



RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 061-A-2022-R-UDH.

Huánuco, 11 de abril de 2022

Visto, el Oficio N° 009-2022-ODU-UDH, de fecha 11 de abril de 2022, presentado por la Abg. Raquel V. Arzapalo Rosales, jefa de la Oficina de Defensoría Universitaria de la Universidad de Huánuco (UDH), elevando el Reglamento para la Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la UDH; para su revisión y aprobación correspondiente;

CONSIDERANDO:

Que, con Oficio N° 009-2022-ODU-UDH, de fecha 11 de abril de 2022, la Abg. Raquel V. Arzapalo Rosales, jefa de la Oficina de Defensoría Universitaria de la UDH, comunica que mediante Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP se modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la misma que modifica los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpora los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27, respectivamente, del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; en ese sentido, solicita se apruebe el Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la UDH;

Que, la Defensoría Universitaria de la UDH, es la oficina encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable, de conformidad con el artículo 74A del Estatuto de la UDH;

Que, según el artículo 33, inciso b) del Estatuto, es atribución del Consejo Universitario, aprobar los reglamentos internos de la UDH; y

Estando a las atribuciones inherentes al cargo de Rector y a lo normado en el Estatuto de la Universidad de Huánuco, con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario,

SE RESUELVE:

Artículo único.- APROBAR el REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL en la Universidad de Huánuco, cuyo texto forma parte de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Carlos O. Meléndez Martínez
SECRETARIO GENERAL




José A. Beraún Barrantes
RECTOR

Distrib.: Rectorado/Vicerrectorados/DGAdm/Facultades/EPG/Def.Univ./Of.Personal/B.Univ./C.Idiomas/Archivo.

CMM



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>



DEFENSORIA UNIVERSITARIA - UDH

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Huánuco – Perú

2022



REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la Universidad de Huánuco se hace necesario y obligatorio abordar el tema de hostigamiento sexual, como una manifestación de violencia de género que forma parte de los fenómenos sociales que puedan presentarse dentro del entorno universitario, existe evidencias que permiten afirmar que el hostigamiento sexual tiene una importante prevalencia en las Universidades del País, el hostigamiento sexual se ejerce mayoritariamente contra la mujer, se presenta en situaciones de privilegio y abuso de poder, basado en una cultura en la cual las mujeres son percibidas como objeto sexual y subordinadas a los hombres, producto de una serie de ideas y estereotipos de género como la afirmación de que las mujeres tienen la “culpa” de ser hostigadas por ser provocadoras. El hostigamiento sexual afecta la dignidad de la mujer con serias implicancias en su salud y desarrollo de capacidades y potencialidades.

Las normas no son suficientes para combatir por sí solas esta vulneración de derechos, siendo necesario contar con los medios apropiados para que se cumplan en forma oportuna, así la Ley N° 27942, sus modificatorias y su Reglamento busca motivar a los empleadores, no solo en el cumplimiento de la norma sino también en la implementación de una política de prevención que asegure que el lugar de trabajo o de estudio, sea siempre un ámbito digno con calidad, libre de Hostigamiento Sexual como un imperativo ético y legal. Pero también se busca que la atención sea la más acertada, cumpliéndose con un protocolo de atención como se establece en el presente reglamento, centrado en dos ejes: la protección y la inmediatez de la respuesta. La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o estudio.

El artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; en tanto el numeral 2 del artículo 2 reconoce como derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

La Convención de Belém do Pará adoptada el 9 de junio de 1994 en Belém do Pará, Brasil, en el Vigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, este tratado internacional ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer. En



su Artículo 1° dispone que, para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Ley N° 27942, sus modificatorias Ley N° 29430 y Decreto Legislativo N° 1410, su Reglamento Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y su modificatoria Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación o entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, con ámbito de aplicación en Centros de Trabajo públicos y privados, en Instituciones Educativas, en el ámbito Universitario, en Instituciones Policiales y Militares y demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.

El Decreto Legislativo N° 1410 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.

El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables a todas las instituciones.

El Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP modifica siete (7) artículos e incorpora dos (2) numerales de dos (2) artículos al Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que, durante el proceso de su implementación, se ha identificado necesidades de mejora en el articulado concerniente al ámbito educativo, en particular al universitario, las cuales tienen la finalidad de brindar a la víctima un mejor tratamiento y conocimiento de sus derechos, desde que denuncia los actos de hostigamiento sexual en su agravio, hasta el fin del procedimiento disciplinario particular en el ámbito educativo.

La Ley Universitaria N° 30220, en el numeral 5.16 del artículo 5, establece como uno de los principios que rigen a las universidades, el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

La Ley Universitaria N° 30220, en el numeral 95.7 del artículo 95 establece que, realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal, es una causal muy grave cuya sanción es la destitución.



En el Estatuto de la Universidad de Huánuco artículo 168 y Reglamento del Docente artículo 44 establece que son causales de cese temporal y destitución de docentes, letra d) Observar conducta inmoral o gravemente reprobable en relación con la función docente y que afecte la dignidad académica.

En el Estatuto de la Universidad de Huánuco artículo 185 establece que son causales de suspensión o separación de estudiantes, letra a) Observar conducta inmoral o gravemente reprobable que dañe la imagen de la Universidad o de sus miembros.

En el Estatuto de la Universidad de Huánuco artículo 227 establece que el personal administrativo, de producción y de servicios de la UDH se rige por la legislación de la actividad privada.

Es claro que los reglamentos de la Universidad de Huánuco deben adecuarse a la Ley Universitaria, en tanto sea razonable, ofrecer una respuesta uniforme frente a los casos de hostigamiento sexual. Dado que el hostigamiento sexual es una falta que no es denunciada y que supone el abuso de poder, se justifica la aprobación de un procedimiento administrativo disciplinario y de instancias especiales que permitan crear un ambiente de confianza propicio para la denuncia, así como para su tramitación adecuada.

La Universidad de Huánuco no tolera en su ámbito ninguna situación de violencia de género o forma de abuso sexual. Asume el compromiso de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que pudiera darse contra estudiantes, docentes, personal administrativo de producción y de servicios en cumplimiento a la Ley N° 27942 sus modificatorias, Ley N° 29430 y Decreto Legislativo N° 1410, su Reglamento Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y su modificatoria Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Ley N° 30220, Ley Universitaria y Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU.

El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en el numeral 51.1 del artículo 51, establece que los centros universitarios deben contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, debiendo considerarse los lineamientos aprobados con Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Base Normativa.

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
4. Ley N° 29430, modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
5. Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
6. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad laboral.
7. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la violencia de Género 2016-2021.
8. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
9. Decreto Legislativo N° 1410, modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
10. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
11. Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



12. Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, aprueba los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
13. Estatuto de la Universidad de Huánuco.
14. Reglamento del Docente de la Universidad de Huánuco.

Artículo 2.- Objetivo.

El Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad de Huánuco, tiene por objetivo establecer normas internas en concordancia con las disposiciones legales, para prevenir, proteger y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, dentro o fuera de la Universidad de Huánuco.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación.

El presente Reglamento es de aplicación a las autoridades, personal docente, administrativo, de producción y de servicios y, en general a todo el personal sujeto a los alcances de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vinculación laboral o modalidad contractual.

Así mismo, es aplicable a los estudiantes, graduados/as, egresados/as y ex alumnos/as de la Universidad de Huánuco.

También es de aplicación en los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulado por el Derecho Laboral (prestación de servicios, modalidades formativas, programas de capacitación para el trabajo u otras similares) en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Artículo 4.- 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; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.



- b) **Conducta Sexista:** Comportamiento 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) **Institución:** El centro de trabajo o centro de estudios - Universidad de Huánuco.
- f) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Universidad de Huánuco, 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.
- g) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **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.
- j) **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.

Artículo 5.- 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 armoniosos:** 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 personal.
- 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, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en 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 regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g) Principio del 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.
- h) Principio de impulso de oficio:** Las autoridades y toda persona involucrada 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 toda persona involucrada en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y el 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 exigencias de aspectos formales que pueda 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 toda persona involucrada 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 interés superior del niño:** Las autoridades y toda persona involucrada 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.
- l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de la 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.- Enfoques.

- a) **Enfoque de género:** Análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural.



- c) **Enfoque de derechos humanos:** Coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los obligados o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponde.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) **Enfoque intergeneracional:** Permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
- f) **Enfoque centrado en la víctima:** Permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) **Enfoque de discapacidad:** Permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

Artículo 7.- Deber de protección en casos de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto 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.

La Universidad de Huánuco garantiza a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneos para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.



Artículo 8.- Finalidad del procedimiento.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.



TÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECIFICAS

Artículo 9.- Concepto de 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 ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. El mismo hecho de quejar o denunciar conlleva implícitamente el rechazo.

Artículo 10- Sujetos.

1. **Hostigador/a:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.
2. **Hostigado/a:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Artículo 11.- Configuración del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

Artículo 12.- Manifestaciones del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

1. 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.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.



3. 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.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
6. Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

Artículo 13.- Prohibición de revictimización.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntos/as hostigadores/as. Los miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.



TÍTULO III

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Artículo 14.- Evaluación y Diagnóstico.

1. Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.
2. Los cuestionarios u otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
3. Los cuestionarios deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados o entrevistados. Tratándose de adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior.

Artículo 15.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual.

1. La universidad desarrolla acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con la Oficina de Bienestar Universitario, mediante:
 - a) Difusión de la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos de la Universidad de Huánuco, formatos de denuncia, el flujograma del procedimiento y los plazos con las que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
 - b) Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
 - c) 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.
 - d) Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.



2. Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de la Universidad de Huánuco.

Artículo 16.- Difusión de canales de queja o denuncia.

1. Informar o difundir, de manera pública y visible, en la página web de la universidad y correos electrónicos de los estudiantes, los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
2. Poner a disposición los Formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.



TÍTULO IV

FASES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A efectos de la atención de la queja o denuncia por hostigamiento sexual en la Universidad de Huánuco y la imposición de sanciones, de corresponder, es de aplicación el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se establece en el presente Reglamento.

Artículo 17.- Las fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual son:

1. Investigación preliminar.
2. Procedimiento Administrativo Disciplinario.
 - a) Etapa de Instrucción.
 - b) Etapa resolutive.
 - c) Etapa de Impugnación.



TÍTULO V

AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 18.- Autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

La Universidad de Huánuco implementa procedimientos disciplinarios con el objeto de investigar efectiva y oportunamente las quejas o denuncias por actos de hostigamiento sexual, aplicando las sanciones que corresponda. Las autoridades competentes son:

1. Secretaría de Instrucción.
2. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
3. Tribunal Disciplinario.

CAPÍTULO I

SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

Artículo 19.- La Secretaría de Instrucción.

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción.

Artículo 20.- Realiza las siguientes actuaciones:

1. Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
2. Emite el Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, el archivo de la denuncia.



3. Emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.
4. Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

Artículo 21.- Requisitos para ser Secretario/a de Instrucción.

Los requisitos que debe reunir el/la Secretario/a de Instrucción, son los siguientes:

1. Conocimiento en derecho administrativos sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
2. 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.

Artículo 22.- Composición.

La Secretaría de Instrucción está compuesta por un integrante titular y un suplente, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad.

Artículo 23.- Periodo de designación.

La Secretaría de Instrucción será designada por el periodo de dos (2) años.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Artículo 24.- La 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.

Artículo 25.- Requisitos para ser miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.



Los requisitos que deben reunir los miembros de dicha comisión, son los siguientes:

1. Conocimiento en derecho administrativos sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
2. 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.

Artículo 26.- Composición.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual está compuesta por tres representantes de la Universidad de Huánuco, dos titulares y un suplente y por dos representantes de los estudiantes, un titular y un suplente, garantizando la paridad de género, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad.

Artículo 27.- Periodo de designación.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual será designada por el periodo de dos (2) años.

CAPÍTULO III

TRIBUNAL DISCIPLINARIO.

Artículo 28.- El Tribunal Disciplinario.

Es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

Artículo 29.- Requisitos para ser miembro del Tribunal Disciplinario.

Los miembros del tribunal deben reunir los siguientes requisitos:

1. Conocimiento en derecho administrativos sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.



2. 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.

Artículo 30.- Composición.

El Tribunal Disciplinario está compuesto por tres representantes de la Universidad de Huánuco, dos titulares y un suplente y por dos representantes de los estudiantes, un titular y un suplente, garantizando la paridad de género, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad.

Artículo 31.- Periodo de designación.

El Tribunal Disciplinario será designada por el periodo de dos (2) años.

Artículo 32.- Causales de abstención.

Las Autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

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 denuncia por hostigamiento sexual.
2. Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento.
3. Cuando tuviera amistad, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento disciplinario.



TÍTULO VI

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I

INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Se encuentra a cargo de la **Secretaría de Instrucción**, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

Artículo 33.- Inicio de la investigación preliminar.

1.- Presentación de la queja o denuncia:

a) La queja o denuncia sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/la 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 obligado a iniciar investigación de oficio.

b) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento.

El formato de queja o denuncia debe contener:

1. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual.
2. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia.



3. Datos de la persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)
4. 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)
5. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.
6. Medidas de protección para la víctima.

Artículo 34.- Atención médica y psicológica.

1. La Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral.
2. El ofrecimiento de atención médica o psicológica debe figurar dentro del “Acta de derechos de la persona denunciante”. En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puesta a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.
3. El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

Artículo 35.- Medidas de protección.

La Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, otorga a la presunta víctima las medidas de protección.

Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Las medidas de protección a favor de la víctima son:



1. **Cuando el procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual es 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:

- a) Separación preventiva sin perjuicio de la sanción que se imponga, artículo 90 de la Ley N° 30220 Ley Universitaria, sin goce de remuneraciones.
- b) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
- c) 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.
- d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

2. **Cuando el procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual es contra un PERSONAL NO DOCENTE** (Personal administrativo, de producción y de servicios), que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria:

- a) Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador(a).
- b) Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a, sin goce de remuneraciones.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
- 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.



3. Cuando el procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual es contra un ESTUDIANTE, que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria:

- a) Cambio de aula, grupo y horario de estudios del/la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del presunto/a hostigador/a.
- c) Cambio de aula, grupo y horario de estudios de la víctima sin perjudicar sus derechos, siempre que lo haya solicitado.
- d) La justificación de inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia para la víctima. Estas inasistencias y tardanzas no pueden exceder de cinco días en un periodo de treinta días calendario.
- e) 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.
- f) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarios para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, la medida de protección puede ser sustituida o ampliada, atendiendo las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima

Las medidas de protección 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.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado



Artículo 36.- Descargos de la queja o denuncia.

La Secretaria 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, la Secretaría de Instrucción 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 II

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 37.- Etapa de Instrucción.

Se encuentra a cargo de la **Secretaria de Instrucción**, quien realiza las siguientes actuaciones:

1. La Secretaria de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada.
2. El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener:
 - a) La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
 - b) El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
 - c) Las sanciones que se pueden imponer;
 - d) La identificación del órgano competente para resolver;
 - e) La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.
3. El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.



4. La Secretaría de Instrucción 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 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.

5. Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

6. En el caso que la Secretaría de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.

Artículo 38.- Etapa Resolutiva.

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 resolutivo. En ella se realiza las siguientes actuaciones:

1. La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

2. A criterio de la Comisión Disciplinaria o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes.

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.

3. 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. También se notifica a la persona denunciante.



Artículo 39.- Etapa de Impugnación.

1. 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.
2. 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, en el día.
3. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario.

Artículo 40.- 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:

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

Artículo 41.- Los plazos señalados en el procedimiento de investigación y sanción en el hostigamiento sexual no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa Institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 18 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por periodo vacacional.



TÍTULO VII

RÉGIMEN DE SANCIONES.

Artículo 42.- El Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual en la Universidad de Huánuco, será de acuerdo a la condición docente, laboral, o formativa al cual se encuentra el sujeto o presunto hostigador, el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no será mayor de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables.

- 1. Para docentes:** Es de aplicación la Ley N° 30220, Ley Universitaria, Estatuto de la Universidad de Huánuco y Reglamento del Docente.
- 2. Para personal no docente:** Es de aplicación el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y Reglamento Interno de Trabajo.
- 3. Para estudiantes:** Es de aplicación la Ley N° 30220, Ley Universitaria y Estatuto de la Universidad.

Artículo 43.- Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, es separado/a preventivamente, de acuerdo a 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 44.- En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

Artículo 45.- En el caso de graduados/as, egresados/as y ex alumnos, de haberse determinado responsabilidad administrativa, como sanción serán considerados personas no gratas y por consiguiente no serán admitidos como estudiantes de Pregrado (segunda carrera profesional), de Segunda Especialidad, de Posgrado, tampoco podrán postular a la carrera docente, al concurso docente para contrato, o ser admitido como personal no docente de la Universidad.



TÍTULO VIII

ACTUACIÓN EN CASOS DE RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL.

ARTÍCULO 46.- Se considera lo siguiente:

- a) La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Universidad de Huánuco, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
- b) Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la Universidad de Huánuco o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según lo dispuesto en el presente reglamento.



TÍTULO IX

CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 47.- Cuando el presunto hostigador labora para una empresa de tercerización o intermediación y la presunta víctima forme parte de la Universidad de Huánuco (en adelante, UDH):

1. La queja o denuncia se interpone ante la UDH, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de tercerización o intermediación de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
2. La UDH lleva a cabo el procedimiento de investigación según lo previsto en el presente reglamento.
3. La UDH emite informe final, incluye recomendaciones de sanción y otras para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, éste se remite a la empresa de tercerización o intermediación de servicios, para que actúe de acuerdo a los trámites previstos para la sanción.

ARTÍCULO 48.- Cuando la presunta víctima labora para una empresa de tercerización o intermediación y el presunto hostigador forme parte de la Universidad de Huánuco:

1. La queja o denuncia se interpone ante la UDH, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de tercerización o intermediación de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
2. La UDH lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo previsto en el presente reglamento.

ARTÍCULO 49.- Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboran para una empresa de tercerización o intermediación, y el hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito o con ocasión del servicio que prestan a la Universidad de Huánuco:



1. La presunta víctima puede interponer la queja o denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación o ante la UDH.

En este último caso, la UDH traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un día hábil de recibida.

2. El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de empresa de tercerización o intermediación.

ARTÍCULO 50.- El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del quejado o denunciado con la UDH.



TÍTULO X

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 51.- Reserva del proceso de Investigación.

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

Artículo 52.- Trámite de procedimiento en curso.

Los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la queja o denuncia.

Artículo 53.- 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 54- Posibilidad de acudir a otras instancias.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la 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 regulado en la Ley y el presente Reglamento.



TÍTULO XI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 55.- Información a la SUNEDU:

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

La Universidad de Huánuco deben reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el artículo 10 del presente reglamento.

ARTÍCULO 56.- Expedientes.

Todo procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente debidamente numerado, que contendrá todos los documentos relativos al caso.

El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia de la Defensoría Universitaria para los informes correspondientes.

ARTÍCULO 57.- Actuación en caso de indicios de delito.

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad de Huánuco debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público con conocimiento de la víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de 24 horas de conocidos los hechos.

Artículo 58.- Del plazo de caducidad.

En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

ARTÍCULO 59.- Derogatoria.



Deróguese el Reglamento para la Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad de Huánuco, aprobados con Resolución N° 336-A-2019-P-CD-UDH

ARTÍCULO 60.- Vigencia.

El presente Reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación por el Consejo Universitario de la Universidad de Huánuco.

Huánuco, 01 de marzo de 2022



ANEXOS



Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual en la Universidad de Huánuco

Huánuco, de de 20

Secretaría de Instrucción de la Universidad de Huánuco.

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios (si los hubiera), los mismos que contribuirán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así mismo solicito las medidas de protección, conforme a lo establecido en el Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad de Huánuco, aprobado con Resolución N°

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad y Programa Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Condición académica, administrativa u otro (Marca con un aspa X)	Alumno/a		Personal docente
	Personal no docente		Prestador/a de servicios
	Otros:		

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

Nombres y apellidos			
Facultad y Programa Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Condición académica, administrativa u otro (Marca con un aspa X)	Rector/a	Vicerrector/a	Decano/a
	Director Escuela Posgrado	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Prestador/a de servicios	Otro:	

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

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



V. Medios probatorios² ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____
5.	_____

VI. Medida de protección para la víctima

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

1. Separación preventiva (personal docente)	
2. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado (personal docente y no docente).	
3. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a (personal no docente)	
4. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a (personal no docente / estudiante).	
5. Cambio de aula, grupo y horario de estudios del/la presunto/a hostigador/a.	
6. Cambio de aula, grupo y horario de estudios del/la víctima siempre que lo haya solicitado.	
7. La justificación de inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia para la víctima (estudiante).	
8. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
9. Otras medidas de protección (especificar).	

(*) En caso de presentar testigos: Solicito se garanticen medidas de protección a los/las testigos ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme al Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad de Huánuco.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece el Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad de Huánuco, aprobado por Resolución N°

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

² - Declaración de testigos

- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audios, 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.



Acta de derechos de la persona denunciante

En la Ciudad de Huánuco, siendo las horas del día, se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad de Huánuco, 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) en contra del/la señor/a

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por el Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad de Huánuco, aprobado con Resolución N°, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDA DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1. Separación preventiva (personal docente)	
2. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado (personal docente y no docente).	
3. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a (personal no docente)	
4. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a (personal no docente / estudiante).	
5. Cambio de aula, grupo y horario de estudios del/la presunto/a hostigador/a.	
6. Cambio de aula, grupo y horario de estudios del/la víctima siempre que lo haya solicitado.	
7. La justificación de inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia para la víctima (estudiante).	
8. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
9. Otras medidas de protección (especificar).	

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 las personas investigadas, presentados en etapa de instrucción;
2	El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
3	La imputación de cargos;
4	La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual;
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 de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta 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

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE

