



**Universidad de Ciencias
y Artes de América Latina**

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

2022

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

1. Objetivo

En la UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE AMERICA LATINA S.A.C., (en adelante, la “Universidad” o “Ucal”) consideramos que cualquier tipo de violencia como lo son el hostigamiento y la discriminación son inaceptables en la comunidad universitaria y no se tolerará tal comportamiento bajo ninguna circunstancia.

El presente Reglamento tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que pueda surgir en el marco de las relaciones que mantengan los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su categoría, jerarquía o estamento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y demás normativa aplicable.

Con el presente documento se busca concientizar, prevenir, detectar, investigar, sancionar y erradicar cualquier tipo de acto de hostigamiento sexual que se presente en la Universidad, favoreciendo el establecimiento de un clima de respeto de la dignidad de los miembros de la comunidad universitaria.

Este reglamento incluye todos los procedimientos establecidos por la Universidad para poder realizar cualquier intervención ante este tipo de actos.

Para la elaboración del presente Reglamento se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes dispositivos:

- 1.1 Constitución Política del Perú de 1993.
- 1.2 Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- 1.3 Estatuto Universitario.
- 1.4 Reglamento de la Defensoría Universitaria.
- 1.5 Reglamento Disciplinario.
- 1.6 TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.
- 1.7 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 (en adelante, “la Ley”).
- 1.8 Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (en adelante, “el Reglamento”) y modificatorias.
- 1.9 Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público, aprobado por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.
- 1.10 Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución N° 319-2019-SUNAFIL.
- 1.11 Resolución Vice Ministerial N° 328- 2021-MINEDU que aprueba el Documento “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”.

2. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será de aplicación cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la Universidad, así como a través de medios digitales; siempre que el/la quejoso(a) y el/la quejado(a) formen parte de la comunidad universitaria.

La comunidad universitaria está integrada por:

- a) Las autoridades de la Universidad: rectores, vicerrectores, consejeros, secretario general, decanos, directores, miembros de órganos colegiados - o quienes hagan sus veces - de la Universidad.
- b) Los docentes en general, sean ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia de la Universidad.
- c) Los jefes de práctica, asistentes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente.
- d) Los estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua. Se incluye también a graduadas/os, egresadas/os y exalumnos/as.
- e) El personal administrativo de la Universidad.
- f) El personal no docente de la Universidad.
- g) Demás servidores/as y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos.

3. Responsabilidad

La comunidad universitaria tiene la responsabilidad de evitar decir, hacer o escribir cualquier hecho que pueda constituir hostigamiento sexual y, por lo tanto, hacer que otro compañero o compañera parte de la comunidad universitaria se sienta intimidado/a, angustiado/a, ansioso/a, asustado/a, amenazado/a o humillado/a.

La Defensoría Universitaria desempeña un papel clave en el compromiso con este Reglamento, al garantizar que toda la comunidad universitaria conozca los requisitos y procesos que contribuyen a crear y mantener un entorno libre de hostigamiento sexual.

4. Definiciones

- 4.1 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, y que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que pueda afectar su actividad académica o situación laboral o de cualquier otra índole de la persona hostigada, aunque no necesariamente se requiera de dichas consecuencias.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la persona hostigada sea expreso, ya que puede presentarse en conductas verbales, como no verbales. Las reiteraciones de tales conductas pueden ser consideradas como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía y/o poder entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo similar, o si ocurre o no en el lugar o ambientes formativos, de trabajo o similares. El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo o en el artículo 6 de la Ley.

La Ley prevé que el hostigamiento sexual puede manifestarse a través de conductas como las siguientes:

- a. Promesas implícitas o expresas a la persona hostigada 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 persona hostigada, que atente o agrave su dignidad.
- 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 persona hostigada.

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona hostigada.
 - e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
 - f. Otras conductas que encajen dentro de los conceptos regulados por la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- 4.2 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.
- 4.3 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.
- 4.4 Chantaje sexual: El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.
- 4.5 Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es persona hostigada de hostigamiento sexual.
- 4.6 Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 4.7 Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita los 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.
- 4.8 Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.9 Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.10 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.
- 4.11 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.
- 4.12 Acoso sexual: El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual. Es un delito.
- 4.13 Canales de Gestión Ética: Es el conjunto de mecanismos (correo electrónico, página web dedicada, atención telefónica, buzón de voz, buzón físico y entrevistas personales) operados por una compañía profesional independiente (en adelante "Operador"), que sirve a los trabajadores, docentes, administrativos y demás grupos de interés de Ucal para comunicar cualquier irregularidad sensible para Ucal, relacionada con potenciales desviaciones o incumplimientos del Sistema de Gestión de la Ética en la Universidad, el cual incluye actos de Hostigamiento Sexual y otras actividades no éticas.

4.14 Defensoría Universitaria: Es el organismo universitario encargada de tutelar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y de velar por la protección de los intereses de los estudiantes, docentes y administrativos a fin de preservar el principio de autoridad responsable.

5. Principios generales

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad se sustentan en los siguientes principios:

Dignidad y defensa de la persona	La Universidad, sus 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.
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.
Igualdad y no discriminación por razones de género	La Universidad, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
Respeto de la integridad personal	La Universidad, sus 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.
Intervención inmediata y oportuna	La Universidad, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención, investigación 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 personas hostigadas con la finalidad de atender efectivamente a la persona hostigada.
Confidencialidad	La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
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.
Impulso de oficio	La Universidad, sus 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.

Informalismo	La Universidad, sus autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las 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.
Celeridad	La Universidad, sus 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.
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 persona hostigada de hostigamiento sexual sea revictimizada.
Interés superior del niño	La Universidad, sus 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

6. Medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual

De acuerdo a la estadística nacional, en la mayoría de los casos las personas hostigadas no suelen denunciar los actos de hostigamiento sexual sufridos por la falta de información acerca de las normas vigentes, el desconocimiento sobre cómo hacerlo y el temor que existe por las represalias que pudieran darse.

Ucal tiene el firme compromiso de mantener un ambiente exento de cualquier forma de violencia, procurando la existencia de un ambiente de trabajo saludable y armonioso que genere el bienestar personal y el desempeño eficiente de todos los miembros de la comunidad, libre de toda forma de hostigamiento sexual. En este contexto, la Universidad se compromete a implementar las siguientes medidas de prevención y sanción de toda conducta de hostigamiento sexual:

- 6.1 La difusión a través de los diversos canales de comunicación que tiene Ucal, del presente reglamento, de los formatos de denuncia, flujo del procedimiento y plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados.
- 6.2 Realizar campañas de sensibilización a la comunidad universitaria a través de capacitaciones, talleres informativos, actividades, etc. en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- 6.3 Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, a fin de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar las situaciones que se pudiesen presentar y brindar información sobre la existencia y el funcionamiento de los canales de atención de denuncias que se encuentran disponibles en Ucal.
- 6.4 Realizar las revisiones anuales dispuestas por la Ley y su Reglamento, para poder prevenir cualquier situación que se pueda presentar sobre hostigamiento sexual.
- 6.5 Ucal brindará una (01) capacitación anual especializada para la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y Tribunal Disciplinario, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las supuestas personas hostigadas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en la Ley y su Reglamento. Asimismo, brindará una capacitación inicial de la relación laboral, independientemente de la modalidad contractual.

- 6.6 Difundir a través de cualquier medio y de manera periódica información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- 6.7 Contar con un procedimiento propio para la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- 6.8 Garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual el acceso a medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento.
- 6.9 Poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente o derivarla a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- 6.10 Si se configura un caso de hostigamiento sexual, Ucal adoptará las medidas necesarias para que, de existir amenazas o represalias, estas cesen.
- 6.11 Informar a las autoridades que correspondan sobre los casos de hostigamiento sexual denunciados y el resultado de las investigaciones.
- 6.12 Presentar la respectiva denuncia ante el Ministerio Público en caso se adviertan indicios de la comisión de un delito durante las investigaciones.
- 6.13 Identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que se repitan.

7. De las faltas de hostigamiento sexual

Son faltas, con carácter enunciativo mas no limitativo, que suponen manifestaciones de hostigamiento sexual, las siguientes:

- a) Exigencias para pasar tiempo en privado con la supuesta persona hostigada.
- b) Proposiciones sexuales, sean explícitas o implícitas, ya sean por medio físico y/o virtual.
- c) Promesas u ofrecimientos de beneficios en la situación personal, educativa, laboral, formativa y/o de cualquier índole de la persona hostigada a cambio de favores sexuales.
- d) Amenazas de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- e) Concesión de ventajas laborales, educativas, formativas, o de entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades de contenido sexual.
- f) Envío de mensajes, por cualquier medio, con insinuaciones sexuales, comentarios, videos, fotografías, chistes, etc. de naturaleza sexual.
- g) Contacto físico innecesario, acercamientos o tocamientos no deseados por la supuesta persona hostigada.

8. De las responsabilidades

- a) Ucal establecerá las medidas preventivas para evitar conductas que puedan interpretarse como ofensivas, brindando todo el apoyo requerido a cualquier estudiante, docente, miembro de la planilla de Ucal que presente una denuncia por actos de hostigamiento sexual, asegurándole a la persona hostigada que la denuncia será tratada con la confidencialidad y rapidez debida, cuidando que la investigación se realice sin dilaciones, a fin de esclarecer los hechos, determinar responsabilidades, brindar las medidas de protección y corrección necesarias, estableciendo las sanciones que correspondan.
- b) Ucal cuenta con una Secretaría de Instrucción y una Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutorio competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dichos órganos de investigación y sanción sustituyen al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- c) Asimismo, Ucal cuenta con un Tribunal Disciplinario encargado de pronunciarse en segunda y última instancia.
- d) Cualquier miembro de la comunidad universitaria que haya sido testigo, o haya tomado conocimiento, o le haya llegado una denuncia o se haya enterado por cualquier forma de una conducta que es o podría ser contraria a estas disposiciones, están en la obligación de informar de inmediato del hecho a la Secretaría de Instrucción o a cualquiera de los Canales de Gestión Ética, en un plazo que no exceda de un (01) día hábil de conocido el hecho o recibida la denuncia.

- e) La comunidad universitaria a nivel formativo o contractual, tienen la obligación de velar por que el lugar de estudio y/o de trabajo esté exento de conductas inapropiadas, inoportunas o sancionables por el presente documento, la Ley, su Reglamento y modificatorias, es por ello que deben evitar todo comportamiento o conducta que pueda razonablemente ser interpretada o percibida como prohibida por el presente documento, independientemente de su posición dentro de Ucal.
- f) Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la institución en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta persona hostigada solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- g) Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- h) Ucal guardará la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/dela quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el procedimiento (Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y el Tribunal Disciplinario) podrán solicitar por escrito a Ucal un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.

9. Secretaría de Instrucción

El cargo lo ejerce el Defensor/a Universitario/a como miembro titular. El cargo de la Secretaría de Instrucción suplente será designado por el Rectorado de UCAL.

Este órgano recibe la denuncia y se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio en primera instancia.

10. Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento sexual

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por tres (3) representantes de Ucal y un (1) representante del alumnado, garantizando la paridad de género.

11. Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por tres (3) representantes de Ucal y un (1) representante del alumnado, garantizando la paridad de género.

12. De los requisitos para ser miembro de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y Tribunal Disciplinario

Para ser miembro de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y Tribunal Disciplinario de Ucal, se requiere lo siguiente:

- Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
- No registrar antecedentes policiales, penales y/o judiciales.
- No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer y/o integrantes del grupo familiar.
- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

- En el caso de los estudiantes, no estar cursando ni el primer ni el último año de estudios, estar en el Quinto superior y no contar con antecedentes disciplinarios.
- Los demás requisitos que exija la Ley, su Reglamento y normas aplicables.

13. Del nombramiento y/o elección de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y Tribunal Disciplinario

- La Secretaría de Instrucción, será el Defensor/a universitario/a como miembro titular. El cargo de la Secretaría de Instrucción suplente será designado por el Rectorado de UCAL.
- La Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual estará conformado por tres (3) miembros de Ucal y un (1) estudiante que será elegido entre los/as delegados/as representantes de estos que cumplan los requisitos y que deseen participar voluntariamente como candidatos. Se garantizará la paridad de género. Se designará tanto a los miembros titulares como a los suplentes.
- El Tribunal Disciplinario estará conformado por tres (3) miembros de Ucal y un (1) estudiante que será elegido entre los/as delegados/as representantes de estos que cumplan los requisitos y que deseen participar voluntariamente como candidatos. Se garantizará la paridad de género. Se designará tanto a los miembros titulares como a los suplentes.

14. De la abstención y dispensa

Cualquier miembro de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y el Tribunal Disciplinario debe abstenerse de participar en el procedimiento correspondiente, si es que existe algún vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad con cualquiera de las partes involucradas, o que tenga algún conflicto de intereses de cualquier naturaleza. El miembro de los órganos citados que se abstiene de participar deberá presentar, en el plazo de un día calendario de recibida la denuncia o el Informe correspondiente, ante el Rectorado de Ucal una comunicación escrita indicando las razones por las que no va a participar en el procedimiento y deberá ser reemplazado por su miembro cuando corresponda.

15. Del periodo del mandato de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y el Tribunal Disciplinario

El mandato de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y el Tribunal Disciplinario tiene una vigencia de dos (02) años.

16. De la vacancia

- a) El cargo de miembro de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y el Tribunal Disciplinario vaca por alguna de las siguientes causales:
 - Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo
 - Enfermedad que inhabilita para el ejercicio del cargo
 - Por cualquier otra causa que extinga o suspenda el vínculo laboral o formativo, según sea el caso.
- b) Los cargos vacantes son suplidos por el representante accesorio correspondiente, hasta el término del mandato.

17. Procedimiento para la investigación y sanción del hostigamiento sexual

En Ucal se busca fortalecer y promover una cultura de prevención y denuncia. El procedimiento de investigación y sanción se desarrollará de la siguiente manera:

17.1 Formas de inicio del Procedimiento:

- a) De oficio: La Secretaría de Instrucción conocerá e investigará los hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, en los que estén involucrados miembros de la Comunidad universitaria, siendo su obligación en este último caso, iniciar el procedimiento de oficio.
- b) Por denuncia de parte o de terceros.

17.2 Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- Investigación preliminar
- Etapa de instrucción
- Etapa resolutive
- Etapa de Impugnación

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

De las denuncias:

- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción. Se adjunta el formato de denuncia correspondiente (Anexo 1).
- b) Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.
- c) Los órganos competentes para recibir las denuncias son:
 - Canales de Gestión Ética
 - La Secretaría de Instrucción
- d) Cuando la denuncia se realice de manera verbal, quien reciba la queja, elaborará un Acta que de fe de la denuncia presentada, con la firma y huella digital de la persona denunciante, de ser posible.
- e) La denuncia o queja tiene carácter confidencial en todas las instancias.
- f) Si la denuncia es presentada contra una persona no perteneciente a Ucal, la Secretaría de Instrucción o el área correspondiente brindará la orientación necesaria.
- g) Una persona ajena a la Universidad que haya sido persona hostigada de hostigamiento sexual por un integrante de Ucal, puede presentar la denuncia para el procedimiento respectivo, independientemente de las acciones legales que puedan adoptarse.
- h) La denuncia o queja debe contener:
 - Identificación de la persona denunciante, de ser el caso: nombres y apellidos, documento de identidad, relación laboral, formativa, académico, comercial o civil con Ucal.
 - Identificación de la persona denunciada: nombres y apellidos o datos que permitan su identificación y el tipo de relación respecto de la Universidad.
 - Identificación de la persona supuesta persona hostigada: nombres y apellidos o datos que permitan su identificación y el tipo de relación respecto de la Universidad.
 - Hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

- Pruebas: Acreditación de los hechos descritos por la persona denunciante a través de la presentación de medios probatorios tales como declaración de testigos, documentos y/o registros físicos o magnéticos, cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.
- Firma y huella digital de la persona denunciante, de ser el caso.

El procedimiento para el trámite de la denuncia es el siguiente:

- a) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al Acta de los derechos que asisten a la persona denunciante (Anexo 2), tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización.
- b) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de **cuatro (4) días calendarios**. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.
- c) En un plazo **no mayor a un (1) día hábil**, pone a disposición de la persona denunciante los canales de atención médica y psicológica con los que se cuenta en Ucal o de manera externa.
- d) En un **plazo máximo de tres (3) días hábiles**, Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección, en lo que corresponda. Dichas medidas, conforme con la normativa aplicable, pueden ser las siguientes:
 - Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a¹.
 - Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - 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.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

- a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia a **los siete (7) días de recibida la denuncia**.
- b) El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuya tal competencia.
- c) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de **cinco (5) días calendario**.
- d) Emite el Informe Final de Instrucción en un **plazo no mayor a diez (10) días calendario** desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de

¹ Conforme con lo establecido en el numeral 49.8 del artículo 49° del Reglamento, cuando la denuncia se formule contra un/a docente, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90° de la Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante.

corresponder. Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

C. Etapa Resolutiva: Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutivo. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de **tres (3) días calendario** para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes.
- c) El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.
- d) El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición escrita de la persona denunciante.
- e) En un plazo no mayor a **cinco (5) días calendario** de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada **en el día que se emite la resolución final.**

D. Etapa de Impugnación: Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutivo al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un **plazo máximo de tres (3) días calendario:**

17.3 Consideraciones aplicables en el desarrollo del procedimiento

- a) En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.
- b) Ucal establece las sanciones disciplinarias aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. Las sanciones aplicables son las siguientes:
 - **En caso el denunciado/a sea docente:** de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria.

- **En caso el denunciado/a sea personal administrativo:** Acorde con la legislación laboral vigente.
- **En caso el denunciado/a sea autoridad universitaria:** Acorde con la legislación laboral vigente.
- **En caso el denunciado/a sea estudiante:** Acorde con la normativa vigente.

17.4 De las medidas cautelares o de protección

- a) Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección de la persona denunciante, las medidas de protección que otorga la Secretaría de Instrucción deberán ser coordinadas previamente con el área Académica y de Gestión del Talento Humano.
En el caso de suspensión temporal de la persona de la presunta hostigadora, esta es de carácter imperfecto, es decir, con derecho al pago de haberes. La remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si, al finalizar la investigación, se declara fundada la queja o denuncia. Ello, salvo los casos en los que el denunciado/a sea docente.
- b) Las medidas de protección otorgadas son en favor de la presunta persona hostigada y no suponen una imposición de sanción a la persona presunta hostigadora. Estas medidas se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción.
- c) Adicionalmente, se brindarán las medidas de protección, que garanticen la integridad personal y psicológica del denunciante y de los testigos, de conformidad con la Ley y su Reglamento.

17.5 De los plazos

El incumplimiento de los plazos por parte de Ucal implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Es responsabilidad de cada uno de los órganos observar los plazos legalmente previstos, ello en función al derecho al debido procedimiento que asiste tanto a la persona denunciante como al denunciado/a.

17.6 Consideraciones para la determinación de la sanción

- a) Si la persona denunciada o quejada, es personal no docente, la sanción será determinada en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral al cual se encuentra sujeta la persona hostigadora y de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y de las normas laborales vigentes.
- b) Si la persona denunciada o quejada, es personal docente, la sanción será determinada de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, el Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo, El Código del Sistema de Integridad y la normativa laboral vigente.
- c) Si la persona denunciada o quejada, es estudiante de Ucal, se le aplicarán las disposiciones del Reglamento Disciplinario.
- d) Si la persona denunciada tiene vinculación de naturaleza civil con Ucal, se resolverá su contrato de forma inmediata.

17.7 Del derecho de recurrir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta persona hostigada de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos en las vías que correspondan.

17.8 De la reserva y confidencialidad

- a) La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución final.
- b) Cualquier infidencia respecto de información devenida del procedimiento interno de investigación (sin importar su resultado), será severamente sancionada de conformidad con la normativa interna que corresponda, independientemente de las vías y derechos que, de acuerdo a ley, asistan a la persona o personas presuntamente persona hostigadas, en otras vías (penal, civil, etc.)
- c) La obligatoriedad de la confidencialidad abarca a cualquier miembro de la comunidad universitaria que forme parte del procedimiento interno de investigación (parte denunciante, denunciado, testigos, asesores, miembros de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y Tribunal Disciplinario, autoridades, entre otros), incluso extinguido el vínculo contractual, laboral o educativo.

18. De la falsa queja o denuncia

Cuando la queja o denuncia o demanda de supuesto hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y siempre en cuando se acredite objetivamente la mala fe de la presunta persona hostigada, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, decorresponder, la supuesta persona hostigada queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

19. De la comunicación a SUNEDU

- a) Ucal reportará semestralmente a SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado de los procedimientos en curso.
- b) Asimismo, anualmente reportará de la evaluación y diagnóstico para identificar situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos que puedan suceder, dentro de su ámbito de intervención.

20. Disposiciones finales

Primera.- El presente documento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, previa aprobación por el Consejo Superior de la Universidad.

Segunda.- El presente Reglamento será publicado en la página web de Ucal.

Tercera.- Todo aquello que no hubiere sido previsto en el presente documento, se regulará de conformidad con la legislación vigente aplicable y será resuelto por el Consejo Superior de Ucal.

Cuarta.- De conformidad con la normativa legal vigente, Ucal sancionará y denunciará ante las autoridades competentes (educativas, laborales, civiles y/o penales) los casos de maltrato físico, psicológico, acoso, abuso, y violencia sexual en agravio de la comunidad universitaria.

21. Anexos

Anexo 1 – Formato de denuncia o queja

Anexo 2 – Formato de Acta de derechos de la persona denunciante

ANEXO N°1 - FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA

Lima, ___ de _____ de ____.

Secretaría de Instrucción – Procedimiento de Investigación y sanción de hostigamiento sexual UCAL

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.

I. Datos de la víctima

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos			
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Cliente:
	Mismo nivel jerárquico:		Proveedor/a:
	Subordinado/a:		Otro (especificar):

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Cargo, servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros).

--

V. **Medios probatorios² ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)**

1.
2.
3.
4.
5.

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014- 2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.

Asimismo, declaro haber recibido la información necesaria para formular mi denuncia dentro de los alcances de la ley en la materia.

Sin otro particular,

Firma
Apellidos y nombres

² - Declaración de testigos.
- Documentos públicos y/o privados.
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

ANEXO N°2 - FORMATO DE ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

ACTA DE LECTURA DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE – PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Conste por el presente documento, el Acta de lectura de los derechos de la persona denunciante en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que suscriben:

- UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE AMERICA LATINA S.A.C., debidamente representada por el Defensor Universitario, señor/a _____ en calidad de representante de la Secretaría de instrucción, a quien en adelante se le denominará "UCAL".
- _____, identificado/a con DNI N° _____, en calidad de _____ de UCAL, a quien en adelante se le denominará "LA PERSONA DENUNCIANTE".

LA PERSONA DENUNCIANTE, quien actualmente tiene el cargo / la condición de [*] con fecha [*] interpuso una denuncia de hostigamiento sexual ante [*]. Habiéndose recibido la denuncia, en cumplimiento a lo regulado por el Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual aprobado por DS N° 014-2019-MIMP que establece la lectura de los derechos de la persona denunciante de un posible acto de hostigamiento sexual, UCAL da lectura, con carácter enunciativo, de los siguientes derechos:

- **Derecho al debido proceso:** exige que el desarrollo del proceso se realice respetando las condiciones legales establecidas. Asimismo, implica que el resultado se ajuste a los estándares de una decisión justa, es decir, no arbitraria, desproporcionada o irrazonable.
- **Derecho de defensa:** consiste en la posibilidad de presentar y exigir la actuación de medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.
- **Derecho a una decisión motivada:** se refiere al derecho a obtener una decisión final con sustento legal y/o probatorio. Es una exigencia a los órganos decisores de arribar a una decisión debidamente sustentada en hechos y derecho.
- **Derecho a la confidencialidad:** consiste en la protección y reserva de aquella información (medios probatorios, registros, documentos, certificados, declaraciones, etc.) que pueda afectar su intimidad y privacidad. Este derecho resulta exigible a todos los órganos o personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, incluyendo, sin que sea limitativo, a las partes, testigos, terceros involucrados.
- **Derecho a la no revictimización:** recae en la parte denunciante o potencialmente afectada por los actos de hostigamiento sexual y exige que no se la coloque en escenarios / condiciones que reproduzcan la situación denunciada. Con carácter especial, en la etapa de investigación, debiendo evitarse careos o interrogatorios frente a la persona denunciada.

En este mismo acto, UCAL pone a disposición de LA PERSONA DENUNCIANTE los siguientes canales de atención física, psicológica y física:

- [*]

En consecuencia, habiéndose cumplido con la lectura legalmente exigida, se suscribe la presente Acta en señal de conformidad y aceptación del contenido impartido en la misma.

Lima, _ de _ de _.

UCAL

LA PERSONA DENUNCIANTE