



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

RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 2149-2022-R-UNE

Chosica, 03 de agosto del 2022

VISTO el Oficio N° 033-2022-ODU-UNE, del 18 de julio del 2022, de la Defensoría Universitaria 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° 0016-2020-R-UNE, del 16 de enero del 2020, se aprobó el REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE;

Que con Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, del 02 de diciembre del 2021, 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° 198-2022-UOyP/OPEyP-UNE, del 06 de julio del 2022, la Jefa (e) de la Unidad de Organización y Procesos remite al Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto el REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, en atención a las coordinaciones efectuadas con las áreas competentes, conforme al marco normativo vigente sobre la materia;

Que con Oficio N° 155-2022-OPEyP, del 11 de julio del 2022, el Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto envía al Defensor Universitario el referido expediente para que se efectivice lo pertinente;

Que mediante el documento del visto, el Defensor Universitario remite a la Rectora el expediente en mención que ha sido evaluado en su oportunidad; y solicita su aprobación;

Estando a lo acordado por el Consejo Universitario, en su sesión ordinaria virtual realizada el 02 de agosto del 2022; 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° 1138-2021-R-UNE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, suscrito por el Defensor Universitario, la oficina técnica correspondiente y el área legal, dando conformidad al contenido que se adjunta en treinta y tres (33) 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.

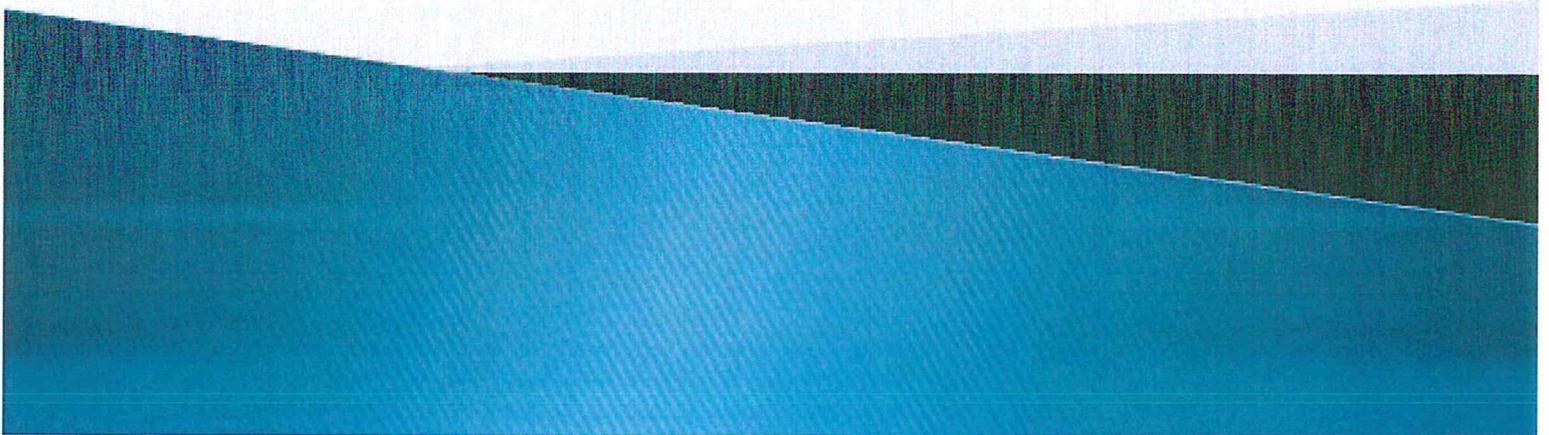
Regístrese, comuníquese y cúmplase.



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



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



Contenido

TÍTULO PRIMERO	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
CAPÍTULO I	4
FINALIDAD OBJETIVO, ALCANCE, BASE LEGAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN ..	4
Artículo 1. FINALIDAD	4
Artículo 2. OBJETIVO	4
Artículo 3. ALCANCE y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
Artículo 4. BASE LEGAL	4
CAPÍTULO II	6
PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	6
Artículo 5. PRINCIPIOS	6
Artículo 6. DEFINICIONES	9
CAPÍTULO III	11
RESPONSABILIDAD Y CAUSALES DE ABSTENCIÓN	11
Artículo 7. RESPONSABLES	11
Artículo 8. CAUSALES DE ABSTENCIÓN	12
CAPÍTULO V	13
SANCIONES APLICABLES A LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	13
Artículo 9. SANCIONES	13
CAPÍTULO VI	13
CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	13
Artículo 10. CONFIGURACIÓN	13
Artículo 11. MANIFESTACIONES	14
TÍTULO SEGUNDO	15
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	15
CAPÍTULO I	15
MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	15
Artículo 12. EN EL ÁMBITO ACADÉMICO	15
Artículo 13. EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO Y EN LAS MODALIDADES FORMATIVAS	15
CAPÍTULO II	15
AUTORIDADES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	15
Artículo 14. EN EL ÁMBITO ACADÉMICO	15
Artículo 15. EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO	18
Artículo 16. EN EL ÁMBITO DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS	19
CAPÍTULO III	19
DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	19
Artículo 17. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	19
17.1. Confidencialidad	19
17.2. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción.	20
17.3. Protección al testigo	20
Artículo 18. DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO ACADÉMICO	20
18.1. Interposición de la queja o denuncia	20
18.2.	Atención a la víctima



de hostigamiento sexual..... 20

18.3. Investigación y Sanción..... 21

Artículo 19. DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO Y EN LAS MODALIDADES FORMATIVAS..... 21

19.1. Interposición de la queja o denuncia..... 21

19.2. Atención a la víctima de hostigamiento sexual..... 21

19.3. Investigación y Sanción..... 22

TÍTULO TERCERO 22

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS 22

FORMATOS EN EL ÁMBITO ACADÉMICO 26

ANEXO N°1..... 26

ANEXO N°2..... 29

FORMATOS EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO O MODALIDAD FORMATIVA... 30

ANEXO N°3..... 30

ANEXO N°4..... 33



[Handwritten signature]



**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE**

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I
FINALIDAD OBJETIVO, ALCANCE, BASE LEGAL Y ÁMBITO DE
APLICACIÓN**

Artículo 1. FINALIDAD

El presente Reglamento tiene como finalidad, fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable como prevención de toda forma de violencia de género, evitando cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual que perjudique las condiciones laborales o educativas, estableciendo mecanismos oportunos, éticos y en el marco legal vigente, para su sanción efectiva y priorizando la protección de la víctima.

Artículo 2. OBJETIVO

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Artículo 3. ALCANCE y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria, integrada por autoridades, funcionarios, personal docente, trabajadores administrativos, Jefes de Práctica y de Laboratorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (UNE EGYV), independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, y los estudiantes de pre y posgrado, cualquiera haya sido su modalidad de ingreso. También se aplica a graduados, egresados y ex estudiantes que hubieren cometido la falta durante su estadía en la UNE EGYV.

El ámbito de aplicación corresponde específicamente a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa.

Artículo 4. BASE LEGAL

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Ley N°30220, Ley Universitaria y sus modificatorias.



- 4.3. Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 4.4. Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°033-2005-PCM.
- 4.5. Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N°043-2003-PCM.
- 4.6. Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP.
- 4.7. Ley N°29430, que modifica la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 4.8. Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 4.9. Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento aprobado con el Decreto Supremo N°009-2016-MIMP.
- 4.10. Ley N°29733, Ley de Protección de Datos Personales, y sus modificatorias.
- 4.11. Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS.
- 4.12. Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM.
- 4.13. 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.
- 4.14. Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, Decreto Supremo N°005-90-PCM.
- 4.15. Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, sus reglamentos y modificatorias.
- 4.16. Decreto Legislativo N°1401, Ley que aprueba el Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público, el cual fue regulado mediante Decreto Supremo N°083-2019-PCM.
- 4.17. Decreto Supremo N°004-2012-MIMP, que aprueba el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017".
- 4.18. Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, aprueba el "Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021".
- 4.19. Decreto N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° Supremo 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 4.20. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública".
- 4.21. Resolución Ministerial N°115-2020-MIMP, que aprueba los formatos referenciales para quejas o denuncias por Hostigamiento Sexual en el Sector Privado y Público.



- 4.22. Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU, aprueba los nuevos "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".
- 4.23. Resolución N°3028-2015-R-UNE, aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- 4.24. Resolución N°3958-2019-R-UNE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- 4.25. Resolución N°025-2019-AU-UNE, que aprueba la Reforma del Estatuto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, y su modificatoria Resolución N°050-2019-AU-UNE.
- 4.26. Resolución N°3070-2019-R-UNE, que aprueba el Reglamento General de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

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

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Artículo 5. PRINCIPIOS

Principios rectores aplicables en las acciones de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, son:

5.1. 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 sexual son contrarios a este principio y pueden generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante.

5.2. Gozar de un ambiente saludable y armonioso.

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

5.3. Igualdad y no discriminación por razones de género.

Las instituciones, autoridades competentes y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.



[Handwritten signature]



5.4. Respeto de la integridad personal.

Las instituciones, autoridades competentes 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.

5.5. Intervención inmediata y oportuna.

Las instituciones, autoridades competentes y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

5.6. Reserva, confidencialidad y derecho a la privacidad.

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.

5.7. 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.

5.8. Impulso de oficio.

Las instituciones, autoridades competentes 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.

5.9. Informalismo.

Las instituciones, autoridades competentes 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.



[Handwritten signature]



5.10. Celeridad.

Las instituciones, autoridades competentes 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.

5.11. Interés superior del niño.

Las instituciones, autoridades competentes 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.

5.12. Interés superior del estudiante.

Implica “Garantizar el disfrute pleno y efectivo del derecho a la educación y de todos los derechos reconocidos por la Constitución, el derecho internacional de derechos humanos, y la Ley universitaria (numeral 5.14 del Art.5.), que constituyen el marco jurídico para la toma de decisiones que afectan al estudiante o estudiantes en las universidades públicas y privadas”.

5.13. Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

Su aplicación demanda crear un modelo operativo destinado a proporcionar alertas para reducir el hostigamiento de acoso y sexual (HAS) dirigido a cada uno de los miembros de la universidad con la finalidad de llegar a todos los rincones del campus universitario (Numeral 15.16 del Art 5 de la Ley 30220.)

5.14. Debida diligencia.

El órgano competente debe utilizar todos los medios necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados por hostigamiento sexual, de manera oportuna y eficaz.

5.15. Perspectiva de la víctima razonable.

Permite realizar un análisis de los hechos tomando en cuenta el género de la víctima. Se debe valorar la conducta del hostigamiento sexual desde las diferentes perspectivas que hombres y mujeres tienen sobre el tema, es decir, que algunas conductas que la mayoría pueden considerar aceptables, pueden ser ofensivas para otros/as.



[Handwritten signature]



5.16. Razonabilidad.

Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los/as administrados/as, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

5.17. Protección integral de la víctima.

Implica velar por la asistencia integral y protección a la víctima de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y/o violación a la libertad sexual.

5.18. No revictimización.

Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 6. DEFINICIONES

Para fines de la aplicación del presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- 6.1. Autonomía de Responsabilidades:** Las consecuencias civiles, administrativas y penales de la responsabilidad del hostigador son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectivo contexto normativo.
- 6.2. 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 otros de similar naturaleza.
- 6.3. 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 a otro.
- 6.4. Comité de Investigación:** Evalúa los hechos y determina la configuración del acto de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas.
- 6.5. 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, que puede crear un



[Handwritten signature]



ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias; o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares. En todos los casos antes mencionados no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

- 6.6. Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 6.7. Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 6.8. Instituciones:** Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.
- 6.9. Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas pre profesionales y profesionales.

- 6.10. Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD):** Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente. La información contenida en el procedimiento de investigación y sanción tiene carácter confidencial, por lo que ningún funcionario que tome conocimiento del caso de hostigamiento sexual, lo investigue o lo sancione puede brindar o difundir información; salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

- 6.11. Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

- 6.12. Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.



[Handwritten signature]



- 6.13. Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.14. Relación de Autoridad:** 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 ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 6.15. 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.
- 6.16. 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.
- 6.17. Secretaría Técnica (STPAD):** Responsable de atender las denuncias/quejas verbales o escritas de hostigamiento sexual, llevar a cabo la investigación preliminar y prestar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- 6.18. 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.
- 6.19. Ciber acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales, tales como web, redes sociales, mensaje o conversaciones escritas u orales (chat), por medio de celular, grabaciones de voz (audios), fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD Y CAUSALES DE ABSTENCIÓN

Artículo 7. RESPONSABLES

- 7.1. Para los casos de hostigamiento sexual que involucre a estudiantes (pregrado y posgrado), egresados, personal docente y autoridades; el numeral 47.1 del artículo 47 del Decreto Supremo N°014-2019- MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942 y artículo 48 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP que modifica el citado Reglamento, señala como responsables a:

- La Defensoría Universitaria.
- La Oficina de Bienestar Universitario.
- La Secretaría de Instrucción.



- d. Comisión Disciplinaria.
- e. Tribunal Disciplinario.

7.2. Para los casos de hostigamiento sexual que involucre a los servidores/as civiles, el punto IV de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, que contempla lo dispuesto en el numeral 35.2 del artículo 35 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, que involucra a:

7.2.1. Los/las funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles, señala como responsables a:

- a. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- b. La Oficina de Recursos Humanos.
- c. La Secretaria Técnica, el órgano instructor y el órgano sancionador de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

7.2.2. Las modalidades formativas, señala como responsables a:

- a. La Oficina de Recursos Humanos.
- b. El Comité de Investigación, es la autoridad competente en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 8. CAUSALES DE ABSTENCIÓN

En marco al numeral 49.7 del artículo 49 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, las autoridades competentes que investigan, resuelven e imparten sanciones deberán de abstenerse de participar en los siguientes casos:

- 8.1. 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.
- 8.2. Si ha tenido intervención como testigo en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo, 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.
- 8.3. 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.
- 8.4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifestada o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en la investigación preliminar o procedimiento administrativo disciplinario, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes.
- 8.5. Si en ellos se constituye la figura de denunciante o denunciado.



[Handwritten signature]



CAPÍTULO V

SANCIONES APLICABLES A LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9. SANCIONES

En caso de configurarse el hostigamiento sexual, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a. En caso que el/la infractor/a sea docente, ordinario o contratado, la sanción a aplicarse será la de destitución de conformidad con el artículo 95.7 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- b. En el supuesto que el/la infractor/a sea estudiante, la sanción que amerita dicha conducta será la de separación definitiva de la Universidad.
- c. Si el/la infractor/a es el/la servidor/a civil bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276 o 1057, de acuerdo a la gravedad de la falta, es sancionado/a con la suspensión temporal o con destitución, de conformidad con el inciso e) del numeral 98.2 del artículo del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia al inciso k) del artículo 85 de la citada Ley.
- d. En caso sea autoridad, se sujeta a la sanción estipulada en el numeral a) del presente artículo.
- e. De tratarse de un/a graduado/a o egresado/a; así como en el caso de un/a ex estudiante, será considerado persona "no grata" y por consiguiente no será admitido como estudiante de Pregrado en una segunda carrera profesional, ni seguir estudios de Posgrado, ni postular a la carrera docente, ni ser admitido como personal de la UNE EGYV.

CAPÍTULO VI

CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10. CONFIGURACIÓN

En marco al artículo 6 del Decreto Supremo N°014-2019- MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, las autoridades competentes que investigan, resuelven e imparten sanciones deben de abstenerse de participar en los siguientes casos:

- 10.1. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- 10.2. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.

- 10.3. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la UNE EGyV.
- 10.4. Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente, se consideran para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

En concordancia a lo dispuesto en las normas vigentes (Ley N°27942 y su Reglamento, Ley N°30220, Ley N°30057 y Decreto Legislativo N°276) que establecen que el hostigamiento sexual es una falta muy grave cuya sanción es la destitución, y dado que muchas veces no es denunciada y que supone el abuso de poder, la UNE EGyV para efectos de la investigación y sanción correspondiente determina la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en los numerales del presente artículo, para dar una respuesta razonable frente a casos de hostigamiento sexual, que justifica la aprobación de un procedimiento disciplinario con un ambiente de confianza para su tramitación adecuada, el cual se desarrolla con diligencia y celeridad.

Artículo 11. MANIFESTACIONES

En marco al artículo 6 de la Ley N°27942, el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.



[Handwritten signature]



TÍTULO SEGUNDO DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO I MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 12. EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

En el numeral 5.1.1. del punto 5.1. de la Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU, acorde a lo dispuesto en los numerales 47.1 y 47.2 del artículo 47 del Reglamento de la Ley N°27942, se indican las acciones de prevención del hostigamiento sexual y el fortalecimiento de los mismos, para los estudiantes (pregrado y posgrado), personal docente y autoridades, a cargo de la Defensoría Universitaria conjuntamente con la Oficina de Bienestar Universitario.

Artículo 13. EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO Y EN LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Los numerales 7.1.1. y 7.1.2. del punto 7.1. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, acorde a lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del Reglamento de la Ley N°27942, se indican las acciones de prevención del hostigamiento sexual, a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II AUTORIDADES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 14. EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

- 14.1. El artículo 3 del Anexo N°1 de la Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU, acorde a lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, menciona como autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual, que involucra a los estudiantes (pregrado y posgrado), egresados, personal docente y autoridades.

Las autoridades competentes son las siguientes:

- a. La **Secretaría de Instrucción**, a cargo de la investigación preliminar y la emisión de un informe final de precalificación.
- b. La **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual**, como órgano, que se pronuncia en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.
- c. El **Tribunal Disciplinario**, como la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.



[Handwritten signature]



14.2. La **UNE EGYV determina el proceso de elección de las autoridades a cargo de la investigación y sanción del hostigamiento sexual**, la misma que es aprobada en Consejo Universitario, formalizada mediante Resolución Rectoral, teniendo en cuenta lo siguiente:

a. La Secretaría de Instrucción (SDI):

Está compuesta por tres (3) miembros, dos (2) docentes y un (1) estudiante. Uno de los docentes es el Defensor/a de la Oficina de la Defensoría Universitaria.

a.1. Perfil exigido para integrar la SDI:

- Ser docente ordinario a tiempo completo, con más de cinco (5) años de tiempo de servicios y acreditar una sólida trayectoria ética, profesional y académica vinculada con la promoción y defensa de los derechos de las personas.
- Ser estudiante que curse entre el tercero y octavo ciclo de estudios exitosos, sin haber reprobado ninguna asignatura.
- Los docentes deben tener estudios en derecho y/o diplomados y/o capacitaciones en materia de derecho administrativo sancionador, derecho laboral o derechos humanos y/o enfoque de género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

a.2. Período de nombramiento:

- Los docentes serán nombrados por un período de dos (2) años. Pudiendo ser reelegidos por única vez, según su desempeño; con excepción del defensor/a.
- El representante de los estudiantes será nombrado por un período de un (01) año. Pudiendo ser reelegido por única vez, por haber observado un buen desempeño.

a.3. Nombramiento de los integrantes de la SDI.

La Defensoría Universitaria y la Dirección de Bienestar Universitario proponen al Consejo Universitario:

- Una terna de docentes Tutores y estudiantes de las Facultades que posean el perfil exigido para el cargo.
- El consejo Universitario evalúa las propuestas y procede al nombramiento mediante Resolución Rectoral con arreglo al Derecho y la Ley.

b. La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (CDPAHS):

Está compuesta por tres (3) miembros, dos (2) docentes y un/a (1) estudiante de preferencia de sexo femenino.



[Handwritten signature]



b.1. Perfil exigido para integrar la CDPAHS:

- Ser docente ordinario a tiempo completo, Categoría Asociado y/o Principal, con más de diez (10) años de tiempo de servicios y acreditar una sólida trayectoria profesional y académica vinculada con la promoción y defensa de los derechos de las personas.
- Ser estudiante que curse entre el tercero y octavo ciclo de estudios exitosos, sin haber reprobado ninguna asignatura.
- Los docentes deben tener estudios en Derecho y/o diplomados y/o capacitaciones en materia de derecho administrativo sancionador, derecho laboral o derechos humanos y/o enfoque de género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

b.2. Período de nombramiento:

- Los docentes serán nombrados por un período de dos (2) años. Pudiendo ser reelegidos por única vez, según su desempeño.
- El representante de los estudiantes será nombrado por un período de un (01) año. Pudiendo ser reelegido por única vez, por haber observado un buen desempeño.

b.3. Nombramiento de integrantes de la CDPAHS

La Defensoría Universitaria y la Dirección de Bienestar Universitario proponen al Consejo Universitario:

- Una terna de docentes Tutores y estudiantes de las Facultades que posean el perfil exigido para el cargo.
- El consejo Universitario evalúa las propuestas y procede al nombramiento mediante Resolución Rectoral con arreglo al Derecho y la Ley.

c. El Tribunal Disciplinario (TD):

Está compuesta por tres (3) miembros, dos (2) docentes y un (1) estudiante, preferentemente mujer. Además, se nombrará un docente y estudiante como miembros suplentes.

c.1. Perfil exigido para integrar el TD:

- Ser docente ordinario a dedicación exclusiva de categoría de Asociado y/o Principal, con más de diez (10) años de tiempo de Servicios y acreditar una sólida trayectoria ética, profesional y académica vinculada con la promoción y defensa de los derechos las personas.
- Ser estudiante que curse entre el tercero y octavo ciclo de estudios exitosos, sin haber reprobado ninguna asignatura.



[Handwritten signature]



- Los docentes deben tener estudios en derecho y/o diplomados y/o capacitaciones en materia de derecho administrativo sancionador, derecho laboral o derechos humanos y/o enfoque de género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

c.2. Período de nombramiento:

- Los docentes serán nombrados por un período de dos (2) años. Pudiendo ser reelegidos por única vez, según su desempeño.
- El representante de los estudiantes será nombrado por un período de un (01) año. Pudiendo ser reelegido por única vez, por haber observado un buen desempeño.

c.3. Nombramiento de integrantes de la CDPAHS

La Defensoría Universitaria y la Dirección de Bienestar Universitario proponen al Consejo Universitario:

- Una terna de docentes Tutores y estudiantes de las Facultades que posean el perfil exigido para el cargo.
- El consejo Universitario evalúa las propuestas y procede al nombramiento mediante Resolución Rectoral con arreglo al Derecho y la Ley.

Artículo 15. EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

En relación a los actores involucrados en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que involucra a los servidores/as civiles, los literales c. y d. del numeral 7.3.1. del punto 7.3. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, acorde a lo dispuesto en el numeral 35.2 del artículo 35 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, indica que la investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que está integrado por:

- a. La **Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario**, se encarga de apoyar el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo como principal función llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación.
- b. Las autoridades competentes:

- b.1. **Órgano Instructor**, tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria, y de acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación, pueden ser:



- Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión).
- Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos (destitución).

b.2. Órgano Sancionador, determinar la sanción al denunciado, y de acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación, pueden ser:

- Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos (amonestación escrita).
- Rector de la UNE EGYV (destitución).

Artículo 16. EN EL ÁMBITO DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

La autoridad competente en la investigación y sanción del hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el punto 7.4. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, emitida en concordancia a la novena Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N°27942, indica al **Comité de Investigación (CI)**, que se encarga de la evaluación de los hechos denunciados, y está integrado por:

- a. Dos (2) representantes de la ORH:
 - Jefe/a de la ORH.
 - Servidor/a, con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.
- b. Un (1) directivo/a del área usuaria en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima.

CAPÍTULO III DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 17. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La UNE EGYV deberá, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

17.1. Confidencialidad

De acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley 27942, la/el denunciada/o por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia.

Se deben tomar las siguientes medidas de confidencialidad:

- a. Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia.
- b. Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

17.2. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción.

En marco al numeral 16.3 del artículo 16 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, los/as miembros de las autoridades encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como ante el órgano competente de la UNE EGyV donde se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

17.3. Protección al testigo.

En mérito al último párrafo del artículo 18 del Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, se debe garantizar debidamente a los/as testigos las medidas de protección personales y laborales, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el/la testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra el/la denunciante.

Artículo 18. DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO ACADÉMICO.

Las etapas que comprende este artículo, contemplan los actos de hostigamiento sexual que involucra a los estudiantes (pregrado y posgrado), egresados, personal docente y autoridades que se encuentran bajo la Ley N°30220, Ley Universitaria.

18.1. Interposición de la queja o denuncia.

El numeral 4.1.1. del punto 4.1. del Anexo N°1 de la Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU, acorde a lo dispuesto en el literal a) del numeral 49. 1 del artículo 49 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, se indica los procedimientos para la interposición de la queja o denuncia.

18.2. Atención a la víctima de hostigamiento sexual.

Los numerales 4.1.2 y 4.1.3. del punto 4.2. del artículo 4 del Anexo N°1 de la Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU, acorde a lo dispuesto en el literal b) del artículo 49 del Reglamento de la Ley N°27942, se dicta las medidas de atención y protección por hostigamiento sexual.



[Handwritten signature]



18.3. Investigación y Sanción.

El numeral 4.2. del artículo 4 del Anexo N°1 de la Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU, acorde a lo dispuesto en los numerales 49.2 y 49.3 del artículo 49 del Reglamento de la Ley N°27942, se indica los procedimientos para la investigación y sanción.

De igual manera, es de indicar que el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N°30220, Ley Universitaria, señala como una de las causales de destitución la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerada como muy grave, es: "Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal".

Artículo 19. DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO Y EN LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Las etapas que comprende este artículo, contemplan los actos de hostigamiento sexual que involucra a los/as servidores/as civiles, independientemente del régimen en el que se encuentran (Ley N°30057, Decreto Legislativo N°276) y a los/as contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N°1057; así como para quienes realizan prácticas pre profesionales o profesionales en lo que resulten aplicables, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N°1401.

19.1. Interposición de la queja o denuncia.

- a. En el caso de los **servidores civiles**, el numeral 7.3.2. del punto 7.3. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, señala lo dispuesto en el numeral 35.1 del artículo 35 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, se indica los procedimientos para la interposición de la queja o denuncia.
- b. En el caso de las **modalidades formativas**, el punto 7.4. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, emitida en concordancia a la novena Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N°27942 y, indica los procedimientos para la interposición de la queja o denuncia.

19.2. Atención a la víctima de hostigamiento sexual.

- a. En el caso de los **servidores civiles**, el numeral 7.3.3. del punto 7.3. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, señala lo dispuesto en el artículo 35 del Decreto Supremo N°021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, indica los procedimientos para la atención de la víctima.



- b. En el caso de las **modalidades formativas**, el punto 7.4. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, que señala lo dispuesto en la novena Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N°27942 y, indica los procedimientos para la atención de la víctima.

19.3. Investigación y Sanción.

- a. En el caso de los **servidores civiles**, al numeral 7.3.4. del punto 7.3. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, que señala lo dispuesto en los literales e) y f) del artículo 35 del Reglamento de la Ley N°27942, se indican los procedimientos para la investigación y sanción.

De igual manera, es de indicar que el literal l) del artículo 28 del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, señala como una de las faltas de carácter disciplinarias: "El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia", modificado por la Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley N°27942.

- b. Para las **modalidades formativas**, el numeral 7.4.6. del punto 7.4. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, que señala lo dispuesto en el numeral 34.3 del artículo 34 del Reglamento de la Ley N°27942, se indica los procedimientos para la investigación y sanción, que serán descritos en la Directiva que se emita.

TÍTULO TERCERO DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA: Actualización periódica de los documentos normativos internos conforme a las normas legales, que emitan las instituciones y organismos superiores y acorde a la realidad universitaria cambiante, promoviendo la participación efectiva de toda la comunidad educativa en la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual; afín de reducir a su mínima expresión dicho flagelo en nuestra alma mater.

SEGUNDA: En mérito del artículo 52 del Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante el Decreto Supremo N°014-2019-MINMP, se debe:

- a. informar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas; así como, el estado del procedimiento.



[Handwritten signature]



- b. Reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de las evaluaciones y diagnóstico a los que alude el artículo 10 del citado Reglamento de la Ley N°27942.

TERCERA: En virtud a la séptima Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante el Decreto Supremo N°014-2019-MINMP, a través plataforma virtual de SERVIR, y de acuerdo a su competencia:

- a. La Oficina de Recursos Humanos debe informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio por hostigamiento sexual, señalado en el artículo 38 del citado Reglamento.
- b. La Oficina de Recursos Humanos debe informar Semestralmente a SERVIR las medidas de mejora o ajustes implementadas a la cultura y clima laboral, que contribuyan a prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, reforzando la sensibilización y las buenas prácticas en el manejo de riesgos, señalado en el artículo 38 del citado Reglamento.
- c. La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta, señalado en el literal h) del numeral 35.2 del artículo 35 del citado Reglamento.

CUARTA: Los órganos competentes de la UNE EGYV, deben ingresar en el sistema del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD, las sanciones administrativas disciplinarias impuestas por destitución y despido, conforme a las normas previstas para efectos de la presente disposición.



QUINTA: Los casos denunciados, procesos de investigación preliminar y procedimiento disciplinario por hostilización y acoso sexual que vienen realizando antes de la vigencia del nuevo Reglamento, seguirán conforme a las normas con las cuales se les viene procesando a cargo de la Defensoría Universitaria y el Tribunal de honor de la UNE EGYV.



[Handwritten signature]

SEXTA: Las competencias de la Oficina de la Defensoría Universitaria de la UNE EGYV, se encuentran plenamente vigentes e inalterables en toda su plenitud, conforme las establecidas en la Ley N°30220, así como en el Estatuto, Reglamento General y Reglamento de la Defensoría Universitaria de la UNE EGYV.



SÉPTIMA: Las nuevas autoridades competentes: Secretaria de Instrucción, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, han sido creadas de manera específica, para potenciar y hacer más efectiva las acciones de prevención, intervención y sanción al hostigamiento sexual en la universidad peruana, por la Ley 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Ley 29430 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°014-2019-MIMP y su modificatoria Decreto Supremo N°021-2021.MIMP. Normativas que ha dado lugar al presente Reglamento Interno de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual en la UNE EGYV.

OCTAVA: La Alta Dirección de la UNE EGYV, debe disponer que las Unidades de Organización, según corresponda, incorporen con prontitud en el Estatuto y Reglamento General de la UNE EGYV las competencias funcionales de las siguientes autoridades competentes:

- a. **Secretaría de Instrucción**, a cargo de la investigación preliminar y la emisión de un informe final de precalificación.
- b. **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual**, en está a cargo de emitir en primera instancia su pronunciamiento sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.
- c. **Tribunal Disciplinario**, como la segunda y última instancia, está encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

NOVENA: Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas por los órganos competentes de la UNE EGYV, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

Toda sanción impuesta debe constar en el legajo correspondiente de el/la infractor/a.

DÉCIMA: Las autoridades, personal docente y no docente al servicio de la UNE EGYV, independientemente de su régimen laboral o contractual, que se encuentren incurso en el numeral 2. o 3. del artículo 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente.

UNDÉCIMA: En mérito del artículo 52 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la Secretaría de Instrucción como órgano competente, debe:



- a. Informar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas; así como, el estado del procedimiento.
- b. Reporta anualmente a la SUNEDU los resultados de las evaluaciones y diagnóstico a los que alude el artículo 10 del citado Reglamento de la Ley N° 27942.

DUODÉCIMO: Puesta en vigencia el presente Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, queda derogado la Resolución N° 0016-2020-R-UNE del 16 de enero del 2020, que aprueba el Reglamento Interno de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



FORMATOS EN EL ÁMBITO ACADÉMICO
(Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU de 02 de diciembre de 2021)

ANEXO N°1
FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA
POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

..... de..... de 20....

Secretaria de Instrucción de la Universidad
.....

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y 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, y modificatorias.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende.			
Relación con la persona denunciada (Marcar con un aspa X)	Alumno/a		Personal docente
	Personal no docente		Prestador/a de servicios
	Otro:		

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

Nombres y apellidos			
Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende.			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Rector/a	Vice Rector/a	Decano/a
	Director/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Prestador/a de servicios	Otro:	



VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5. Atención médica, física y mental o psicológica.	
6. Otras medidas de protección (especificar).	

(*) **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, y modificatorias.

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, y modificatorias.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y apellidos:	



[Handwritten signature]



ANEXO N°2

(Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU de 02 de diciembre de 2021)

MODELO DE “ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE”

En la ciudad de, siendo lashoras del día, se presentó ante la Secretaria de Instrucción de la Universidad, la persona de, identificado con DNI N°....., y domiciliado en, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a

Al respecto, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIVA

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
2	El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
3	La impugnación de los cargos;
4	La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento;
5	La Resolución del Tribunal Disciplinario.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutive.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales médica, física y mental o psicológica, con los que cuentan la universidad, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones:

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del/la Secretario/a de Instrucción.



SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN



[Handwritten signature]

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE



[Handwritten signature]



Huella

FORMATOS EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO O MODALIDAD FORMATIVA

(Resolución Ministerial N°115-2020-MIMP de 17 de julio de 2020)

ANEXO N°3

FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PÚBLICO

..... de..... de 20....

Señor/a Director/a de la Oficina de Recursos Humanos de la universidad:

.....
.....

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, y modificatorias.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Cargo o 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 o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:	
	Subordinado/a:	Proveedor/a:	
	Practicante	Otro:	

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, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Dirección, Oficina o Área			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo Electrónico

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, 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	

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.	<input type="checkbox"/>
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.	<input type="checkbox"/>
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	<input type="checkbox"/>

² Declaración de testigos.

Documentos públicos /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

Cualquier otro medio idóneo.



[Handwritten signature]



4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5. Atención médica, física y mental o psicológica.	
6. Otras medidas de protección (especificar).	

(*) **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, y modificatorias.

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, y modificatorias.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y apellidos:	



ANEXO N°4 MODALIDAD FORMATIVA

(Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE de 30 de octubre de 2019)

ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN (Comité de Investigación)

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____

(*nombre completo del/la denunciante*), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación, se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación del/a denunciado/a, así como la modalidad de sujeción con la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genere al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

