investigar, procesar y sancionar la comisión de faltas y delitos.
- f. **Falsa queja:** Toda queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial de indemnización o resarcimiento.
- g. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- h. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- i. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley N° 27942.
- j. **Queja:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, ante las autoridades competentes previstas en el presente Reglamento, 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.
- k. **Quejado/a:** Persona contra la que se presenta la queja por hostigamiento sexual.
- l. **Quejoso/a:** Persona que presenta la queja por hostigamiento sexual.
- m. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- n. **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 nivel que ocupa dentro a la institución educativa.
- o. **Responsabilidad solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de instaurar el procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley N° 27942.
- p. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- q. **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.

Artículo 5.- Principios

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

a) Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud física y mental, su desarrollo y desempeño profesional.

c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.

Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

d) Principio de respeto de la integridad personal: Las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por el presente Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Reglamento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio: Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los

actos, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

i) Principio de informalismo: Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley N° 27942, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as y quejados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad: Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

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

l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 6.- Enfoques

En la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

a) Enfoque de género: Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

b) Enfoque de interculturalidad: Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con

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

c) Enfoque de derechos humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

d) Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

e) Enfoque intergeneracional: Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

f) Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

g) Enfoque de discapacidad: Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

CAPÍTULO II CONCEPTO, CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 7.- Concepto del hostigamiento sexual

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

Artículo 8.- Configuración del hostigamiento sexual

8.1. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

8.2. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

8.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

Artículo 9.- Manifestaciones del hostigamiento sexual

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

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad u otros derechos fundamentales.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual; exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo; bromas obscenas; preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual; miradas lascivas con contenido sexual; llamadas telefónicas de contenido sexual; proposiciones para citas con quien ha rechazado tales solicitudes; comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; mostrar dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el hostigado tales como: saludar o despedirse con beso en la mejilla o cualquier otra parte del cuerpo, en caso no se haya consentido con el mismo gesto; rozar; recostarse; arrinconar; besar; abrazar; pellizcar; palmear; obstruir intencionalmente el paso; entre otras conductas de similar naturaleza.
- e. Trato ofensivo u hostil por parte del hostigador frente al rechazo de las conductas señaladas en este artículo por parte del hostigado.
- f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 7 del presente Reglamento.

Artículo 10.- Agravantes

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 11.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual

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 al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, aplicará el criterio objetivo de razonabilidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Artículo 12.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta de hostigamiento dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

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

TÍTULO II REGLAS PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 13.- Evaluación y diagnóstico

131. La Defensoría Universitaria y la Oficina de Bienestar Universitario, en actuación conjunta, desarrollan evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.

132. Las herramientas de evaluación deben incluir preguntas destinadas a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

133. Las herramientas de evaluación podrán ser entrevistas, cuestionarios, la observación, entre otras, utilizadas en conjunto o por separado.

134. Las herramientas de evaluación deben garantizar el respeto al derecho a la intimidad de los/as encuestados/as o entrevistados/as. Tratándose de niños, niñas y adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior.

Artículo 14.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

14.1. Los órganos de gobierno y administración de la Universidad Jaime Bausate y Meza promueven las condiciones que favorecen el respeto entre los integrantes de la comunidad universitaria.

14.2. La Defensoría Universitaria y la Oficina de Bienestar Universitario, en actuación conjunta, ejecutan las siguientes acciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- a. Difunden la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como del presente Reglamento.
- b. Informan y difunden de manera pública y visible los canales de atención internos o externos de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Así mismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja y la información básica sobre el procedimiento.
- c. Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas y denuncias de carácter penal ante las autoridades competentes. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestados de servicios con la Universidad.
La capacitación se realizará como mínimo una vez al año, tanto a nivel de pregrado como posgrado.
- d. Una (01) capacitación anual especializada para la Oficina de Recursos Humanos y el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o el

que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques mencionados en el artículo 6 del presente Reglamento.

- e. Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual, los cuales deben realizarse por lo menos dos veces al año.
- f. Con el apoyo de la Oficina de Relaciones Públicas e Imagen Institucional, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, el flujo del procedimiento, los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados para investigación y aplicación de sanciones.
La difusión podrá hacerse a través de cualquier medio pertinente para lograr la efectiva comunicación del mensaje a la comunidad universitaria, pudiendo difundirse a través del portal electrónico, redes sociales, medios escritos y otros medios internos.
- g. Realizar encuestas de opinión y poner a disposición de la comunidad universitaria de un buzón electrónico para reportes anónimos, que den pie al inicio de una investigación preventiva.

CAPÍTULO II MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 15.- Medidas de protección

15.1. Son aquellas que se interponen en favor de la víctima, de oficio o a solicitud de parte, a fin de garantizar su bienestar. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dicta las medidas de protección en plazo máximo de tres (03) días hábiles contados desde que se interpuso la queja.

15.2. Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- a. Rotación o cambio de lugar del presunto/a hostigador/a.
- b. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.
- c. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- d. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

15.3. Las medidas de protección pueden dictarse a favor de testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

15.4. 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.

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

Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la víctima.

15.6. En plazo no mayor a un (01) día hábil, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual pone a disposición de la víctima los canales de atención médica correspondientes.

Artículo 16.- Vigencia de las medidas de protección

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

TÍTULO III COMITÉ DE INTERVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO I COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 17.- Conformación del Comité de intervención

17.1. El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual estará conformado por nueve miembros, seis titulares y tres suplentes.

17.2. Los miembros titulares serán:

- a. El/la Defensor/a Universitario/a;
- b. Una autoridad de la Universidad electa por el Consejo Universitario, a propuesta del Rector;
- c. Una representante de los/las trabajadores/as, electa conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Un representante de los/las trabajadores/as, electo conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Una representantes de los/as alumnos/as, elegida entre la lista ganadora de representantes estudiantiles para integrar la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejo de Facultad.
- f. Un representantes de los/as alumnos/as, elegidos entre la lista ganadora de representantes estudiantiles para integrar la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejo de Facultad.

17.3. Los miembros suplentes serán:

- a. Un/una representante de la Universidad, electo/a por el Consejo Universitario, a propuesta del Rector.
- b. Un/una representante de los/las trabajadoras, elegido/a conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. Un/una representante de los/as alumnos/as, elegido/a entre la lista ganadora de representantes estudiantiles para integrar la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejo de Facultad.

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

17.5. Los requisitos mínimos para conformar el Comité son: formación en género o derechos humanos, no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado/a y/o denunciado/a por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

17.6. Los miembros electos iniciarán sus funciones en el semestre inmediato posterior a su elección, por el periodo establecido para cada caso. Su periodo de mandato no será menor a un año.

Artículo 18.- Votación

Los acuerdos del Comité se toman por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de mayor jerarquía de la Universidad.

Artículo 19.- Elección de los/as representantes

19.1. Elección de los/as representantes de los/las alumnos/as:

19.1.1. Los representantes de los alumnos/as que integran el Comité son elegidos de entre la lista ganadora de candidatos/as estudiantiles para integrar la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejo de Facultad.

19.1.2. Una vez electos los miembros de la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejo de Facultad, la lista de alumnos ganadora elegirá, entre ellos mismos, a dos representantes para la conformación del Comité, designando titular y suplente.

19.1.3. A fin de llevar a cabo la votación, el/la Defensor/a Universitario/a citará a los miembros de la lista ganadora de los/as alumnos/as a fin que elijan a los dos representantes para la conformación del Comité.

19.1.4. La elección de los/as representantes de los/as alumnos/as para la conformación del Comité debe hacerse anualmente, luego de conocerse la lista ganadora de los/as alumnos/as para la elección de representantes de los estudiantes ante los órganos de gobierno.

19.1.5. El periodo de mandato tendrá la misma duración que el periodo de representación de los/as alumnos/as ante los órganos de gobierno de la Universidad.

19.2. Los/las representantes de los trabajadores que conforman el comité, se eligen conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el periodo de mandato corresponde al mismo periodo de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad.

19.3. Los/las representantes de la Universidad son en todos los casos: el/la defensor/a universitario/a y una autoridad de la Universidad electa por el Consejo Universitario, a propuesta del Rector.

Artículo 20.- Funciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

20.1. Recibir la queja que da inicio al procedimiento de investigación.

20.2. Iniciar de oficio la investigación en caso de conocer mediante cualquier fuente de información, la ocurrencia de supuestos actos de hostigamiento sexual en la Universidad.

20.3. Brindar información al presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.

20.4. Otorgar las medidas de protección correspondientes a la víctima y a los testigos, cuando sea necesario.

20.5. Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, en caso de trate de niños, niñas y adolescentes.

20.6. Correr traslado de la queja al quejado/a y recibir sus descargos.

20.7. Emitir informe con la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del/de la quejado/a, el mismo que será remitido al órgano que dará inicio al procedimiento disciplinario.

20.8. Hacer seguimiento del trámite de la queja y permanecer vigilante en el desarrollo del mismo, pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento de procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.

20.9. Formular recomendación al/la Rector/a para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO Y SANCIONES

Artículo 21.- Finalidad del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso, entre los integrantes de la Comunidad Universitaria de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Artículo 22.- Bienes jurídicos protegidos

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

Artículo 23.- Etapas del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo para casos de Hostigamiento Sexual, tiene las siguientes Etapas:

- a. Etapa de investigación: está a cargo del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- b. Etapa de instrucción: está a cargo del/la encargada/o de la Oficina de Asesoría Legal de la Universidad.
- c. Etapa de decisión: está a cargo del Consejo de Facultad o el Consejo Universitario, según corresponda.

Artículo 24.- Plazos del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo para casos de Hostigamiento Sexual, tiene los siguientes plazos:

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

Artículo 25.- Procedimiento ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

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

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

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

25.4. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual otorga las medidas de protección reguladas en el artículo 15 del presente Reglamento, en plazo no mayor a tres (03) días hábiles de iniciada la investigación.

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

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

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

25.8.- El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, en plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja, dentro del cual otorga a el/la quejado/a la oportunidad de presentar descargos, emite un informe y lo deriva al órgano instructor del procedimiento disciplinario.

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

Artículo 26.- Órgano instructor

El órgano instructor de llevar a cabo la etapa de instrucción en todos los casos es la/el encargada/o de la Oficina de Asesoría Legal de la Universidad.

Artículo 27.- Etapa de instrucción

27.1. El órgano instructor correspondiente recibe el informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y corre traslado al quejado/a, otorgando el plazo de cinco (05) días hábiles para efectuar descargos, contados desde el día siguiente de la notificación.

27.2. El órgano instructor emite un informe con plazo máximo de quince (15) días calendario, contados desde que recibió el informe del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

27.3. Dicho informe deberá ser remitido en forma inmediata al Decano/a, en caso el quejado/a pertenezca a la Facultad. En caso el quejado/a no pertenezca a ninguna Facultad, el informe debe ser remitido al Tribunal de Honor.

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

Artículo 28.- Etapa de decisión ante el Consejo de Facultad

Cuando el quejado/a pertenece a alguna Facultad, el órgano competente para decidir es el Consejo de Facultad.

28.1. El Decano/a convoca al Consejo de Facultad y pone en conocimiento el informe elaborado por el órgano instructor.

28.2. El Decano/a traslada el informe del órgano instructor al quejado/a y al quejoso/a, otorgándoles plazo de tres (03) días hábiles para presentar sus alegatos.

28.3. El Consejo de Facultad resuelve el caso en base al Informe del Órgano Instructor en plazo máximo de diez (10) días calendario.

Artículo 29.- Etapa de decisión ante el Consejo Universitario

Cuando el quejado/a no pertenece a ninguna Facultad, el órgano competente para decidir es el Consejo Universitario.

29.1. El Tribunal de Honor convoca al Consejo Universitario y pone en conocimiento el informe elaborado por el órgano instructor.

29.2. El Tribunal de Honor traslada el informe del órgano instructor al quejado/a y al quejoso/a, otorgando plazo de tres (03) días hábiles para presentar sus alegatos.

29.3. El Consejo Universitario resuelve el caso en base al Informe del Órgano Instructor en plazo máximo de diez (10) días calendario.

Artículo 30.- Sanciones aplicables

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependen de la gravedad, y podrán ser:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión.
- c. Separación temporal hasta por dos periodos lectivos.
- d. Separación definitiva.
- e. Reasignación a otra unidad, para el caso de trabajadores.
- f. Despido.

Para la determinación de sanción de las conductas enunciadas debe considerarse la reiterancia, recurrencia, 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 víctima.

CAPÍTULO III

REGLAS GENERALES AL PROCEDIMIENTO EN TODAS SUS ETAPAS

Artículo 31.- Actos de investigación

En el procedimiento se deben actuar los actos de investigación que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo practicarse los siguientes actos de investigación:

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

Artículo 32.- Presentación de Descargos

Los descargos se entregan por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.

Artículo 33.- Queja contra docente

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

Artículo 34.- Atención médica y psicológica

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

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

Artículo 35.- Protección a testigos

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

Artículo 36.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

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

Artículo 37.- De la indemnización y responsabilidad solidaria

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

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

Artículo 38.- Actuación en casos de indicios de delito

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

Artículo 39.- Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual

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

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

Artículo 40.- Prohibición de revictimización

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

Artículo 41.- Formalidad del procedimiento

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

41.2. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

41.3. Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como todas las personas que tomen conocimiento de los hechos deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigador/a y del/de la quejoso/a frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

TÍTULO IV REPORTE DE EVALUACIONES Y DENUNCIAS

CAPÍTULO I REPORTE A SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 42. Información al/la Secretario/a General

42.1. La Defensoría Universitaria y la Oficina de Bienestar Universitario remiten anualmente a la Secretaría General de la Universidad, los resultados de las evaluaciones establecidas en el artículo 13 del presente Reglamento.

42.2. La Defensoría Universitaria y la Oficina de Bienestar Universitario remiten semestralmente a la Secretaría General de la Universidad, las acciones de prevención ejecutadas en conformidad con el artículo 14 del presente Reglamento.

42.3. Todas las instancias y autoridades involucradas en el procedimiento administrativo disciplinario de prevención y sanción del hostigamiento sexual, reportan a la Secretaría General de la Universidad la presentación de quejas por hostigamiento sexual, así como el inicio de oficio de procedimientos administrativos disciplinarios, las medidas de protección adoptadas, el estado del procedimiento, la sanción interpuesta, así como toda información que se tenga en relación a los procedimientos administrativos disciplinarios por hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II REPORTE A SUNEDU

Artículo 43. Información a SUNEDU

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

43.2. El/la Secretario/a General de la Universidad reportará anualmente a la SUNEDU los resultados de las evaluaciones estipuladas en el artículo 13 del presente Reglamento.

CAPÍTULO III REPORTE AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Artículo 44. Información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogación del Reglamento del Procedimiento Administrativo para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Deróguese el Reglamento del Procedimiento Administrativo para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la Universidad Jaime Bausate y Meza, aprobado mediante sesión de Consejo Universitario de fecha 08 de agosto de 2018.

DISPOSICIÓN FINAL TRANSITORIA

Única.- Intervención de la Defensoría Universitaria

Mientras se conforme el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el órgano encargado de ejercer tales funciones será la Defensoría Universitaria.