

Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual 2026

UCCH



UNIVERSIDAD
CABRERA
DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS

Contenido

CAPÍTULO I	3
DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1: OBJETO.....	3
Artículo 2: BASE NORMATIVA.....	3
Artículo 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
Artículo 4: PRINCIPIOS	4
CAPÍTULO II	5
DEFINICIONES	5
Artículo 5: HOSTIGAMIENTO SEXUAL	5
Artículo 6: CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL	5
Artículo 7: CONDUCTA SEXISTA	5
Artículo 8: HOSTIGADO	5
Artículo 9: HOSTIGADOR.....	6
CAPÍTULO III	6
CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
Artículo 10: ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
Artículo 11: MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
CAPITULO IV	7
DE LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN	7
Artículo 12: MEDIDAS DE PREVENCIÓN	7
Artículo 13: MEDIDAS DE PROTECCIÓN	7
Artículo 14: ATENCIÓN MÉDICA O PSICOLÓGICA	8
Artículo 15: PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN	8
CAPITULO V	8
AUTORIDADES COMPETENTES	8
Artículo 16: AUTORIDADES COMPETENTES.....	8
SUB CAPITULO I	9
SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN	9
Artículo 17: SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN	9
Artículo 18: REQUISITOS PARA SER SECRETARIO DE INSTRUCCIÓN.....	9
Artículo 19: FUNCIONES DE LA SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN.....	9
Artículo 20: DESIGNACIÓN DEL SECRETARIO DE INSTRUCCIÓN.....	10
SUB CAPITULO II	10

COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA PARA ACTOS	10
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	10
Artículo 21: COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	10
Artículo 22: REQUISITOS PARA MIEMBRO DE LA COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA	10
Artículo 23: FUNCIONES DE LA COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA.....	10
Artículo 24: DESIGNACIÓN DE LA COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA..	11
SUB CAPITULO III	11
TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA	11
Artículo 25: TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA	11
Artículo 26: REQUISITOS PARA MIEMBRO DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA	12
Artículo 27: FUNCIONES DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA.....	12
Artículo 28: DESIGNACIÓN DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA.....	12
CAPITULO VI	12
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	12
Artículo 29: PROCEDIMIENTO	13
Artículo 30: FASES DEL PROCEDIMIENTO	13
Artículo 31: INDICIOS DE DELITO	15
Artículo 32: RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
Artículo 33: SANCIONES	16
Artículo 34: FALSA QUEJA	17
Artículo 35: INFORMACION A SUNEDU	17
CAPITULO VII	17
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	17

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: OBJETO

El presente reglamento tiene por objeto establecer las políticas, procedimientos y responsabilidades en la prevención, atención, denuncia y sanción de casos de hostigamiento sexual en la Universidad Cabrera de Ciencias Humanísticas S.A.C.

Artículo 2: BASE NORMATIVA

Este reglamento se fundamenta en:

- La Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MINP, Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Viceministerial 328-2021-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”.
- Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Decreto Supremo, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Otras normas afines y Reglamentos internos de la Universidad.

Artículo 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y personal externo en lo que fuera pertinente. Su aplicación se extiende a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, y se aplica incluso a graduados, egresados y exalumnos. También aplica para cualquier otra persona que en

mérito de convenios o contratos de cualquier naturaleza esté inmersa en las actividades académicas, de investigación de la universidad o cualquier otra naturaleza en la Universidad.

Artículo 4: PRINCIPIOS

Los Principios del presente Reglamento son los siguientes:

- a. **Principio de igualdad y no discriminación:** Garantiza que todas las personas sean tratadas con igualdad, sin distinción de género, raza, religión, orientación sexual, o condición social.
- b. **Principio de respeto a la dignidad humana:** Protege la integridad y dignidad de todas las personas involucradas, promoviendo relaciones respetuosas y libres de conductas hostiles o humillantes.
- c. **Principio de confidencialidad:** Asegura que toda la información y las denuncias se mantengan en reserva para proteger la privacidad y la seguridad de la víctima y las partes involucradas.
- d. **Principio de no revictimización:** Impulsa que las acciones y procedimientos sean diseñados de modo que eviten causar daño adicional a la víctima durante el proceso de denuncia, investigación y sanción.
- e. **Principio de protección de la víctima:** Brinda atención y acompañamiento adecuados para la víctima, promoviendo espacios seguros y garantizando sus derechos durante todo el proceso.
- f. **Principio de transparencia y debido proceso:** Garantiza que el proceso sea justo, imparcial y equilibrado, respetando los derechos de defensa y de participación de todas las partes.
- g. **Principio de celeridad:** Establece que las investigaciones y resoluciones se realicen en plazos breves y efectivos para evitar dilaciones que puedan afectar los derechos de las partes.
- h. **Principio de prevención:** Incluye acciones proactivas, como capacitaciones y difusión, para generar conciencia y reducir la ocurrencia del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
- i. **Principio de interés superior de la persona afectada:** Prioriza la protección y bienestar de la víctima, considerando siempre su situación en la aplicación del reglamento.

CAPÍTULO II

DEFINICIONES

Artículo 5: HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se entiende por hostigamiento sexual cualquier acto no deseado con connotación sexual o sexista, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de la persona, generando un ambiente intimidante, humillante u ofensivo. El hostigamiento sexual 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. No se requiere acreditar la reiterancia de la conducta ni que el rechazo de la víctima sea expreso.

Artículo 6: CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL

Es aquella conducta que tiene un contenido sexual, cuando no es solicitada o consentida por la otra persona se configura como hostigamiento o acoso sexual que afecta el respeto y la dignidad de las personas.

Artículo 7: CONDUCTA SEXISTA

La conducta sexista es aquella que, por motivos de género, hace perennes las desigualdades, discrimina o vulnera los derechos y la dignidad de las personas dentro de un ámbito social, laboral o académico.

Artículo 8: HOSTIGADO

El hostigado es toda persona que independientemente de su sexo, es víctima de hostigamiento sexual. La existencia de hostigamiento se determina a partir de las primeras conductas y puede afectar su dignidad, integridad y ambiente de trabajo o estudio.

Artículo 9: HOSTIGADOR

Un hostigador es la persona que realiza conductas de hostigamiento sexual, ya sea de manera física o verbal, que tienen connotación sexual o sexista y que no son deseadas por la víctima.

CAPÍTULO III

CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10: ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los elementos que configuran un hostigamiento sexual y son objeto de denuncia y sanción según el presente reglamento, son los siguientes:

- a) **Actos de hostigamiento sexual:** Son las conductas físicas o verbales que afectan la situación laboral, educativa, contractual o de otra índole de la víctima.
- b) **Rechazo del acto de hostigamiento sexual:** El rechazo de la víctima no necesita ser explícito para que exista hostigamiento; basta con que la conducta sea no deseada.
- c) **Conducta del hostigador:** Incluye la conducta explícita o implícita que afecta el ambiente de trabajo o estudio, generando un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo, y que influye en la actividad o situación de la víctima.

Artículo 11: MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las manifestaciones del hostigamiento sexual, que pueden constituir dicho acto, son las siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita de trato preferente o beneficioso a cambio de favores sexuales o similares.
- b) Amenazas, ya sean explícitas o implícitas, que exijan conductas no deseadas y que atenten contra la dignidad de la víctima.
- c) Uso de términos con connotación sexual o sexista, insinuaciones, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibiciones de contenido sexual en cualquier medio, que resulten intolerables, hostiles, humillantes u ofensivos.

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil debido al rechazo a las conductas antes mencionadas.
- f) Otras conductas que se ajusten en el concepto de hostigamiento sexual.

CAPITULO IV

DE LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Artículo 12: MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual en la Universidad “Cabrera de Ciencias Humanística S.A.C.”, están diseñadas para crear un entorno seguro, respetuoso y libre de conductas indebidas, comprende al menos las siguientes acciones:

- a) Difundir el reglamento interno, las políticas, los canales de denuncia y atención mediante afiches, página web y otros medios de comunicación, para que la comunidad universitaria conozca sus derechos y obligaciones.
- b) Elaborar y distribuir materiales informativos y de sensibilización a través de redes sociales, página web y otros canales para reforzar la prevención.
- c) Realizar al menos una capacitación anual, con la finalidad de hacer conocer el presente Reglamento y promover una cultura de respeto.
- d) Desarrollar instrumentos, cuestionarios y protocolos que permitan identificar posibles riesgos de hostigamiento y establecer acciones de mejora y prevención.
- e) Elaborar evaluaciones y encuestas anuales para detectar posibles situaciones de riesgo y fortalecer las estrategias preventivas.

Artículo 13: MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección en casos de hostigamiento sexual tienen como objetivo resguardar la integridad, seguridad y bienestar de la víctima. Estas medidas son aplicables tanto durante el proceso de investigación como en la gestión para garantizar un entorno seguro. Las principales medidas de protección incluyen:

- a) El presunto responsable puede ser trasladado a otra ubicación para prevenir el contacto con la víctima y evitar represalias.

- b) Suspender temporalmente al presunto responsable durante el proceso de investigación.
- c) Trasladar o rotar a la víctima a un lugar distinto para garantizar su protección y bienestar.
- d) Se puede solicitar a la fiscalía o autoridad policial que emita una orden que impida al presunto responsable, acercarse a la víctima o a su entorno familiar, asegurando así su protección física y psicológica.
- e) Cualquier otra acción necesaria que garantice la integridad física y psicológica de la víctima, como acompañamiento psicológico, vigilancia o asistencia legal.

Artículo 14: ATENCIÓN MÉDICA O PSICOLÓGICA

La atención médica o psicológica para las víctimas de hostigamiento sexual es un servicio que la Secretaría de Instrucción pone a disposición con la finalidad de cuidar la salud integral de la persona afectada. Esta atención se brinda en un plazo no mayor a un día hábil desde el momento de presentada la solicitud.

Artículo 15: PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN

Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada. Para ello, se debe evitar exponer a la presunta víctima a situaciones como la declaración reiterada de los hechos, los careos, los cuestionamientos a su conducta o vida personal, o confrontaciones con el hostigador, en lo que fuera posible.

CAPITULO V

AUTORIDADES COMPETENTES

Artículo 16: AUTORIDADES COMPETENTES

Estas autoridades están encargadas de garantizar la correcta administración del procedimiento y la protección de los derechos de las partes involucradas, son las siguientes:

- a) Secretaría de Instrucción.
- b) comisión Especial de Disciplina.

- c) Tribunal Especial de Disciplina.

SUB CAPITULO I SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN

Artículo 17: SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

Es responsable de llevar a cabo la investigación preliminar, iniciar el procedimiento, emitir informes y proponer sanciones, además de tomar medidas de protección y atención a la víctima.

Artículo 18: REQUISITOS PARA SER SECRETARIO DE INSTRUCCIÓN

Los requisitos para ser secretario de instrucción son los siguientes:

- a) Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o sancionador, derecho laboral o derechos humanos.
- b) Tener formación sobre la materia y enfoque de género.
- c) No haber sido sancionado en un procedimiento administrativo sancionador.
- d) No registrar antecedentes penales o judiciales
- e) No haber sido denunciado o sancionado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y/o violencia de cualquier tipo.

Artículo 19: FUNCIONES DE LA SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN

Las funciones de la Secretaría de Instrucción son las siguientes:

- a) Llevar a cabo la investigación preliminar de los actos denunciados.
- b) Informar al órgano resolutorio del inicio de la investigación preliminar.
- c) Iniciar el procedimiento administrativo a través de la imputación de cargos.
- d) Emitir el informe final de instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al órgano resolutorio y proponiendo la sanción correspondiente.
- e) Otras funciones que se le encomienden.

Artículo 20: DESIGNACIÓN DEL SECRETARIO DE INSTRUCCIÓN

La designación del secretario de Instrucción y su suplente está a cargo de la Junta General de Socios, por un período de un año renovable.

SUB CAPITULO II COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 21: COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La comisión Especial de Disciplina para Actos de Hostigamiento Sexual es un órgano colegiado resolutivo permanente conformado por tres miembros: dos representantes de la Universidad y un representante del alumnado.

Es la instancia encargada de pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual, evaluando y resolviendo dichas denuncias

Artículo 22: REQUISITOS PARA MIEMBRO DE LA COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA

Los requisitos para ser miembros de la comisión Especial de Disciplina para Actos de Hostigamiento Sexual son los siguientes:

- a) Contar con conocimiento en derecho administrativo sancionador, derecho laboral sancionador o derechos humanos.
- b) Contar con formación sobre la materia y enfoque de género.
- c) No haber sido sancionado en un procedimiento administrativo sancionador.
- d) No registrar antecedentes penales o judiciales.
- e) No haber sido denunciado o sancionado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y/o violencia de cualquier tipo.

Artículo 23: FUNCIONES DE LA COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA

Las funciones de la Comisión Especial de Disciplina para Actos de Hostigamiento Sexual son las siguientes:

- a) Pronunciarse sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual en primera instancia.
- b) Notificar al denunciado el Informe Final de Instrucción y otorgarle un plazo de tres días para presentar alegatos.
- c) En caso necesario, convocar a una audiencia única, presencial o virtual, para aclarar o complementar información y facilitar el esclarecimiento de los hechos, siempre procurando evitar la revictimización de la presunta víctima

Artículo 24: DESIGNACIÓN DE LA COMISION ESPECIAL DE DISCIPLINA

La Comisión Especial de Disciplina para Actos de Hostigamiento Sexual se elige a través de un proceso de designación por parte de la Junta General de Socios de la Universidad.

La selección incluye a tres miembros:

- a) Dos representantes de la Universidad y sus suplentes, garantizando la participación equitativa de hombres y mujeres.
- b) Un representante y su suplente de los alumnos de la Universidad elegidos mediante elecciones: Serán designados quienes ocupen el primer y segundo lugar en las referidas elecciones.

La designación tiene una duración de un año, renovable para garantizar la estabilidad y representatividad del órgano.

SUB CAPITULO III TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA

Artículo 25: TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA

Es la segunda y última instancia en la resolución de impugnaciones, también colegiado, compuesto por tres miembros, para decidir sobre las sanciones administrativas relacionadas con casos de hostigamiento sexual.

Artículo 26: REQUISITOS PARA MIEMBRO DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA

Los requisitos para ser miembro del Tribunal Especial de Disciplina son los siguientes:

- a) Contar con conocimiento en derecho administrativo sancionador, derecho laboral sancionador o derechos humanos.
- b) Tener formación sobre la materia.
- c) No haber sido sancionado en un procedimiento administrativo sancionador.
- d) No registrar antecedentes penales o judiciales.
- e) No haber sido denunciado o sancionado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y/o violencia de cualquier tipo.

Artículo 27: FUNCIONES DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA

Es la segunda y última instancia, competente para conocer y resolver las impugnaciones de pronunciamientos de primera instancia en materia de hostigamiento sexual.

Su función principal es revisar y resolver las apelaciones o recursos en procesos sancionadores relacionados con casos de hostigamiento sexual dentro de la universidad.

Artículo 28: DESIGNACIÓN DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE DISCIPLINA

La designación de los miembros del Tribunal Especial de Disciplina la realiza la Junta General de Socios de la Universidad, quien elige a los dos representantes y sus suplentes por el período de un año, con posibilidad de renovación. La designación debe garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres.

La designación de los representantes de los alumnos se realizará por medio de elecciones. Acceden a la representación aquellos que queden en primer y segundo lugar, correspondiendo la condición de titular al que obtenga el primer lugar en la votación.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Artículo 29: PROCEDIMIENTO

Este procedimiento es reservado, confidencial, imparcial y eficaz que garantiza el derecho de defensa de las partes y la protección de las personas afectadas.

La presunta víctima debe contribuir aportando las pruebas necesarias para lograr esclarecer los hechos.

La secretaria de instrucción puede ordenar la actuación de aquellos medios probatorios que se consideren necesarios para formar una convicción solida sobre los hechos denunciados.

Artículo 30: FASES DEL PROCEDIMIENTO

Este proceso busca asegurar la justicia, proteger los derechos de las partes y aplicar medidas sancionatorias proporcionales a la conducta constatada.

I. ETAPA PRELIMINAR:

Está a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien determina la existencia de los hechos denunciados y garantiza el respeto a los derechos de las partes.

Las principales actividades son:

- a) Recibir y constatar la denuncia ya sea verbal o escrita, de manera presencial o electrónica y transcribirla en un acta si es verbal.
- b) Realizar la investigación preliminar para conocer, corroborar y evaluar los hechos denunciados.
- c) Iniciar un procedimiento sancionador o dejarlo en archivo dependiendo de los resultados de la investigación preliminar.
- d) En caso de que la denuncia tenga relación con hechos ocurridos en redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes, la Secretaría tiene la obligación de investigar de oficio.

II. ETAPA DE INSTRUCCIÓN:

Está a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza diligencias específicas para esclarecer los hechos denunciados y preparar el expediente para la decisión final.

Las actividades principales son:

- a) Emitir un Informe Inicial de Instrucción en el que se pronuncia sobre la apertura del procedimiento sancionador, incluyendo la imputación de cargos y los hechos que se imputan, así como las posibles sanciones, órganos responsables y bases normativas.
- b) Notificar el Informe Inicial de Instrucción a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios en un plazo de cinco días calendario.
- c) Abordar la situación de la víctima, otorgándole medidas de protección y atención médica y psicológica de manera inmediata y reservada, además de asegurar confidencialidad y evitar la revictimización.
- d) Al concluir la recopilación de información y descargos, la Secretaría de Instrucción emite un Informe Final en un plazo máximo de diez días, que es enviado a la comisión Especial de Disciplina para su pronunciamiento.

III. ETAPA RESOLUTIVA:

Está a cargo de la comisión Especial de Disciplina para actos de Hostigamiento Sexual, se llevan a cabo las siguientes actuaciones principales:

- a) La Comisión, notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres días calendario para presentar sus alegatos o argumentos pertinentes.
- b) Se puede convocar a una audiencia presencial o virtual, con el fin de aclarar o complementar información relevante para el esclarecimiento de los hechos, procurando no revictimizar a la denunciante y permitiendo que ambas partes puedan participar, incluso con acompañamiento de una persona de confianza.

- c) Dentro de un plazo no mayor a cinco días calendario desde la recepción del Informe Final de Instrucción, la comisión Especial de Disciplina emite la resolución final, notificando a la persona investigada en ese mismo día.
- d) La resolución final puede determinar la existencia de la falta y aplicar la sanción correspondiente, que puede variar desde llamada de atención, suspensión, hasta despido, en función de la gravedad de los hechos y la vinculación de la persona sancionada.
- e) La Resolución final debe ser notificada al día siguiente en que es emitida

IV. ETAPA DE IMPUGNACIÓN:

En la etapa de impugnación, los interesados, ya sea la persona sancionada o la persona denunciante, tienen el derecho de interponer un recurso de apelación contra la resolución emitida por la comisión Especial de Disciplina para Actos de Hostigamiento Sexual.

- a) El recurso debe ser presentado en un plazo máximo de cinco días calendario desde la notificación de la resolución final.
- b) El Recurso debe ser elevado en el día de presentado al Tribunal Especial de Disciplina.
- c) El Tribunal Especial de Disciplina, tiene un plazo máximo de tres días calendario para resolver la apelación.
- d) Respecto a la decisión del Tribunal Especial de Disciplina no se puede interponer un recurso adicional contra su fallo.

Artículo 31: INDICIOS DE DELITO

Si existieran indicios de la presunta comisión de un delito, se adoptarán las siguientes medidas:

En caso la presunta víctima fuera mayor de edad:

- a) Se informará de los hechos que podrían constituir delito y de la posibilidad de ejercer su derecho ante las autoridades competentes, conforme dispone el Decreto Supremo N° 014-2019-MINP, Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Resolución Viceministerial 328-2021-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de

documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”.

Si la presunta víctima fuera menor de edad:

- a) Se procederá a poner en conocimiento de los hechos a la institución competente dentro de las 24 horas, con conocimiento de los padres o tutores de la presunta víctima.

Artículo 32: RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La denuncia, investigación y sanción por hostigamiento sexual, son de carácter reservado y confidencial.

Los responsables de los procedimientos deben tener medidas de seguridad para proteger la información sensible de los implicados y evitar su divulgación a terceros.

La reserva puede ser suspendida si la denuncia resulta ser falsa.

Artículo 33: SANCIONES

En caso de que se configure el Hostigamiento Sexual ya sea de parte del docente o no docente, las sanciones se aplicarán de acuerdo con la gravedad y podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión.
- c) Despido.

En caso, el responsable sea alumno, las sanciones podrán ser:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión hasta por un año.
- c) Separación definitiva de la Universidad.

Artículo 34: FALSA QUEJA

Se refiere a una denuncia que se realiza sin fundamento o con dolo, con la intención de afectar injustamente a la persona denunciada. La presentación de una denuncia falsa puede constituir una conducta sancionable y en algunos casos, puede derivar en sanciones correspondientes a quienes la hayan efectuado con intenciones maliciosas. Esto no impide el derecho de la presunta víctima de recurrir ante las instancias que estime pertinente.

Artículo 35: INFORMACION A SUNEDU

La universidad deberá reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA: La reforma total o parcial de este Reglamento corresponde al Consejo Universitario.

SEGUNDA: El presente reglamento entra en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el Consejo Universitario.

TERCERA: Para lo que no se encuentre previsto en el presente Reglamento, será de aplicación supletoria la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, sus modificatorias y su Reglamento.