

Resolución Rectoral No.

Lima,

PROPUESTA DE REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

Presentado por la **Defensoría Universitaria**

BASE LEGAL

Constituye base legal del presente reglamento:

- Constitución Política del Perú.
- Ley Universitaria (Ley N° 30220).
- Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444), aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942) y sus modificatorias por Decreto Legislativo 1410.
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES).
- Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos (Ley N° 30314).
- Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU – Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Objeto

- Art. 1 El presente reglamento dicta las normas para prevenir y sancionar actos de hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), y es de cumplimiento obligatorio por parte de estudiantes de antegrado y posgrado, docentes y trabajadores administrativos de la UNI, sean nombrados o contratados.

Glosario de términos

- Art. 2 Para los efectos dispuestos en la base legal del presente reglamento, se utilizarán los siguientes términos:
- 2.1. **Hostigamiento sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige, y que afectan su dignidad.
 - 2.2. **Relación de autoridad:** Es todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades

de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de la relación de dependencia.

- 2.3. **Relación de jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- 2.4. **Hostigador:** Toda persona que dirige comportamientos de naturaleza sexual no deseados a otra persona, cuya responsabilidad ha sido determinada y sancionada previa queja o demanda por hostigamiento sexual, según sea el caso, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 29742, la Ley N° 30220 y el presente reglamento.
- 2.5. **Hostigado:** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley N° 27942.
- 2.6. **Falsa queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- 2.7. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado en caso de haberse demostrado que fue víctima de una falsa queja, exigible a través de los procedimientos establecidos por Ley.
- 2.8. **Responsabilidad solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- 2.9. **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- 2.10. **Queja:** Cuando la ley mencione indistintamente los términos: Queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la ley y el presente reglamento.
- 2.11. **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.
- 2.12. **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta víctima.
- 2.13. **Misoginia:** Aversión a las mujeres.
- 2.14. **Misandria:** Aversión a los varones.
- 2.15. **Homofobia:** Aversión a los homosexuales.

Principios generales

Art. 3 Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente reglamento son los siguientes:

- 3.1. **Dignidad y defensa de la persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene

derecho a ser protegida contra actos que la afecten. Los actos de hostigamiento dañan la imagen de la persona.

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

Ámbito de aplicación

Art. 4 El presente reglamento es aplicable al hostigamiento y acoso sexual que se produjera en el interior y zonas aledañas del campus universitario de la UNI o de los locales del Centro de Estudios pre-universitarios (CEPRE UNI) en las relaciones de autoridad, dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas, ya sea entre docentes, estudiantes, trabajadores administrativos o cualquier combinación entre éstos.

También es aplicable si algún miembro de la comunidad universitaria cometiera actos de hostigamiento y acoso sexual contra las personas externas que comercializan bienes y/o prestan servicios a la UNI.

CAPÍTULO II DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Elementos constitutivos del hostigamiento y acoso sexual

Art. 5 El hostigamiento sexual se configura con los siguientes elementos:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual. Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos, gráficos por difusión de imágenes, audios o audiovisuales.

- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el sueldo o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La misoginia, la misandria y la homofobia son considerados actos de hostigamiento a la dignidad de la persona del sexo agraviado.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de acoso y hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

En caso un estudiante hostigado o acosado sexualmente fuera menor de edad, será de aplicación lo dispuesto en el literal a del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código del Niño y Adolescente, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

Finalidad del procedimiento de investigación

Art. 6 El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración de hostigamiento o acoso sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

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

Etapas y plazos del procedimiento general

Art. 7 7.1. **Interposición de la queja.-** Las quejas, adecuadamente fundamentadas, deberán ser presentadas mediante un escrito, por correo electrónico o de carácter verbal ante la Defensoría Universitaria, debiendo ésta quedar registrada en el Sistema de Trámite Documentario (STDUNI) de la UNI.

7.2. **Tramitación de la queja.-** La Defensoría Universitaria será la instancia encargada de comunicar a la dependencia vinculada con el denunciado la presentación de la queja por presunto hostigamiento y acoso sexual, para su atención sin exceder el plazo de ley.

7.3. **Medidas cautelares.-** Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares, sin perjuicio de restringir o impedir el ingreso al campus universitario del presunto hostigador. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a) **En el caso de docentes:** Separación preventiva sin goce de haber mientras dure el proceso disciplinario.
- b) **En el caso de trabajadores administrativos o funcionarios no docentes:** Mientras dure el proceso disciplinario:

- b.1) Puesta a disposición de la Oficina de Personal de la Facultad correspondiente o la Oficina Central de Recursos Humanos, según sea el caso.
 - b.2) Suspensión temporal sin goce de haber.
 - b.3) Impedimento de acercarse a la víctima, sin perjuicio de que quede sentada en una constatación policial.
 - b.4) Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- c) **En el caso de estudiantes:** La respectiva Escuela Profesional dictará bajo responsabilidad las respectivas medidas de protección a la víctima mientras dure el proceso de investigación o disciplinario.

Cualquiera sea el caso, y según corresponda, la Oficina Central de Bienestar Universitario y la Oficina Central de Servicios Generales brindarán asistencia psicológica y las medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

- 7.4. **Traslado de la queja.-** La Defensoría Universitaria iniciará las diligencias preliminares investigativas antes de vencer el tercer día hábil de recibida la queja, sin perjuicio de citar al quejoso para ampliar y/o esclarecer su denuncia.

El quejado tendrá tres días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de la notificación por cualquier medio legal válido, el cual deberá hacerse por escrito, y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas que desvirtúen los cargos imputados.

Las pruebas que se podrán utilizar son las establecidas en el presente reglamento, y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución defensorial final.

Concluidas estas diligencias, la Defensoría Universitaria cuenta con tres días hábiles para correr traslado de la queja a la instancia competente vinculada con el quejado, dando a conocer la calificación de la denuncia presentada en su contra para proceder a la apertura del correspondiente proceso disciplinario.

- 7.5. **Del proceso disciplinario.-** La autoridad u órgano encargado del proceso disciplinario cuenta con el plazo de diez (10) días hábiles improrrogables y bajo responsabilidad para realizar su labor; correrá traslado de la contestación del quejado al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida ésta por parte de la Defensoría Universitaria.

Su trabajo consiste en realizar las investigaciones adicionales que considere necesarias (si fuera necesario) a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la ley y el presente reglamento, concluyendo con una propuesta sancionadora.

La instancia competente aprobará la propuesta con una resolución motivada que se derive del proceso disciplinario, con lo cual se pondrá fin al mismo en primera instancia.

El quejado o el quejoso podrán presentar recurso de reconsideración ante la instancia sancionadora en caso de disconformidad; si dicha instancia confirma su sanción, se podrá apelar ante el Consejo Universitario en última instancia.

7.6. **De la comisión disciplinaria.-** La autoridad u órgano encargado del proceso disciplinario conformará una comisión de tres miembros, cuya labor será irrenunciable durante los 20 días hábiles de plazo del proceso disciplinario.

7.7. **Plazo máximo.-** El procedimiento iniciado en la Defensoría Universitaria durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado.

Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios

Art. 8 Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima de hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son, entre otras:

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

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la **intangibilidad** del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada caso.

Protección a testigos

Art. 9. Se deberá garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales en el caso de docentes y trabajadores administrativos, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

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

Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

Art. 10. Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de un proceso disciplinario de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos en la Universidad para cada uno de los miembros de la comisión disciplinaria designada para tal fin.

Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual

Art. 11. A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente a emitir la resolución que declarará fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos, pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Conclusión del procedimiento

Art. 12 El procedimiento general concluye con la emisión de una resolución que declara la queja fundada o infundada, la cual deberá estar motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente, teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta, el ámbito de aplicación de la misma y la jerarquía de quien la cometió.

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

Responsabilidad solidaria

Art. 13 La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que, previo proceso, se fijará al hostigador por no haber instaurado el proceso administrativo disciplinario dentro del plazo de ley, o por dilatar u obstaculizar la marcha y/o conclusión del proceso, no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá, además, administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual

Art. 14 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 hostilizador dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos, sin que la reiterancia sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

Manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual

Art. 15 El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como:
 - c.1) Escritos con mensajes de contenido sexual.
 - c.2) Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
 - c.3) Bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual.
 - c.4) Conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual.
 - c.5) Llamadas telefónicas de contenido sexual.
 - c.6) Proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes.
 - c.7) Comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada.
 - c.8) Mostrar reiteradamente dibujos, fotografías, videos o revistas con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el artículo 14 del presente reglamento, y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

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

Sanciones

Art. 16 En caso se acredite el acto de hostigamiento o acoso sexual, las sanciones aplicables, según la gravedad, pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Separación temporal o definitiva.
- c) Destitución.

Falsa queja

Art. 17 La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

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

Efectos de la falsa queja

Art. 18 A mérito de resolución firme que haya declarado infundada la queja de hostigamiento o acoso sexual, la instancia competente de la Universidad procederá de la siguiente manera:

- a) Si se tratara de un docente o trabajador administrativo:
 - a.1) Será cesado definitivamente si éste fuera nombrado.
 - a.2) Se resolverá su contrato si éste fuera contratado, cualquiera sea la modalidad.
- b) Si se tratara de un estudiante, sea de antegrado o posgrado, será suspendido de la Universidad hasta dos periodos académicos o separado definitivamente.
- c) Si se tratara de una persona que no es miembro de la comunidad universitaria, el rector o quien haga sus veces resolverá el impedimento de dicha persona a ingresar al campus universitario y/o a la eliminación del registro de proveedores de la Universidad, según sea el caso.

CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

Procedimiento disciplinario

Art. 18 El procedimiento disciplinario aplicable a los miembros de la Comunidad Universitaria y los miembros del CEPRE UNI es el que establece el respectivo reglamento.

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

Protocolo de presentación de quejas

- Art. 19
- a) La queja, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, deberá ser interpuesta ante la Defensoría Universitaria. En caso la queja se presentara en forma verbal, se levantará el acta correspondiente, la cual será firmada por el denunciante.
 - b) El Defensor Universitario elevará la queja al titular de la dependencia correspondiente en el plazo improrrogable de 24 horas de haber sido presentada. El quejado tendrá un plazo de tres días hábiles para presentar su descargo, adjuntando las pruebas que considere necesario.

- c) Si la queja tiene méritos para la apertura de proceso disciplinario, la respectiva dependencia conformará la comisión disciplinaria, la que tendrá un plazo improrrogable de siete días hábiles, prorrogables tres días más previa solicitud de la parte interesada, para realizar las investigaciones necesarias y proponer las sanciones que corresponda, según la gravedad de la falta.

En caso la queja sea contra una autoridad universitaria, ésta deberá presentarse ante el órgano jerárquico inmediato superior, y serán aplicables los procedimientos establecidos los artículos 20, 21 y 22

Apertura del procedimiento disciplinario

Art. 20 La autoridad competente procederá, mediante resolución, a la apertura del procedimiento disciplinario que hubiera lugar, de acuerdo a los siguientes criterios y pertenencia de los quejados:

- a) **CEPRE UNI:** El director o quien haga sus veces.
- b) **Facultades:** El decano o quien haga sus veces convocará a sesión de Consejo de Facultad para aprobar, bajo responsabilidad, la apertura del procedimiento, para posteriormente emitir la resolución de apertura del mismo.
- c) **Administración Central u Órganos Desconcentrados:** El jefe de la Oficina Central de Recursos Humanos o quien haga sus veces emitirá la resolución de apertura del procedimiento.
- d) **Decanos:** El rector o quien haga sus veces emitirá la resolución rectoral de apertura del procedimiento.
- e) **Rector o vicerrectores:** Será emitida por el correspondiente superior o sucesor.

Conformación de la comisión disciplinaria

Art. 21 Dependiendo de la procedencia del quejado, la autoridad u órgano competente conformará una comisión disciplinaria compuesta por tres miembros, según se indica a continuación:

- a) **CEPRE UNI:** El director o el coordinador general, un profesor que forme parte de su plana docente y un estudiante miembro del Comité Directivo.
- b) **Facultades:** Los miembros de la Comisión de Asuntos Administrativos y Disciplinarios del Consejo de Facultad.
- c) **Oficinas de la Administración Central u Órganos Desconcentrados:** El jefe de la Oficina Central de Recursos Humanos, el Director General de Administración y un decano designado por el rector.
- d) **Funcionarios docentes y no docentes y autoridades universitarias:** Los miembros de la Comisión Especial de Asuntos Disciplinarios para Funcionarios de la UNI.

Suspensión temporal del quejado

Art. 22 Mientras dure el proceso disciplinario, si el quejado por hostigamiento o acoso sexual fuera:

- a) **Docente:** Será suspendido temporalmente sin goce de haber.

- b) **Trabajador administrativo o funcionario no docente de la administración central:** Será puesto a disposición de la Oficina Central de Recursos Humanos.
- c) **Autoridad universitaria:**
 - c.1) Si fuera decano, será reemplazado por el decano interino.
 - c.2) Si fuera el rector o vicerrectores, será reemplazado según sea el caso.
- d) **Estudiante de la UNI:** La Facultad deberá, dictar medidas de protección a favor del presunto hostigado bajo responsabilidad.
- e) **Estudiante del CEPRE UNI:** Será suspendido, notificando a sus padres de familia o apoderado de los motivos de la sanción temporal aplicada.

Plazos del procedimiento disciplinario

Art. 23 El plazo del procedimiento disciplinario no excederá de 20 días hábiles improrrogables. En caso no se concluya en el plazo establecido, será bajo responsabilidad de la comisión, configurándose una falta de carácter disciplinario de sus miembros.

Los descargos deberán hacerse por escrito, y contendrán la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los cargos materia del proceso o el reconocimiento de su legalidad. El término de presentación es de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición escrita del interesado, se prorrogará cinco días hábiles más, sin exceder el plazo de 20 días improrrogables indicado arriba.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad; en caso contrario, se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

Emisión de la resolución sancionadora

Art. 24 La resolución sancionadora será emitida por la autoridad de la dependencia correspondiente según el quejado pertenezca a las siguientes dependencias:

- a) **CEPRE UNI:** El director o quien haga sus veces.
- b) **Facultades:** El Decano o quien haga sus veces, bajo responsabilidad, previo acuerdo de Consejo de Facultad con sustentación del respectivo informe, y teniendo en cuenta que no se debe exceder el plazo de 20 días hábiles para su emisión.
- c) **Oficinas de la Administración Central (no autoridades universitarias) u Órganos Desconcentrados:** El jefe de la Oficina Central de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- d) **Funcionarios docentes y autoridades universitarias:** El rector o quien haga sus veces.

Impugnación de la resolución sancionadora

Art. 25 El quejado que resultara sancionado podrá presentar en el plazo máximo de quince días hábiles después de notificado, un recurso de reconsideración ante

la instancia emisora de la primera resolución, fundamentándola en pruebas nuevas que ameriten la conmutación o nulidad de la resolución emitida.

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

Fin del procedimiento y consentimiento de la resolución sancionadora

Art. 26 El procedimiento sancionador concluye cuando el quejado haya consentido la resolución sancionadora después de quince días de su emisión, con lo cual se habrá agotado la vía administrativa del procedimiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

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

SEGUNDA: Si una persona que no es miembro de la comunidad universitaria prestara servicios en cualquier modalidad o vendiera bienes a la Universidad, y fuera hallado responsable de haber cometido actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra algún miembro de la comunidad universitaria, ello dará lugar al impedimento de ingreso de dicha persona al campus universitario o a su eliminación del registro de proveedores de la Universidad o la rescisión del contrato de concesión que estuviera vigente, según la gravedad del caso, y sin perjuicio de interponer las acciones civiles o penales que hubiera lugar.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria y la Oficina Central de Bienestar Universitario realizará talleres de capacitación, campañas de prevención y hará difusión de medidas que conlleven a prevenir el hostigamiento y acoso sexual en el campus universitario y a los miembros de la comunidad universitaria, haciendo uso de los medios publicitarios disponibles.

Asimismo, coordinará con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

SEGUNDA: El presente reglamento entra en vigencia al día siguiente de su publicación en La Gaceta.
