



**Universidad Nacional del Callao**

Licenciada por Resolución N° 171-2019-SUNEDU/CD

**Oficina de Secretaría General**

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

Callao, 25 de agosto de 2022

Señor

Presente.-

Con fecha veinticinco de agosto de dos mil veintidós, se ha expedido la siguiente Resolución:

**RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 137-2022-CU.- CALLAO, 25 DE AGOSTO DE 2022.- EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO:**

Visto el acuerdo del Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 25 de agosto de 2022, en el punto de agenda 5. REGLAMENTOS ACADÉMICOS: 5.2 PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.

**CONSIDERANDO:**

Que, el Art. 18° de la Constitución Política del Perú, establece que “Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes”;

Que, conforme a lo establecido en el Art. 8° de la Ley Universitaria N° 30220, el Estado reconoce la autonomía universitaria, la misma que se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la acotada Ley y demás normativa aplicable, autonomía que se manifiesta en los regímenes normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, el Art. 58° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, concordante con el Art. 108° de la norma estatutaria, establece que el Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y de ejecución académica y administrativa de la Universidad;

Que, el Art. 109°, numeral 109.2 del Estatuto de la Universidad Nacional del Callao, establece que el Consejo Universitario tiene, entre otras atribuciones, aprobar el Reglamento General, reglamentos de elecciones, de revocatoria y otros reglamentos internos especiales, así como controlar su cumplimiento;

Que, con Resolución N° 615-2020-R del 26 de noviembre de 2020, ratificada por Resolución N° 223-2020-CU del 17 de diciembre de 2020; se aprobó el REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO;

Que, el Defensor Universitario, mediante el Oficio N° 040-2022-ODU-UNAC (Expediente N° 200968) recibido el 03 de junio de 2022, remite la propuesta de “Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional del Callao”, elaborado de acuerdo a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU que aprueba los nuevos lineamientos para la prevención e intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la comunidad universitaria;

Que, el Director de la Oficina de Bienestar Universitario, mediante el Oficio N° 243-2022-OBU-VRA-UNAC recibido el 27 de junio de 2022, remite el Informe elaborado por la Psicóloga de la Unidad del Centro de Salud sobre la revisión de la citada propuesta de Reglamento;

Que, asimismo, el Defensor Universitario mediante el Oficio N° 049-2022-ODU-UNAC del 18 de julio de 2022, remite el Informe N° 006-2022-ODU-UNAC por el cual emite tres conclusiones: “1. La Universidad Nacional





**Universidad Nacional del Callao**

**Licenciada por Resolución N° 171-2019-SUNEDU/CD**

**Oficina de Secretaría General**

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

*del Callao (UNAC) debe implementar a corto plazo los tres órganos disciplinarios: la Secretaría de Instrucción, la Comisión para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario y a la vez definir los procedimientos para cada uno de ellos. 2. La Defensoría Universitaria de la Universidad Nacional del Callao debe difundir la normativa y el procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual por todos los medios posibles para que más miembros de la comunidad universitaria tengan la confianza, conocimiento y medios para poder denunciar a sus hostigadores. y 3. La SUNEDU mediante estas charlas busca persuadir a las casas superiores de estudio a permanecer atentos a las denuncias de hostigamiento formuladas por algún miembro de la comunidad universitaria.”; asimismo emite tres recomendaciones: “1. Se debe elaborar el Reglamento de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional del Callao de acuerdo a los lineamientos de la RVM N° 328-2021-MINEDU. 2. Que la Defensoría Universitaria de la Universidad Nacional del Callao debe planificar actividades específicas que enfatizen una política preventiva para los casos de hostigamiento sexual. y 3. Coordinar la Defensoría con Bienestar Universitario de la UNAC para realizar la difusión de los órganos disciplinarios y los nuevos procedimientos para atender las denuncias de hostigamiento sexual.”;*

Que, el Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante el Oficio N° 2815-2022-OPP del 09 de agosto de 2022, evaluados los actuados, opina que en la citada propuesta de actualización del Reglamento para la Prevención e intervención en casos de Hostigamiento Sexual, han incorporado lo establecido en el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP y la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, sobre las autoridades encargadas del Procedimiento Disciplinario por Actos de Hostigamiento Sexual en los centros universitarios y sus Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinarios para actos de Hostigamiento Sexual; asimismo, precisa que dicha propuesta de actualización de Reglamento está conforme a la normativa vigente, debiendo dejarse sin efecto la Resolución Rectoral N° 615-2020-R de fecha 26 de noviembre de 2020;

Que, la Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe Legal N° 761-2022-OAJ recibido el 15 de agosto de 2022, evaluados los actuados, recomienda incorporar en el texto propuesto los aspectos que detalla;

Que, en sesión ordinaria de Consejo Universitario de fecha 25 de agosto de 2022, tratado el punto de agenda 5. REGLAMENTOS ACADÉMICOS: 5.2 PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, los señores consejeros acordaron aprobar el citado Reglamento presentado por el Defensor Universitario adicionándose las recomendaciones formuladas por la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, el Artículo 6° numeral 6.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General señala que el acto administrativo puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto;

Estando a lo glosado; al Oficio N° 243-2022-OBV-VRA-UNAC de la Oficina de Bienestar Universitario del 24 de junio de 2022; Oficio N° 049-2022-ODU-UNAC de la Defensoría Universitaria del 18 de julio de 2022; Oficio N° 2815-2022-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del 09 de agosto de 2022; al Informe Legal N° 761-2022-OAJ recibido de la Oficina de Asesoría Jurídica el 15 de agosto de 2022; a lo acordado por el Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 25 de agosto de 2022; y, en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 109° del Estatuto de la Universidad, concordantes con los Arts. 58° y 59° de la Ley Universitaria, Ley N°30220;

**RESUELVE:**

- 1° APROBAR, el REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.**



**Universidad Nacional del Callao**

Licenciada por Resolución N° 171-2019-SUNEDU/CD

**Oficina de Secretaría General**

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

- 2° **DEJAR SIN EFECTO** toda disposición emitida por esta Casa Superior de Estudios que se opongan a lo establecido en el Reglamento aprobado mediante el numeral precedente, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.
- 3° **DISPONER** que la **DEFENSORÍA UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO** planifique las actividades específicas que enfatizen una política preventiva para los casos de hostigamiento sexual.
- 4° **DISPONER** que la **DEFENSORÍA UNIVERSITARIA** conjuntamente con la **OFICINA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO** de la Universidad Nacional del Callao, realicen la difusión relacionada al procedimiento para atender las denuncias de hostigamiento sexual dirigido a la comunidad universitaria.
- 5° **TRANSCRIBIR**, la presente Resolución a los Vicerrectores, Facultades, Escuela de Posgrado, dependencias académicas y administrativas, gremios docentes, gremios no docentes, representación estudiantil, para conocimiento y fines consiguientes.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**


Fdo. Dra. **ARCELIA OLGA ROJAS SALAZAR**.- Rectora y Presidenta del Consejo Universitario de la Universidad Nacional del Callao.- Sello de Rectorado y Presidenta del Consejo Universitario.-

Fdo. Abog. **LUIS ALFONSO CUADROS CUADROS**.- Secretario General.- Sello de Secretaría General.-

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento y fines consiguiente.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
Oficina de Secretaría General  
Abog. Luis Alfonso Cuadros Cuadros  
Secretario General

cc. Rectora, Vicerrectores, Facultades, EPG, dependencias académicas y administrativas,  
cc. gremios docentes, gremios no docentes, R.E. y archivo.



**REGLAMENTO PARA LA  
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**(Aprobado por Resolución N° 137-2022-CU del 25 de agosto de 2022)**

**Bellavista - Callao**



## ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1. Objeto	3
Artículo 2.- Base Legal	3
Artículo 3.- Alcance	4
Artículo 4.- Ámbito de aplicación	4
Artículo 5.- Principios y enfoques de actuación	4
Artículo 6.- Definiciones	6
CAPÍTULO II: DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	7
Artículo 7.- Configuración del Hostigamiento Sexual	7
Artículo 8.-Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual	7
CAPÍTULO III: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	8
Artículo 9.- Prevención de los actos de hostigamiento sexual	8
CAPÍTULO IV: AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	11
Artículo 10.- Autoridades competentes del procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual y de la elección de sus miembros	11
CAPÍTULO V: FASES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	13
Artículo 11.- Investigación preliminar realizada por la Secretaría de instrucción	13
Artículo 12.- Información que puede contener la queja o denuncia	14
Artículo 13.- Atención médica y psicológica	14
Artículo 14.- Medidas de protección	15
Artículo 15.- Descargos de la queja o denuncia	15
CAPÍTULO VI: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	15
Artículo 16.- Etapa de instrucción Investigación preliminar realizada por la Secretaría de instrucción	15
Artículo 17.- Etapa resolutive	16
Artículo 18.- Etapa de Impugnación	17
Artículo 19.- Causales de abstención	17
Artículo 20.- Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinarlo	18
Artículo 21.- Régimen de sanciones	18
Artículo 22.- Reserva y confidencialidad de la investigación	18
Artículo 23.- Derecho de acudir a otras instancias	19

Artículo 24.- Falsa queja o denuncia	19
Artículo 25.- Expedientes	19
CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS	19
ANEXOS	20
ANEXO N° 1: MODELO PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS – UNAC	21
ANEXO N° 2: FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNAC	23



# REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

(Aprobado por Resolución N° 137-2022-CU del 25 de agosto de 2022)

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Objeto

Fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, en la Universidad Nacional del Callao, 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, estableciendo mecanismos oportunos, éticos y en el marco legal vigente, para su sanción efectiva y priorizando la protección a la víctima.

### Objetivos Específicos:

- a) Prevenir, detectar, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual producido por las relaciones de autoridad o dependencia, que se presenten en la comunidad universitaria, que permita el normal desarrollo y aseguramiento de la prestación de servicios de educación superior universitaria.
- b) Proteger a los estudiantes, docentes y trabajadores administrativos frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, igualdad, no discriminación y libertad sexual.

### Artículo 2.- Base Legal

- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, así como el Estatuto de la UNAC.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, 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.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP Decreto supremo que modifica el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que 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.

### **Artículo 3.- Alcance**

El presente Reglamento es de alcance a toda la comunidad universitaria de la Universidad Nacional del Callao integrada por:

- a) Autoridades de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO: rectores/as, vicerrectores/as, consejeros/as, secretarios/as generales, decanos/as, directores/as, miembros de órganos colegiados -o quienes hagan sus veces- de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.
- b) Docentes ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semi presencial o a distancia de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.
- c) Jefes/as de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- d) Estudiantes de pregrado y posgrado, de diplomados, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.
- e) Personal no docente de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.

Asimismo, dentro de los alcances de este documento normativo, se encuentran también egresados/as y graduados/as y exalumnos/as.

### **Artículo 4.- Ámbito de aplicación**

El reglamento es aplicable a las acciones de prevención e intervención frente a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de sujeción, dentro o fuera de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, así como a través de medios digitales y se realice por o hacia alguna de las personas incluidas en el alcance del presente documento.

### **Artículo 5.- Principios y enfoques de actuación**

La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, se rige por los principios generales regulados en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP modificado por el D.S. N° 021-2021-MIMP; desde el principio de integridad, dignidad y defensa de la persona, garantizando se goce de ambientes saludables y armoniosos sin ningún tipo de discriminación por razones de género, brindando una intervención inmediata y oportuna, con celeridad y confidencialidad, lo cual incluye medidas de protección de las víctimas y la no revictimización. El procedimiento debe desarrollarse con diligencia y celeridad, así como con credibilidad, transparencia y equidad; debiendo completarse en los plazos establecidos en la presente normativa y respetando las garantías del debido proceso.





Asimismo, en concordancia con el art. 5 del Reglamento de Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la presente normativa se interpreta y aplica considerando, especialmente, el enfoque de género, interculturalidad, discapacidad, intergeneracional, derechos humanos, Interseccionalidad, y centrado en la víctima.

En el citado marco normativo, el presente reglamento, se rige por los siguientes principios:

- a) Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las autoridades 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.
- d) Principio de respeto de la integridad personal: Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las autoridades 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.
- f) Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente reglamento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) Principio de impulso de oficio: Las autoridades y todas las personas involucradas

en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

- i) Principio de informalismo: Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar lo establecido en el presente Reglamento y en las normas sobre la materia, 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 denunciados/as 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.
- j) Principio de celeridad: Las, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) Principio de 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

- a) **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; entre otras de similar naturaleza. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios virtuales.
- b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en la presente normativa, 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.
- f) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.



- h) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- i) **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.
- j) **Violencia de género:** Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.

## **CAPÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

### **Artículo 7.- Configuración del Hostigamiento Sexual**

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.

Para que se configure el hostigamiento sexual no es necesario que:

- a) Se acredite reiterancia en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso.
- b) Existan grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- c) El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- d) Ocurra en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

### **Artículo 8.- Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que configure alguno de los supuestos antes mencionados, así como mediante:

- 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 (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) Uso de términos de naturaleza o connotación sexista (escritos o verbales), así como todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos de género en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- e) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- g) Cuando la persona hostigada es adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

### **CAPÍTULO III**

## **MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **Artículo 9.- Prevención de los actos de hostigamiento sexual**

La UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, a través de la Defensoría Universitaria, juntamente con la Dirección de Bienestar Universitario y Asesoría Jurídica, realiza las siguientes acciones:

#### **9.1 Diagnóstico**

LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO realiza anualmente evaluaciones de diagnóstico, las mismas que podrán ser exclusivas o incorporarse dentro de las ya existentes sobre clima laboral, educativo, o de cualquier otra índole, con el fin de obtener un diagnóstico de posibles situaciones de hostigamiento sexual, de naturaleza o connotación sexual y sexista, así como de otras formas de violencia de género y desigualdades o discriminaciones de género y riesgos de que estas sucedan en la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.

El diagnóstico podrá considerar:

Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, autoidentificación étnica, entre otros.

Preguntas o mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención; la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Asimismo, deberá garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as y se realizará por medio de una encuesta virtual, como requisito para la matrícula del ciclo "A", en LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.



## **9.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual**

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual que se podrán desarrollar, entre otros, a través de talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión; y, cursos de aprendizaje, entre otros, buscando que éstas sean participativas e interactivas, acerca de las causas y consecuencias de este problema, y llamados a la acción específicos que indiquen qué hacer si es que uno presencia o es víctima de situaciones de hostigamiento sexual, visibilizando la aplicación de los enfoques señalados en el presente documento y desde una perspectiva de nuevas masculinidades, garantizando la participación y/o guía de, al menos, un/a especialista en el tema. El desarrollo de actividades de prevención del hostigamiento sexual deberá considerar necesariamente lo siguiente:

- a) La promoción de relaciones de igualdad en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres identificando los estereotipos de género y desigualdades, problematizarlas, desnaturalizándolas y buscando revertirla (institucionalización del enfoque de género, conforme a lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de género).
- b) La promoción de cambios de comportamiento entre los/as alumnos/as y docentes para prevenir y alertar de manera temprana, toda forma de discriminación, violencia de género y hostigamiento sexual.
- c) La facilitación de un aprendizaje en torno a qué conductas constituyen hostigamiento sexual.
- d) Transmitir los siguientes mensajes: (i) que el hostigamiento sexual no es tolerado y que, cuando ocurre, la probabilidad de enfrentar consecuencias negativas (sociales, reputacionales o institucionales) es alta, (ii) explicar situaciones y ejemplos concretos, y (iii) enfocarse en acciones y comportamientos concretos que la persona puede realizar para combatir el hostigamiento sexual.
- e) Comprometer a las autoridades con las políticas de prevención e intervención frente al hostigamiento sexual, enviando un mensaje claro respecto a las consecuencias negativas y sanciones que dicha falta implica.

### **9.2.1 Capacitaciones y talleres**

- a) Por lo menos una (1) capacitación al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento.
- b) Por lo menos una (1) capacitación y taller anual especializada para las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual, el Órgano instructor, Consejo de Facultad, Consejo Universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene el objeto de informar sobre el correctotratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.

- c) Por lo menos una (1) capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes.
- d) Al inicio de cada ciclo y en la primera clase de todos los cursos, el/la profesor/a brindará información a las y los alumnos/as sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.
- e) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- f) Adicionalmente, LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO podrá realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, para la comunidad universitaria.
- g) Todas las acciones de prevención serán difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.

### **9.2.2 Difusión de información y canales de atención**

- a) Por lo menos dos (2) campañas anuales sobre promoción de la igualdad y la prevención de toda forma de violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, una de las cuales podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer. En la cual participarán de manera activa todas las carreras profesionales.
- b) Brinda a la comunidad universitaria un informe anual sobre la situación de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO en la promoción de la igualdad, violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, la misma que podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer. Dicho informe será remitido al MINEDU.
- c) La UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, a través de su portal electrónico, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos informa y difunde de manera pública y visible la siguiente información, en formato legal y amigable:
  - La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.
  - La Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU que aprobó los nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente documento normativo.



- Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia.
- Ejemplos de conductas que constituirían actos de hostigamiento sexual de connotación de naturaleza sexual y sexista, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual y podrían darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones aplicables.
- Canales de atención de quejas o denuncias con las que cuenta LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, dentro o fuera del ámbito universitario.
- Tipo de atención que recibir en materia de hostigamiento sexual y violencia de género: psicológica y médica dentro o fuera de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.
- Adicionalmente, LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, en el marco de su autonomía y en la medida que sus recursos lo permitan podrá brindar otros servicios de atención legal, social, entre otros.
- Formato para la presentación de la queja o denuncia, el flujo del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual en LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, la cual debe visibilizar las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales.

### **9.2.3 Gestión y Seguimiento**

- a) Realiza ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género en LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.
- b) Diseña un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento de la normativa institucional de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad y realizar ajustes.

## **CAPÍTULO IV AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **Artículo 10.- Autoridades competentes del procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual y de la elección de sus miembros.**

Las autoridades encargadas son:

#### **10.1 Secretaría de Instrucción**

La Secretaría de Instrucción se encarga de la investigación, la Iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos Imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

La Secretaría de instrucción puede estar compuesta por un integrante titular y

suplente, siendo designados por el Rector, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito, por un periodo de dos (2) años.

El/La Secretario/a de Instrucción debe reunir los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en 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.

## **10.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual**

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dicha Comisión puede estar compuesta por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución de Consejo Universitario de la universidad, por el plazo de un año.

### **10.2.1 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos:**

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en violencia 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.

### **10.2.2 Conformación de la Comisión Disciplinaria:**

- Cuatro (4) docentes ordinarios de la categoría principal y/o asociado, de reconocida trayectoria académica y ética, debiendo asumir la Presidencia de dicha Comisión el de mayor antigüedad en la categoría siendo dos de ellos mujeres, debiendo existir paridad.
- Dos (2) estudiantes a partir del quinto ciclo de la Escuela profesional de la Universidad Nacional del Callao, pertenecientes al tercio superior, a propuesta del Tercio estudiantil del Consejo Universitario, debiendo asumir la Secretaría de dicha Comisión, siendo por lo menos una de ellas mujer.

## **10.3 Tribunal Disciplinario**

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual, pudiendo estar compuesto por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del Consejo Universitario





de la universidad, por el plazo de un año.

#### **10.3.1 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos:**

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en violencia 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.

#### **10.3.2 Conformación del Tribunal Disciplinario**

El tribunal Disciplinario estará conformado por cuatro (4) miembros, garantizando la paridad de género:

- Dos (2) docentes ordinarios de la categoría principal y/o asociado, de reconocida trayectoria académica y ética, debiendo asumir la Presidencia de dicha Comisión el de mayor antigüedad en la categoría siendo uno de ellos mujer.
- Dos (2) estudiantes del último año de la Escuela profesional de la Universidad Nacional del Callao, pertenecientes al tercio superior, a propuesta del Tercio estudiantil del Consejo Universitario, debiendo asumir la Secretaría de dicha Comisión, siendo por lo menos una de ellas mujer.

### **CAPÍTULO V FASES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 11.- Investigación Preliminar realizada por la Secretaría de instrucción**

**11.1** La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/la quejado/a o denunciado/a. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.

La UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO pone a disposición de la presunta víctima el Formato de queja o denuncia que figura en el Anexo N° 01, del presente reglamento.

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante" que figura en el Anexo N° 02, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten, tomando las medidas necesarias para

asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

- 11.2** En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.
- 11.3** Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la universidad en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- 11.4** Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- 11.5** La UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO guarda la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

## **Artículo 12.- Información que puede contener la queja o denuncia**

La queja o denuncia contiene lo siguiente:

- Datos del/la quejoso/a denunciante,
- Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual, y
- Medios probatorios correspondientes.
- En caso no se cuente con toda la información descrita, la queja deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

La Secretaría de Instrucción está obligado 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.

## **Artículo 13.- Atención Médica y Psicológica**

La UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de presentada la denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica, con los que cuente LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, cercanas, a los que puede acudir, tales como los Centros de Emergencia Mujer, Centros de Salud Mental Comunitarios, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y



Poblaciones Vulnerables, entre otras.

#### **Artículo 14.- Medidas de protección**

**14.1** En un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de instrucción otorga a la presunta víctima cualquiera de las siguientes medidas de protección:

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

**14.2** La Secretaría de instrucción también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

**14.3** A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

**14.4** Una vez otorgadas, éstas se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

#### **Artículo 15.- Descargos de la queja o denuncia**

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

### **CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 16.- Etapa de instrucción investigación preliminar realizada por la Secretaría de instrucción**

- a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia a los

7 días de recibida la denuncia.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener:

- La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
  - El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan.
  - La identificación del órgano competente para resolver
  - La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la basenormativa que les atribuye tal competencia.
- b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.
- d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

#### **Artículo 17.- Etapa resolutive**

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

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



- e) Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

### **Artículo 18.- Etapa de Impugnación:**

- a) Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación ante la referida Comisión.
- b) Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.
- c) El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

**18.1.** En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria

**18.2.** Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 12 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por periodo vacacional.

**18.3** Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante.

### **Artículo 19.- Causales de abstención**

Los miembros de los órganos a cargo de cada etapa del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- a) 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 procedimiento administrativo disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, 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.

- c) 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 que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta 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.
- e) Si en ellos se constituye la figura de denunciante o quejado/a.
- f) Otros que la universidad considere.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro de los órganos a cargo de cada etapa del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

#### **Artículo 20.- Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario**

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

#### **Artículo 21.- Régimen de Sanciones**

En caso de responsabilidad administrativa, 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.

La sanción aplicable a los/as docentes por realizar conductas de hostigamiento sexual es la destitución conforme lo establece el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria. En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a estudiante o personal no docente, se aplica las sanciones de acuerdo con la normativa interna de la Universidad.

En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a egresado/a, graduado/a o exalumnos/as, la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO establece las sanciones aplicables.

#### **Artículo 22.- Reserva y confidencialidad de la investigación**

Tal como lo establece la Novena Disposición Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, todos los miembros de los órganos que participen tanto en la investigación preliminar, como en el PAD, guardarán estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja presentada por presunto acto de hostigamiento sexual. La queja o denuncia por



hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicante tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

#### **Artículo 23.- 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 otras instancias que considere pertinente 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 24.- Falsa queja o denuncia**

Cuando la queja o denuncia 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.

#### **Artículo 25.- Expedientes**

Todo procedimiento disciplinario por caso de 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 Secretaría de Instrucción por el plazo que dispongan las normas internas de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

### **CAPÍTULO VII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS**

**Primera.** – El presente reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación.

**Segunda.** - La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona que denuncia, presunta persona hostigada y/o a la persona quejada, será causal de sanción conforme a las normas internas de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, en función a las graves consecuencias emocionales y psicológicas que puede provocar en la presunta persona hostigada.

**Tercera.** - La desvinculación del/de la quejado/a o denunciado/a de la presunta víctima con la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 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.

**Cuarta.** - Los órganos disciplinarios por actos de hostigamiento sexual ejercerán sus funciones en concordancia a las disposiciones establecidas en el Reglamento de la

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Ley 30220, Ley Universitaria, así como al Estatuto y normas internas de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.

**Quinta.** - Los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, están sujetos al cumplimiento de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR- PE.

**Sexta.** – La implementación de lo establecido en el presente documento normativo se financia con cargo al presupuesto institucional de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

### **ANEXOS:**

**ANEXO N° 1:** MODELO PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS – UNAC

**ANEXO N° 2:** FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNAC





## ANEXO N° 1

### MODELO PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Callao,.....de.....de 2022

Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional del Callao

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.

#### I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

<b>Nombres y apellidos</b>			
<b>Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)</b>			
<b>Domicilio</b>			
<b>Teléfono</b>	<b>Fijo:</b>	<b>Celular:</b>	<b>Correo electrónico</b>
<b>Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende</b>			
<b>Relación con la persona denunciada (Marcar con un aspa X)</b>	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

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

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

<b>Nombres y apellidos</b>			
<b>Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)</b>			
<b>Parentesco/Relación con la víctima</b>			
<b>Domicilio</b>			
<b>Teléfono</b>	<b>Fijo:</b>	<b>Celular:</b>	<b>Correo electrónico</b>

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



## ANEXO N° 2

### FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNAC

