



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN  
Enrique Guzmán y Valle  
"Alma Máter del Magisterio Nacional"



RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 4079-2019-R-UNE

Chosica, 19 de diciembre del 2019

VISTO el Oficio N° 368-2019-UOyP/OPEyP-UNE, del 19 de diciembre del 2019, de la Unidad de Organización y Procesos y de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

CONSIDERANDO:

*Que el numeral 5.16 del artículo 5° de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria establece el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación, como uno de los principios que rigen a las universidades;*

*Que, en el marco de lo antes descrito, el artículo 90° de la referida ley señala que cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga;*

*Que el numeral 95.7 del artículo 95° de la precitada norma establece que son causales de destitución realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal;*

Que mediante Resolución N° 3420-2018-R-UNE, del 28 de diciembre del 2018, se aprobó el REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL;

Que con Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, del 25 de noviembre del 2019, se aprueban los "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS INTERNOS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA";

Que mediante Oficio N° 072-2019-ODU-UNE, del 12 de diciembre del 2019, el Defensor Universitario remite al Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto el proyecto del REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, en atención al marco normativo vigente sobre la materia;

Que con Hoja de Envío N° 1396-2019-OPEyP, del 17 de diciembre del 2019, el Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto deriva a la Jefa (e) de la Unidad de Organización y Procesos el referido expediente para que se efectivice lo pertinente;

Que mediante el documento del visto, la Jefa (e) de la Unidad de Organización y Procesos y el Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto remiten al Rector el expediente en mención que ha sido evaluado en su oportunidad; y solicitan su atención;

Estando a lo dispuesto por la autoridad universitaria; y,

En uso de las atribuciones conferidas por los artículos 59° y 60° de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, concordante con los artículos 19°, 20° y 23° del Estatuto de la UNE, y los alcances de la Resolución N° 1518-2016-R-UNE, con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario;

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR** el REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE, suscrito por el Defensor Universitario, la oficina técnica correspondiente y el área legal, dando conformidad al contenido que se adjunta en veintitrés (23) folios.

**ARTÍCULO 2°.- DEJAR SIN EFECTO** todo acto administrativo que se oponga a lo dispuesto en la presente resolución.

**ARTÍCULO 3°.- DISPONER** que las dependencias correspondientes se encarguen de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



ALCIAR/MGV



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN  
ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE  
*Alma Máter del Magisterio Nacional*



**REGLAMENTO INTERNO DE  
PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**



## ÍNDICE

<b>TÍTULO PRIMERO .....</b>	<b>4</b>
<b>DE LAS DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>4</b>
<b>DE LA FINALIDAD, DE LOS OBJETIVOS, DEL ALCANCE, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DE LA BASE LEGAL.....</b>	<b>4</b>
Artículo 1.    Finalidad.....	4
Artículo 2.    Objetivos.....	4
Artículo 3.    Alcance.....	4
Artículo 4.    Ámbito de Aplicación.....	5
Artículo 5.    Base Legal .....	5
Artículo 6.    Principios generales y principios de actuación .....	6
<b>TÍTULO SEGUNDO .....</b>	<b>7</b>
<b>DE LAS DISPOSICIONES ESPECÍFICAS .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>7</b>
<b>DE LOS ELEMENTOS Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL... 7</b>	<b>7</b>
Artículo 7.    El hostigamiento y las normas legales.....	7
Artículo 8.    Terminología .....	7
Artículo 9.    Elementos consecutivos y las manifestaciones del hostigamiento sexual.....	9
Artículo 10.   El hostigamiento sexual y sus manifestaciones.....	9
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>10</b>
<b>DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>10</b>
Artículo 11.   Medidas de prevención .....	10
Artículo 12.   Autoridad competente .....	11
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>12</b>
<b>DE LA RESPONSABILIDAD Y LAS CAUSALES DE ABSTENCIÓN .....</b>	<b>12</b>
Artículo 13.   Responsables.....	12
Artículo 14.   Causales de abstención .....	12
Artículo 15.   Recurso de impugnación en etapa preliminar.....	13
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>13</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA ... 13</b>	<b>13</b>
Artículo 16.   Presentación de la queja, traslado y presentación de descargos .....	13
Artículo 17.   Información que puede contener la queja.....	13
Artículo 18.   Traslado de la queja y presentación de descargos .....	14
Artículo 19.   Evaluación preliminar .....	14
Artículo 20.   Confidencialidad en el tratamiento de la queja .....	14



**CAPÍTULO V ..... 15**

**DE LAS MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN PERSONALES Y  
LABORALES ..... 15**

Artículo 21. Protección al denunciante y testigo ..... 15

**CAPÍTULO VI ..... 15**

**DE LAS SANCIONES APLICABLES ..... 15**

Artículo 22. Estudiante ..... 15

Artículo 23. Personal docente ..... 15

Artículo 24. Personal no docente ..... 15

Artículo 25. Otro vínculo ..... 16

**CAPÍTULO VII ..... 16**

**DEL PRECEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO ..... 16**

Artículo 26. Procedimiento administrativo disciplinario ..... 16

Artículo 27. Expedientes ..... 16

**DE LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS ..... 16**

**Anexo 01: Protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la  
Comunidad Universitaria ..... 18**

**Anexo 02: Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual en la UNE .... 22**



# REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE

## TÍTULO PRIMERO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I DE LA FINALIDAD, DE LOS OBJETIVOS, DEL ALCANCE, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DE LA BASE LEGAL

#### Artículo 1. Finalidad

La Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle no debe tolerar en su ámbito ninguna situación de violencia de género o forma de abuso sexual; asume el compromiso de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que pudiera darse contra estudiantes, docentes y personal no docente, en el cumplimiento de la Ley N° 30220, Ley N° 27942 y la Ley N° 29430, Decreto Legislativo N° 1410, Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU.

Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual que perjudique las condiciones laborales y educativas de los estudiantes, docentes y personal no docente; así como el estado general del bienestar.

#### Artículo 2. Objetivos

- 2.1. Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual producido en las relaciones de estudio, laboral, 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.
- 2.2. Difundir en toda la Comunidad Universitaria, los alcances e importancia de la normativa contribuyendo al desarrollo de un entorno universitario libre de hostigamiento sexual, saludable y armonioso que coadyuve a la mejora de la convivencia entre los miembros de la Comunidad Universitaria y a la mejora en la prestación del servicio educativo universitario.

#### Artículo 3. Alcance

El presente Reglamento alcanza a toda la Comunidad Universitaria (autoridades, funcionarios, docentes, personal no docente y estudiantes), independientemente de su régimen laboral, sujetos a la Ley Universitaria.



#### Artículo 4. **Ámbito de Aplicación**

El documento normativo interno será de aplicación cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la UNE EGYV, así como a través de medios digitales; siempre que el/la quejoso (a) y el/ la quejado (a) formen parte de la Comunidad Universitaria.

#### Artículo 5. **Base Legal**

El presente Reglamento tiene el siguiente sustento legal:

- 5.1. Constitución Política del Perú.
- 5.2. Ley N° 28044, Ley General de Educación y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED.
- 5.3. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- 5.4. Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- 5.5. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.6. Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 5.7. Decreto Legislativo 1410, incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 5.8. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 5.9. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, aprueba el "Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021".
- 5.10. Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, aprueba la Política General de Gobierno al 2021.
- 5.11. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 5.12. Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 5.13. Resolución Suprema N° 001-2007-ED, aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú.
- 5.14. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, aprueba los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.
- 5.15. Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU.
- 5.16. Resolución N° 0025-2019-AU-UNE, aprueba el Estatuto de la UNE EGYV y su modificatoria.
- 5.17. Resolución N° 3070-2019-R-UNE, aprueba el Reglamento General de la UNE EGYV.
- 5.18. Resolución N° 1891-2018-R-UNE, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la UNE EGYV.
- 5.19. Resolución N° 3028-2015-R-UNE, aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la UNE EGYV.



Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

## Artículo 6. Principios generales y principios de actuación

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son:

- 6.1. **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 afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- 6.2. **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.
- 6.3. **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.
- 6.4. **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.
- 6.5. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la Ley y el presente Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. No brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- 6.6. **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, 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 todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

El procedimiento para desarrollar las investigaciones que corresponden a denuncias por hostigamiento sexual se debe ejecutar en atención a los siguientes principios de actuación: Celeridad; Credibilidad; Transparencia y Equidad.



## TÍTULO SEGUNDO DE LAS DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### CAPÍTULO I DE LOS ELEMENTOS Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Artículo 7. El hostigamiento y las normas legales

La Ley N° 30220, Ley Universitaria, establece que el hostigamiento sexual es una falta muy grave cuya sanción es la destitución (art. 95.7). Asimismo, lo precisa la Ley N° 27942 y su Reglamento.

La Universidad debe adecuarse a la Ley Universitaria y normas vigentes, dando una respuesta razonable frente a los casos de hostigamiento sexual. Dado que el hostigamiento sexual es una falta que muchas veces no es denunciada y que supone el abuso de poder, por tanto se justifica la aprobación de un procedimiento disciplinario y de una instancia especial que permitan crear un ambiente de confianza que garantice al denunciante, así como para su tramitación adecuada.

El procedimiento debe desarrollarse con diligencia y celeridad, así como de credibilidad, transparencia y equidad; siguiendo un protocolo de atención y sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria.

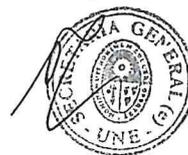
#### Artículo 8. Terminología

Para fines de la aplicación del presente Reglamento se establece los siguientes términos:

- 8.1. **Ciber-acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.
- 8.2. **Falsa queja:** Es 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.
- 8.3. **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad, cualquier otra situación ventajosa, con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad, a quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.



- 8.4. Hostigamiento sexual ambiental:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- 8.5. Hostigador:** Es toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.
- 8.6. Hostigado:** Es toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Esta definición recoge la de víctima a la que hace referencia la Ley.
- 8.7. Queja:** Consiste en la expresión que realiza la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual. De acuerdo a la Ley 27942 y su Reglamento, puede utilizarse indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación que deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional que alcance la aplicación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el presente documento normativo interno.
- 8.8. Quejoso (a):** Es quien interpone la queja.
- 8.9. Quejado(a):** Es Cualquier persona miembro de la Comunidad Universitaria, contra quien se formula la queja.
- 8.10. 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.
- 8.11. 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.
- 8.12. Relación Ambiental Vertical Institucional:** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las instituciones a que alude la Ley.
- 8.13. 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 9. Elementos consecutivos y las manifestaciones del hostigamiento sexual

Para que el hostigamiento sexual se configure, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- 9.1. **Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:** Es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- 9.2. **Rechazo a los actos de hostigamiento sexual:** El mismo que genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole de la víctima.
- 9.3. **Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:** Es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- 9.4. **Rechazo a los actos de hostigamiento sexual:** El mismo que genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole de la víctima.
- 9.5. **Afectación:** La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

## Artículo 10. El hostigamiento sexual y sus manifestaciones

Puede manifestarse mediante las siguientes conductas y medios digitales:

- 10.1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 10.2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- 10.3. 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.
- 10.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- 10.5. Trato ofensivo y hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- 10.6. Envío de E-MAIL, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.



- 10.7. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.
- 10.8. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.

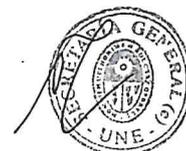
## CAPÍTULO II

### DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Artículo 11. Medidas de prevención

La Defensoría Universitaria desarrollará medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual mediante:

- 11.1. Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y su respectivo Reglamento a través de medios escritos y hablados, el presente reglamento y Decreto Legislativo 1410.
- 11.2. Desarrollar programas de capacitación, talleres o charlas informativas para el personal docente, personal no docente y estudiantes con contenidos sobre prevención hostigamiento sexual y relacionado a las temáticas de derechos humanos, ciudadanía, igualdad de género, violencia de género y hostigamiento sexual.
- 11.3. Promoción de líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado con propósitos académicos, de intervención y prevención propiamente dicho.
- 11.4. Anualmente, y de manera virtual, se realizarán encuestas anónimas sobre la incidencia del hostigamiento sexual en la UNE EGYV.
- 11.5. Desarrollar talleres participativos y vivenciales para el ejercicio y respeto a los derechos humanos y para la prevención de toda forma de violencia de género, con crédito complementario para los estudiantes.
- 11.6. Difundir el presente Reglamento a través de los diversos canales de comunicación de la UNE EGYV.
- 11.7. Gestionar la capacitación a tutores para el apoyo de las víctimas de casos de hostigamiento sexual.
- 11.8. Crear un registro de episodios o eventos de hostigamiento sexual, que deba ser revisado periódicamente para realizar estrategias de prevención.
- 11.9. Publicar campañas de sensibilización y de difusión a través de la página Web de la UNE EGYV afiches, volantes, etc. que contribuya a la prevención del acoso y hostigamiento sexual.



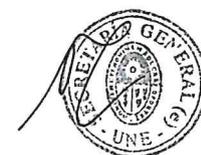
## Artículo 12. Autoridad competente

### 12.1. La Defensoría Universitaria:

- a. Es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. La Defensoría Universitaria es competente para recibir las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la Comunidad Universitaria y de determinar la existencia de hostigamiento sexual.
- b. Realizar la investigación en la etapa preliminar sobre la existencia de hostigamiento sexual.
- c. determinar los formatos para la presentación formal de la queja del presunto acto de hostigamiento sexual y difundirlos oportunamente.
- d. Priorizar el cumplimiento de las fechas estipuladas para las denuncias y reclamos de los miembros de la Comunidad Universitaria en materia de hostigamiento sexual.
- e. Realizar un reporte anual ante el consejo universitario sobre la prevalencia, registro y atención de los casos presentados para la ejecución de las acciones correspondientes en el marco de su competencia.
- f. Informar a la SUNEDU semestralmente las denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.
- g. Reportar anualmente a la SUNEDU los resultados sobre los casos presentados.

### 12.2. Autoridades competentes de resolver e impartir sanciones:

- a. El Consejo de Facultad; en el caso de estudiantes o de personal docente califica la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión y sanciona en primera instancia administrativa a propuesta del Tribunal de Honor.
- b. La Dirección General de Administrativa, la Oficina de Recursos Humanos; en el caso de personal no docente o que tenga vínculo formativo (prácticas pre y profesionales), de acuerdo a las normas laborales vigentes a propuesta de Secretaría Técnica.
- c. La autoridad competente para resolver y pronunciarse en última instancia en los casos de estudiantes y personal docente, es el Consejo Universitario.



### CAPÍTULO III

## DE LA RESPONSABILIDAD Y LAS CAUSALES DE ABSTENCIÓN

#### Artículo 13. Responsables

Se estima una óptima planificación de las prácticas preprofesionales cuando se cumplen los siguientes incisos:

- 13.1. La UNE EGYV está obligada, bajo responsabilidad a promover y establecer, en la Comunidad Universitaria, medidas de prevención contra el hostigamiento Sexual, de conformidad con las obligaciones establecidas en la Ley N° 27942 y su modificatoria.
- 13.2. El órgano instructor, el Tribunal de Honor, la Secretaría Técnica o los órganos o sancionadores en los diferentes Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), deberán guardar confiabilidad de los casos o datos que identifiquen a la persona quejosa y a la persona quejada, así como de las demás circunstancias que involucren a la queja.

#### Artículo 14. Causales de abstención

Los miembros de la Defensoría Universitaria, deberán de abstenerse de participar en los siguientes casos:

- 14.1. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario, o sus representantes, mandatarios o con quienes preste servicios.
- 14.2. Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- 14.3. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- 14.4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifestada o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- 14.5. Si ha sido directamente agraviado por casos de hostigamiento sexual.



- 14.6. Si la instancia que resuelve es la Defensoría Universitaria, presentará su solicitud de abstención al Órgano Instructor quien será el competente para conocer el procedimiento. En caso la instancia que resuelve es el Tribunal de Honor, la solicitud será presentada al Consejo Universitario.

#### Artículo 15. Recurso de impugnación en etapa preliminar

El/la quejoso (a) podrá interponer ante la Defensoría Universitaria, un recurso impugnatorio contra la decisión que declara no haber mérito para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario.

En caso de apelación, el recurso debe ser elevado al Consejo Universitario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, debiendo resolverse en el plazo de diez (10) hábiles siguientes a la interposición de dicho recurso impugnatorio. Dicha decisión será impugnable en la UNE EGyV.

### CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

#### Artículo 16. Presentación de la queja, traslado y presentación de descargos

- 16.1. Las quejas serán presentadas de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico ante la Defensoría Universitaria, por cualquier persona de la Comunidad Universitaria o tercero que tenga conocimiento del presente acto de hostigamiento. Sin perjuicio de ello, cualquier autoridad que tome conocimiento de alguna queja presentada por hostigamiento, deberá derivarla directamente a la Defensoría Universitaria de forma inmediata y deberán formalizarse mediante un acta y los formatos establecidos y difundidos por la Defensoría Universitaria.

En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará un acta en el mismo momento y será firmado por el denunciante.

- 16.2. La queja puede ser presentada contra la autoridad, funcionarios, docentes, estudiantes y/o personal no docente y deberá ser interpuesta ante la Defensoría Universitaria.

#### Artículo 17. Información que puede contener la queja

- 17.1. Identificación completa de la persona denunciada: nombre, descripción física, teléfono o celular.
- 17.2. Lugares, fechas, horarios y/o testigos.
- 17.3. Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
- 17.4. Descripción de cómo el incidente hizo sentir al quejoso(a), en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales producidos con el presunto acto de hostigamiento.



- 17.5. Medio probatorio y detalle de cualquier acción emprendida por el quejoso u otras personas para abordar el caso, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, cintas de grabación, redes sociales, notas periodísticas, informes policiales.
- 17.6. En caso no se cuente con toda la información descrita, la queja deberá ser igualmente tramitada sin excepciones.

#### Artículo 18. Traslado de la queja y presentación de descargos

La Defensoría Universitaria recibirá las quejas presentadas, debiendo trasladarla al quejado para la formulación de su descargo dentro de las 24 horas siguientes o en el término de la distancia, por medios que acrediten la recepción del mismo.

El quejado tiene un plazo máximo de tres (03) días hábiles de notificado con la queja formulada en su contra, para presentar sus descargos a la autoridad competente, adjuntando la información y medios probatorios que considere necesarios.

#### Artículo 19. Evaluación preliminar

Contando con el descargo del quejado vencido el plazo para ello, la Defensoría Universitaria, determina si la queja tiene mérito para ser trasladada al órgano instructor para el inicio del proceso administrativo disciplinario en el plazo de tres (3) días hábiles de recibidos los descargos o vencido el plazo para su presentación. Caso contrario, dispone su archivamiento, comunicando a ambas partes dicha decisión.

Diligencias adicionales en etapa de evaluación preliminar la Universidad podrá establecer diligencias adicionales en esta etapa, como por ejemplo, la confrontación de testigos (miembros de la Comunidad Universitaria o terceros), siempre que sea solicitado por el /la quejoso (a). Asimismo, podrá evaluar la pertinencia de la realización de pericias médicas y psicológicas, en coordinación con la Oficina de Bienestar Universitario.

#### Artículo 20. Confidencialidad en el tratamiento de la queja

Tal como lo establece la Novena Disposición Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Defensoría Universitaria guardara estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja presentada por presunto acto de hostigamiento sexual. La declaración inicial del (la) quejoso (a) es rendida de manera confidencial, pudiendo contar únicamente con la presencia del personal a cargo de la investigación preliminar.



## CAPÍTULO V DE LAS MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN PERSONALES Y LABORALES

### Artículo 21. Protección al denunciante y testigo

Para asegurar la eficacia de la decisión final y la protección de la persona denunciante y testigos 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, la Defensoría Universitaria podrá solicitar a la autoridad correspondiente las siguientes medidas, considerando los criterios de intensidad, proporcionalidad y necesidad:

- 21.1. Rotación del quejoso (a), a su solicitud.
- 21.2. Impedimento al presunto hostigador de acercarse al quejoso (a).
- 21.3. Asistencia médica, psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- 21.4. Separación preventiva conforme con el Artículo 90 de Ley N° 30220 y la normativa vigente para el régimen laboral, según corresponda.
- 21.5. Recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, las acciones a adoptarse a fin de prevenir y cautelar el derecho del (la) quejoso (a).
- 21.6. Suspensión temporal del /de la presunto/a hostigador/a.

## CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES APLICABLES

### Artículo 22. Estudiante

Si la persona denunciada es estudiante, será sancionada de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, el Reglamento Disciplinario para Estudiantes; y otros reglamentos que sean aplicables.

### Artículo 23. Personal docente

Si la persona denunciada es personal docente, será sancionada de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, la Legislación laboral pertinente, el Estatuto, el Reglamento General y otros reglamentos que sean aplicables.

### Artículo 24. Personal no docente

Si la persona denunciada es personal no docente, será sancionada de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral pertinente, Estatuto, Reglamento General y en el Reglamento Interno de Trabajo.



**Artículo 25. Otro vínculo**

Si la persona denunciada tiene vinculación de naturaleza civil con la institución, se resolverá su contrato de forma inmediata.

## CAPÍTULO VII DEL PRECEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

**Artículo 26. Procedimiento administrativo disciplinario**

El Procedimiento Administrativo Disciplinario a emplearse en cada caso será aquel contemplado en la norma interna de UNE EGYV, aplicable al presunto hostigador, y de acuerdo al régimen legal que corresponda.

**Artículo 27. Expedientes**

Todo procedimiento disciplinario por caso del hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso.

El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia de la Defensoría Universitaria a cargo de los procesos disciplinarios, según sea el caso por el plazo que dispongan las normas internas de la UNE EGYV.

## DE LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

**Primera.** La Defensoría Universitaria realizará una revisión anual sobre la idoneidad del presente documento normativo, para efectuar las modificaciones pertinentes que garanticen una adecuada protección de los derechos de la Comunidad Universitaria, frente al hostigamiento sexual.

**Segunda.** La UNE EGYV realiza la difusión del presente documento normativo a través:

- a. del portal institucional, redes sociales y sus diferentes órganos o unidades institucionales,
- b. la entrega de guías informativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria, a través de medios electrónicos.

**Tercera.** La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona quejosa y/o a la persona quejada, será causal de sanción conforme a las normas internas de la UNE EGYV.



**Cuarta.** La UNE EGyV adecuará, el Reglamento de Estudiantes a fin de incluir de forma completa el PAD en caso el presunto hostigador sea un estudiante, en un plazo no mayor a 60 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la vigencia del referido Reglamento. Durante el periodo antes indicado, previo a adecuarse el reglamento indicado, será de aplicación el procedimiento dispuesto en el Estatuto y Reglamento General de la UNE EGyV, vigente.

**Quinta.** El presente Reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación y publicación.



## Anexo 01

## PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

### Artículo 1.- Procedimiento para la atención y sanción del hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria

A efectos de la atención de la queja o denuncia por hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria y la imposición de sanciones, de corresponder, es de aplicación el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se detalla en los artículos 1 al 22 de este documento.

### Artículo 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 la Defensoría Universitaria.
- Procedimiento administrativo disciplinario Tribunal de Honor.

### Artículo 3.- Reglas de la investigación preliminar

La investigación preliminar se sujeta a las siguientes reglas:

#### 3.1 Inicio del procedimiento

La presunta víctima<sup>1</sup> o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Defensoría Universitaria, cualquiera sea la condición o cargo del/la quejado/a o denunciado/a. La Defensoría Universitaria le brinda a la víctima un formato de queja.

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

#### 3.2 Atención médica y psicológica

En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Defensoría Universitaria pone a disposición de la presunta víctima atención médica y psicológica, en coordinación con la Oficina de Bienestar Universitario.

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



### 3.3 Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Defensoría Universitaria otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en Reglamento Interno de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Artículo N° 17 en casos de hostigamiento sexual o el que haga sus veces.

Las medidas de protección también son dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la universidad, a través del órgano competente, separa preventivamente al/a la quejado/a o denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en caso se trate de un docente.

### 3.4 Descargos de la queja o denuncia

La Defensoría Universitaria pone en conocimiento del/la quejado/a o denunciado/a los hechos imputados y le otorga la oportunidad de presentar sus descargos. Los descargos pueden presentarse acompañados de los medios probatorios que se consideren pertinentes en un plazo de (3) días.

### 3.5 Evaluación preliminar

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, la Defensoría Universitaria emite un informe de pre calificación que contiene la evaluación preliminar sobre el caso de hostigamiento sexual objeto de queja o denuncia y lo deriva al órgano instructor.

El informe de pre calificación debe contener, por lo menos, lo siguiente:

- la descripción de los hechos,
- la valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas, y
- la recomendación de sanción aplicable al/la quejado/a o denunciado/a o archivamiento, según corresponda.

La Defensoría Universitaria formula recomendaciones al titular de la universidad para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando ello resulte aplicable.

## Artículo 4.- Procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario se sujeta a las siguientes reglas:

### 4.1 Investigación

En un plazo máximo de quince (15) días calendario de recibido el informe de pre calificación, el órgano instructor investiga y emite un informe con las conclusiones de la investigación de los hechos materia de queja o denuncia. Dentro de ese plazo, el órgano instructor otorga al quejado/a o denunciado/a un plazo de (3) días para formular sus descargos, pudiendo presentar los medios probatorios que considere convenientes.



El informe a cargo del Tribunal de Honor debe contener, por lo menos:

- la descripción de los hechos,
- la valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas, y
- la propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El informe con las conclusiones de la investigación es derivado al/la Decano/a de la Facultad.

#### 4.2 Sanción o archivamiento

Una vez recibido el informe, el/la Decano/a convoca al Consejo de Facultad y pone en su conocimiento el informe con las conclusiones de la investigación. Posteriormente, traslada el informe mencionado al/la quejado/a o denunciado/a y a la presunta víctima y les otorga un plazo de (4) días para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

El Consejo de Facultad resuelve el caso en el plazo máximo de 10 (diez) días calendario contados desde que toma conocimiento del informe, considerando el informe y, de ser el caso, los alegatos presentados por el/la quejado/a o denunciado/a y/o la presunta víctima.

En caso de responsabilidad administrativa, el Consejo de Facultad impone sanción a el/la quejado/a o denunciado/a. Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la universidad. En el caso que la/el presunta/o hostigador/a sea un/a estudiante o egresado, la universidad establece las sanciones aplicables. La resolución también contiene otras medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar, así como medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Si el Consejo de Facultad determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

**Artículo 5.-** Tratándose de un/a quejado/a o denunciado/a que no pertenece a ninguna Facultad, corresponde al Tribunal de Honor conocer el informe con las conclusiones de la investigación y al Consejo Universitario o al que haga sus veces resolver el caso, siendo de aplicación la regulación señalada en este artículo.

La desvinculación del/de la quejado/a o denunciado/a o de la presunta víctima con la universidad, antes o después del inicio de la investigación no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

#### Artículo 6.- Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario

En el caso de las universidades públicas, sin perjuicio de los plazos previstos en el artículo 4, de manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.



### Artículo 7.- Impugnación

La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente<sup>6</sup>, por el/la quejado/a o denunciado/a o por el/la quejoso/a o denunciante, siempre que las normas de la universidad contemplen dicha posibilidad. En estos casos, la emisión de la resolución que resuelve impugnación correspondiente no puede superar el plazo de quince (15) días calendario.

### Artículo 8.- Derecho de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

### Artículo 9.- Indemnización

La víctima 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 los que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los 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, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

### Artículo 10.- Falsa queja o denuncia

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



## FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR PRESUNTO HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNE EGYV

### 1. DATOS DEL/LA QUEJOSO(A) O DENUNCIANTE

Condición del/la quejoso(a) o denunciante  
*(Marcar con X)*

<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	Personal docente (1)	<input type="checkbox"/>	Personal no docente
<input type="checkbox"/>	Egresado	<input type="checkbox"/>	Tercero		

Nombres y apellidos

DNI / CE  Teléfono celular

Domicilio

Correo electrónico

Facultad y carrera en la cual sigue o siguió estudios, u órgano académico o administrativo del cual depende.

### 2. DATOS DEL/LA QUEJADO(A) O DENUNCIADO(A)

Quejado(a) o denunciado(a) 1  
*(Marcar con X)*

<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	Personal docente
<input type="checkbox"/>	Personal no docente	<input type="checkbox"/>	Egresado

Nombres y apellidos

Facultad y carrera en la cual sigue o siguió estudios, u órgano académico o administrativo del cual depende.

Quejado(a) o denunciado(a) 2  
*(Marcar con X)*

<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	Personal docente
<input type="checkbox"/>	Personal no docente	<input type="checkbox"/>	Egresado

Nombres y apellidos

Facultad y carrera en la cual sigue o siguió estudios, u órgano académico o administrativo del cual depende.

Quejado(a) o denunciado(a) 3

<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	Personal docente
<input type="checkbox"/>	Personal no docente	<input type="checkbox"/>	Egresado

Nombres y apellidos

Facultad y carrera en la cual sigue o siguió estudios, u órgano académico o administrativo del cual depende.



**3. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**3.1. Descripción detallada de los hechos (incluir lugares, fechas, horarios entre otros)**


**3.2. Medios probatorios (2)**

**Testigo 1**

Nombres y apellidos

Teléfono/celular  Correo electrónico

**Testigo 2**

Nombres y apellidos

Teléfono/celular  Correo electrónico

**Testigo 3**

Nombres y apellidos

Teléfono/celular  Correo electrónico

**Instrumentos o documentación que se adjunta**

*(Indicar número de foto cuando corresponda)*

•
•
•
•

\_\_\_\_\_

Firma

Huella digital

*(1) Conforme a la Ley Universitaria, son funciones de los docentes la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, función esta última desempeñada por las autoridades.*

- (2) Los medios probatorios son las pruebas que podrán presentarse, entre otras:*
- Declaración de testigos
  - Documentos públicos o privados.
  - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos.
  - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas.

