



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.....	2
CAPÍTULO II: MANIFESTACIONES Y CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
CAPÍTULO III: MEDIDAS DE PREVENCIÓN	8
CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	9
CAPÍTULO V: SANCIONES APLICABLES.....	20
CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES APLICABLES A EXALUMNAS/OS, DOCENTES EN PERIODOS EN QUE NO ESTÁN CONTRATADAS/OS Y EGRESADOS/AS	23
CAPÍTULO VII: RESPONSABILIDADES	24
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	26
DISPOSICIONES FINALES	26



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

PRESENTACIÓN

Teniendo como base normativa, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la entonces vigente Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en caso de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”, la Universidad elaboró el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que fue aprobado mediante la Resolución Rectoral N° 01522-R-20 de fecha 16 de junio de 2020.

El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP y la Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU ha sido derogada por la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU de fecha 02 de diciembre de 2021, que aprueba los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en caso de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”.

Estos cambios normativos exigen la actualización del Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad, a fin de contar una herramienta para enfrentar esta forma de violencia que atenta contra los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer los mecanismos de prevención, intervención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual que se presentan en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tanto al interior de la Casa de Estudios, o fuera de la misma siempre relacionado a la actividad universitaria, así como también a través de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (redes sociales, internet, telefonía, entre otros) entre integrantes de la comunidad universitaria.

Artículo 2º: Base legal

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
4. Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

5. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N°27942 y modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
6. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General N°27444.
7. 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" y su modificatoria aprobada mediante el Decreto Supremo N° 016- 2021-MIMP.
8. Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en caso de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".
9. Resolución Rectoral N° 03013-R-16 que autoriza la publicación del Estatuto de la UNMSM

Artículo 3º: Alcance

Las disposiciones del presente Reglamento alcanzan a todo el personal docente, autoridades, funcionarios y personal administrativo de la UNMSM, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como a sus estudiantes, graduados y egresados. Siempre que el hecho ocurra estando vinculados con la actividad universitaria.

Artículo 4º: Principios

La prevención, intervención y sanción de los casos de hostigamiento sexual que se presentan en la Universidad, se rigen por los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a este tema:

- 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, considerando que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, 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, su desarrollo y desempeño profesional.
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independientemente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

o restricción basada en tales motivos, 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 instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto a la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, 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, tiene carácter confidencial con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. Una vez resuelta la denuncia pueden hacerse públicos sus resultados manteniendo la protección de los datos personales de las víctimas cuyo consentimiento expreso es necesario.
- 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 instituciones, 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 instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben interpretar 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 denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte los derechos de terceros o el interés público.
- j) Principio de celeridad: Las instituciones, 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 interés superior del niño: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

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. Esto supone reconocer el derecho de las/los estudiantes adolescentes a denunciar por sí mismas/os ante la Universidad, sin asistencia de sus madres, padres u otras personas responsables, los actos de hostigamiento sexual de los que sean víctimas. Tratándose de menores de edad como víctimas o como denunciados, tan pronto se haya tomado conocimiento de la denuncia, la Universidad informará de lo sucedido a las autoridades nacionales competentes para la determinación de las responsabilidades a que haya lugar por los hechos de violencia, de forma adicional al procedimiento disciplinario.

- l) 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 legislación vigente, la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales para evitar el incremento del daño sufrido por la víctima de hostigamiento sexual como consecuencia de acciones u omisiones inadecuadas.

Artículo 5º: Definiciones

- a) Acoso sexual: Acto por el que una persona, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otro/a, sin su consentimiento, para llevar a cabo actos de connotación sexual.
- b) Ciberacoso: Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales (web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas u orales (chat), por medio de celular, grabaciones de voz (audios), fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo).
- c) 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.
- d) 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. Los estereotipos son preconcepciones de atributos o características poseídas o papeles que se asumen que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Algunos estereotipos incluyen valorar a las mujeres como posesión, como encargadas prioritariamente del cuidado del hogar o de otras personas, como objetos sexuales, como personas que deben ser recatadas, como personas que responden a un estilo tradicional de feminidad, como personas que deben ser sumisas o estar en función de la voluntad de otro¹.

¹ Listado referencial de estereotipos de género considerado en el Recurso de Nulidad 453-2019 de la Sala Penal Permanente, fundamento noveno.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

- e) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- f) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g) Hostigamiento sexual: 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, aunque no se requiere que dichas consecuencias se concreten.
- h) Hostigamiento sexual ambiental: situación en la que se da la conducta con prescindencia de la posición de autoridad, jerarquía o cualquier situación ventajosa, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- i) Hostigamiento sexual típico o por chantaje: es la figura del hostigamiento sexual, en la que el agresor/a se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier situación ventajosa en contra de otra(s) persona(s), que rechaza esta conducta por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- j) Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- k) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- l) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- m) 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 la relación de dependencia.
- n) Relación de jerarquía: Toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que la persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- o) Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en el que existe un poder de influencia de una persona sobre la otra.
- p) Revictimización o victimización secundaria: Respuesta que da el sistema a una víctima, haciéndola revivir la situación traumática y que asuma nuevamente su rol de víctima.
- q) Situación ventajosa: Aquella originada en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida; pero sí un poder de influencia, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel, jerarquía o estamento universitario.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

CAPÍTULO II: MANIFESTACIONES Y CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 6º: Manifestaciones

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras expresiones, a través de las conductas descritas a continuación:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales o sexistas, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual o sexista.
- g. Las llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual o sexista.
- h. La amenaza y/o difusión de rumores, de fotografías o videos de contenido sexual o sexista.
- i. Cualquier conducta que encaje en concepto de hostigamiento sexual por conducta sexual o sexista regulado en la presente norma.

Artículo 7º: Configuración del hostigamiento sexual

No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada un elemento indiciario.

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.

Si la persona hostigada es un adolescente, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual será considerado un acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

CAPÍTULO III: MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria en coordinación con cada Facultad y las oficinas respectivas, implementará las medidas de prevención del hostigamiento sexual que se enumeran seguidamente.

Artículo 8º: Acciones de evaluación y diagnóstico

- a. Llevar a cabo evaluaciones anuales, a fin de detectar posibles situaciones de hostigamiento sexual, riesgos de que puedan generarse en la comunidad de la Universidad, identificar conductas infractoras, las consecuencias del hostigamiento, medir el conocimiento de los canales institucionales de denuncia y otros aspectos relacionados con la finalidad de adoptar acciones de mejora o medidas correctivas para la prevención y atención del hostigamiento sexual.
- b. Diseñar las herramientas de recopilación de información respetando la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as. En el caso de los y las menores de edad, se deberá tener en cuenta su interés superior.

Artículo 9º: Acciones preventivas

- a. Organizar periódicamente campañas de difusión informativa, sobre las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, comprendiendo desde las más leves hasta las más graves.
- b. Publicar periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual en el portal de la página web de la Universidad, redes sociales, correos electrónicos, medios escritos u otros medios internos.
- c. Difundir periódicamente la existencia de los canales de atención de quejas o denuncias creados por la Universidad para enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario, dar información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción, y orientar sobre su uso.
- d. Poner a disposición de todos los miembros de la comunidad de la Universidad, de forma periódica, los formatos para la presentación de la queja o denuncia.
- e. Crear espacios que promuevan las interacciones saludables al interior de la Universidad, como promover nuevas masculinidades para relaciones democráticas, y el desarrollo de prácticas sociales de rechazo ante casos de hostigamiento sexual por parte de los integrantes de la comunidad universitaria para el favorecimiento de la denuncia.
- f. Incentivar prácticas orientadas a fortalecer la identidad y la autoestima, y favorecer el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- g. Diseñar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria, acerca del hostigamiento sexual en el ámbito universitario.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

- h. Fomentar espacios formativos, que aborden la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y las normas sobre el particular, facilitando la discusión, la formulación de propuestas y otras iniciativas.
- i. Fomentar la investigación vinculada al hostigamiento sexual, a nivel de pregrado y posgrado.

Artículo 10º: Acciones de capacitación

- a. Desarrollar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los/las prestadoras de servicios con la Universidad.
- b. Desarrollar capacitaciones periódicas dirigidas a la comunidad universitaria sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- c. Organizar una (1) capacitación anual especializada para las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques de género y derechos humanos.

CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 11º Objetivo

La protección de la víctima, durante todo el proceso, y la sanción a la persona responsable de cometer actos de hostigamiento sexual, previa investigación reservada, confidencial, independiente, oportuna y eficaz, constituye el objetivo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 12º: Autoridades competentes

Para llevar a cabo los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual, son las autoridades competentes:

12.1. Secretaría de Instrucción

Está a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emitir el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

Otorga a la persona denunciante, las medidas de protección que correspondan, y dispone



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

las acciones de atención médica (cuando sea necesario), y psicológica (de manera obligatoria e inmediata) a favor de la persona denunciante.

Al emitir el Informe Inicial de Instrucción, que contiene el pronunciamiento, debe disponer motivadamente:

- El inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada, o
- El archivo de la denuncia.

Debe efectuar otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

Para ser secretario/a de Instrucción se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ser abogado/a y debe ser designado mediante resolución del titular de la entidad, por el plazo mínimo de un año, que puede prorrogarse por un año más.
- Tener conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

12.2. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Constituye el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual.

Está conformada por tres miembros: un representante docente designado por el titular de la entidad (titular y suplente), un representante estudiantil (titular y suplente) designado por el titular de la entidad previo informe del SUM sobre la condición de tercio superior académico y un representante de los trabajadores (titular y suplente), designado por el titular de la entidad previo informe de la OGRRH en cuanto a su formación laboral y méritos. En la conformación de los miembros necesariamente debe estar considerado la naturaleza de género. El periodo de la designación será por un periodo de un (1) año, prorrogable hasta por un (1) periodo adicional de ser el caso.

Los integrantes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual deben reunir estos requisitos:

- Tener conocimientos en Derecho Administrativo Sancionador o Disciplinario, Derecho Laboral Disciplinario y/o Derechos Humanos. Además, deben contar con formación en género.
- No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, y no haber sido sentenciados y/o denunciados por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

El quórum de funcionamiento de la Comisión será el total de sus integrantes, que pueden



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

ser titulares o suplentes. La Comisión adopta acuerdos por mayoría simple.

Si algún docente, estudiante o trabajador, titular o suplente, que forma parte del órgano colegiado se desiste injustificadamente del cumplimiento de sus funciones, será pasible de procedimiento disciplinario.

12.3. Tribunal Disciplinario

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

Está conformada por tres miembros: un representante docente designado por el titular de la entidad (titular y suplente), un representante estudiantil (titular y suplente) designado por el titular de la entidad previo informe del SUM sobre la condición de tercio superior académico y un representante de los trabajadores (titular y suplente), designado por el titular de la entidad previo informe de la OGRRHH en cuanto a su formación laboral y méritos. En la conformación de los miembros necesariamente debe estar considerado la naturaleza de género. El periodo de la designación será por un período de un (1) año, prorrogable hasta por un (1) período adicional de ser el caso.

El quórum de funcionamiento del Tribunal será el total de sus integrantes, que pueden ser titulares o suplentes. El Tribunal adopta acuerdos por mayoría simple.

Los integrantes del Tribunal Disciplinario deben acreditar estos requisitos:

- Tener conocimientos en Derecho Administrativo Sancionador o Disciplinario, Derecho Laboral Disciplinario y/o Derechos Humanos. Además, deben contar con formación en género.
- No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, y no haber sido sentenciados y/o denunciados por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Artículo 13º: Impedimentos para ser autoridades competentes

El Secretario/a de Instrucción, los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario, están impedidos de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

- a. Si es cónyuge o conviviente, o pariente de cualquiera de los investigados/as dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- b. Si ha tenido vinculación académica directa o indirecta con el/la investigado/a.
- c. Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.
- d. Si personalmente, o bien su cónyuge o conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés en el asunto de que se trate de o la decisión que le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.

- e. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores.
- f. Si tiene amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los investigados/as en el procedimiento.
- g. Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los investigados/as o terceros interesados en el asunto.
- h. Si se presentan motivos que perturben su función como integrante del órgano que resolverá.
- i. Si ostenta la calidad de denunciado en el procedimiento disciplinario en cuestión.

En todos estos casos, por garantía de imparcialidad, el/la integrante que considere que existe un conflicto de intereses solicitará su abstención.

Artículo 14º: Abstención de las autoridades competentes

Si se advirtiese algún o algunos de los impedimentos señalados en el artículo precedente, que impliquen un conflicto de intereses, las autoridades competentes para el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual deben abstenerse de participar en éstos.

La abstención por impedimento será presentada ante el órgano que lo designó a fin de que resuelva la procedencia de la abstención, mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso de proceder la abstención, su suplente lo reemplazará en el correspondiente procedimiento.

El plazo para resolver la presentación de la abstención es de hasta cinco (5) días calendario.

Artículo 15º: Recusación de las autoridades competentes

Son causales de recusación de las autoridades competentes para el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual los impedimentos previstos en la presente norma.

La recusación será solicitada ante el órgano que lo designó a fin de que resuelva la procedencia de la abstención, mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso de proceder la abstención, su suplente lo reemplazará en el correspondiente procedimiento.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

El plazo para resolver la solicitud de recusación es de hasta cinco (5) días calendario. La solicitud de recusación no suspende el procedimiento disciplinario.

Artículo 16º: Fases del procedimiento disciplinario

16.1 Fase de 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, según corresponda.

a. Inicio de la investigación preliminar:

La presunta víctima, sea personal docente, autoridad, funcionario o personal administrativo de la Universidad, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como sus estudiantes, graduados y egresados, o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera que 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 de que 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 la investigación preliminar de oficio.

Se establecerán los canales más apropiados para la presentación de la queja o denuncia.

La Universidad pondrá a disposición de la comunidad, el formato para la formulación de una queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual.

Como mínimo, toda queja o denuncia debe contener la siguiente información:

- Datos del/la quejoso/a o denunciante.
- Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- Medios probatorios respectivos, de ser el caso.

Cuando se hace una denuncia de forma presencial, se explica a la parte denunciante el trámite del procedimiento, se le brinda información sobre los derechos que le asisten y se absuelven sus dudas. Al finalizar, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

persona denunciante”, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. Luego, la presunta víctima procederá a firmar dicho documento, utilizando formatos tanto físicos como virtuales, dejando constancia de que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

Cuando se ha iniciado investigación preliminar de oficio o se ha realizado denuncia por escrito, dentro de los dos (2) días calendario de conocidos los hechos o de recibida la denuncia, la Secretaría Técnica programa una entrevista preliminar con la/s presunta/s víctima/s para obtener información complementaria sobre los hechos y profundizar la evaluación del riesgo para la emisión de las medidas de protección. En esa entrevista se explica el trámite del procedimiento, se brinda información sobre los derechos que asisten a la parte denunciante en ese marco y se absuelven sus dudas. Al finalizar, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, para su firma.

b. Atención médica y psicológica

Después de recibida la queja o denuncia, en un plazo máximo a un (1) día hábil, la Secretaría de Instrucción debe poner 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. La derivación se hace a la Clínica Universitaria y/o al Servicio de Salud Mental Comunitario ubicado en la Universidad, previa coordinación. Si los servicios universitarios no pudieran ofrecer pronta atención, se deriva a otros servicios públicos de salud o instancias competentes en la materia en coordinación con los servicios sociales de la Universidad para seguimiento.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica consta en el formato de “Acta de derechos de la persona denunciante”, por lo que la aceptación o renuncia de la presunta víctima, respecto a los servicios puestos a disposición, debe ser acreditado con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos o virtuales.

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.

c. Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de Instrucción otorga a la presunta víctima, las siguientes medidas de protección, en lo que corresponda, así como otras que se estimen convenientes, para la prevención e intervenciones en casos de hostigamiento sexual o el que haga sus veces:



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

- a. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de cargos como la representación estudiantil en órganos de gobierno o cualquier nivel estamental, delegaturas de cursos, de año y de carrera.
- b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de voluntariados.
- c. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de ayudantía de cátedra, jefes de prácticas o figuras análogas.
- d. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a del beneficio de beca de vivienda universitaria o figuras análogas.
- e. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de cualquier posición de poder como coordinación de grupos, facilitación de talleres u otros semejantes.
- f. Suspensión del/de la presunto/a hostigador/a de clases sincrónicas o presenciales.
- g. Suspensión del/de la presunto/a hostigador/a de trabajos conjuntos sincrónicos o presenciales con la/s presunta/s víctima/s.
- h. Impedimento de acercamiento y/o comunicación del/de la presunto/a hostigador/a con la víctima o a su entorno amical.
- i. Prohibición al/ a la presunto/a hostigador/a de utilizar y/o publicar fotografías, datos personales o cualquier otra información de la víctima sin su consentimiento expreso.
- j. Rotación o cambio de lugar de estudios o trabajo del/de la presunto/a hostigador/a.
- k. Otras medidas aplicables al/ a la presunto/a hostigador/a que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Como parte de las medidas de protección pueden aplicarse diferentes disposiciones para la/s víctima/s, siempre que haya sido solicitada por ella y cuenten con su consentimiento expreso. Esto incluye la rotación o cambio de lugar de estudios o trabajo u otras medidas para protegerla y asegurar su bienestar.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, según cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que ponga fin al proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Cabe mencionar que en la resolución se pueden establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

También pueden ser dictadas a favor de los/as testigos, si ello resultara estrictamente necesario para garantizar su colaboración en la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, en caso de que se trate de un docente, la Universidad, a través del órgano competente, debe separar preventivamente a el/la



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

quejado/a o denunciado/a, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

d. 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 calendario.

Contando 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. Si procede el archivo, debe motivar su decisión por escrito. Si decide el inicio del procedimiento entonces procede con la elaboración del informe inicial de instrucción conforme los artículos siguientes.

e. Plazo

La decisión final de cierre de investigación preliminar debe adoptarse en un plazo de siete (7) días calendario de recibida una denuncia.

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, la investigación preliminar puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación en el pronunciamiento final de esta etapa. Son casos de especial complejidad en esta etapa aquellos, entre otros, en los que la parte denunciante no coincide con la/s presunta/s víctima/s y se requiere mayor tiempo para identificar y/o contactar ubicar a esta/s última/s, casos de investigación de oficio en los que no se cuenta con mayor información de la parte denunciada como hostigadora o de la parte afectada por el presunto hostigamiento sexual, casos que involucran diversas víctimas o diversas personas denunciadas como agresoras.

16.2 Fase de instrucción

La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.

El contenido del Informe Inicial de Instrucción debe incluir:

- Los hechos que se le imputan a la persona investigada;
- El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
- Las sanciones que se pueden imponer;
- La identificación del órgano competente para resolver;
- La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación,



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

- La base normativa aplicable a todo lo anterior.

El Informe Inicial de Instrucción debe ser notificado a la persona investigada que presente sus descargos y medios probatorios, en un plazo de cinco (5) días calendario. También se notifica a la parte denunciante para que en el mismo plazo remita la información y medios probatorios que considere pertinentes.

Los descargos de la parte investigada, si es que son presentados, se notifican a la parte denunciante para su conocimiento.

El órgano instructor del procedimiento realizará de oficio todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar la existencia de responsabilidad susceptible de sanción. Eso incluye revisar todos los medios de prueba ofrecidos que se consideren pertinentes, así como citar a entrevistas a las partes denunciante y denunciada, y a las personas testigos.

La Secretaría de Instrucción debe emitir 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. Inmediatamente debe ser derivado a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Este informe debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, la fase de instrucción puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación en el informe final. Son casos de especial complejidad en esta etapa aquellos, entre otros, que involucran diversas víctimas, diversas personas denunciadas como hostigadoras y/o diversos testimonios ofrecidos o medios de prueba.

16.3 Fase resolutive

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes. También se notifica a la parte denunciante para que en el mismo plazo remita los alegatos que considere pertinentes.

Por decisión de la Comisión Disciplinaria o a pedido de las partes, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual, donde la parte denunciante y denunciada pueden hacer uso de la palabra sin que acontezca un encuentro entre ambas. Dicha audiencia tiene por objeto que las partes procedan a exponer oralmente sus posiciones frente al informe final de instrucción, aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

de los hechos, y realizar la deliberación final del caso. Durante su desarrollo, se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización.

La persona denunciante puede asistir a la audiencia acompañada de una persona de su confianza; en tanto la persona denunciada podrá asistir con su defensa legal. Puede solicitarse a la Secretaría Técnica que sustente algunos aspectos de su informe final como parte de la deliberación de la Comisión.

La Comisión Disciplinaria debe emitir la resolución final de la instancia, en un plazo no mayor a cinco (5) días calendario después de recibido el Informe Final de Instrucción, con o sin los descargos de la persona investigada. La resolución debe ser notificada a las partes en el día que se emite la resolución final.

Si la Comisión Disciplinaria determinase que no hay responsabilidad administrativa, debe disponer el archivamiento del caso.

16.4 Fase impugnatoria

La persona sancionada o la persona denunciante, por medio del recurso de apelación, pueden impugnar la resolución emitida como consecuencia del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual, ante la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

A partir de la notificación de la resolución final, las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario, para interponer este recurso, que será elevado al Tribunal Disciplinario en el día. La impugnación presentada por la parte denunciante es puesta a conocimiento de la parte denunciada y viceversa.

Por decisión del Tribunal Disciplinario o a pedido de las partes, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual, donde la parte denunciante y denunciada pueden hacer uso de la palabra sin que acontezca un encuentro entre ambas. Dicha audiencia tiene por objeto exponer oralmente sus argumentos respecto de la apelación, así como que el Tribunal realice la deliberación de la impugnación del caso.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario de recibido el recurso. La resolución será notificada a ambas partes, aunque no hayan apelado.

En los procedimientos de hostigamiento sexual no está previsto el recurso de reconsideración.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

Artículo 17°: Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario

Sin perjuicio de los plazos previstos en el presente Reglamento, excepcionalmente y conforme a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo de quince (15) días calendario adicionales en las fases resolutoria y de impugnación, con la debida justificación.

El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa; pero no causa la caducidad del procedimiento.

Artículo 18°: Prescripción

La potestad de la Universidad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los setenta y dos (72) meses contados desde que fue cometida la falta.

Para el conteo del plazo de prescripción se deben considerar:

- En caso la infracción es cometida de manera instantánea, el plazo prescriptorio corre desde el primer día.
- En caso la infracción es cometida de manera continuada, el plazo prescriptorio corre desde el momento que se realiza la última conducta constitutiva de la falta.
- En caso la infracción es cometida de manera permanente, el plazo prescriptorio comenzará a contarse desde el día en que cese la actividad infractora.

Artículo 19°: Caducidad

Sin perjuicio de los plazos previstos en la presente normativa, el plazo máximo para resolver un procedimiento disciplinario sobre hostigamiento sexual en la Universidad será de treinta y seis (36) meses contados desde la fecha de imputación de cargos.

Artículo 20°: Acumulación

20.1 Se procede a la acumulación de los procedimientos en los siguientes casos:

- Cuando se imputa a una persona la comisión de varias faltas,
- Cuando varias personas aparezcan como autoras o partícipes de los mismos hechos sancionables,
- Cuando varias personas vinculadas por una misma voluntad infractora hayan cometido diversos hechos sancionables en tiempo y lugar diferentes.
- Cuando el hecho denunciado ha sido cometido para facilitar otro o para asegurar su impunidad
- Cuando se trate de imputaciones recíprocas

20.2 Para acumular es requisito lo siguiente:

- Las faltas son de competencia del mismo órgano sancionador,
- Las faltas se tramitan con el mismo procedimiento
- Las faltas no son contrarias o incompatibles entre sí



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

La acumulación es fundamentada en decisión inimpugnable por la Secretaría de Instrucción.

Artículo 21º: Falsa queja o denuncia

Si la queja o denuncia de hostigamiento sexual fuese declarada infundada por resolución firme y se acreditase 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, sin perjuicio de que la Universidad pueda iniciar un procedimiento disciplinario contra quien realizó una falsa queja o denuncia.

Artículo 22º: Reserva y confidencialidad de la investigación

Tanto la queja o denuncia por hostigamiento sexual, como sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable, tienen carácter reservado y confidencial. Únicamente la resolución final posee carácter público.

Artículo 23º: Derecho de acudir a otras instancias

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

Artículo 24º: Indicios de delito

Si durante o como consecuencia del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad deberá comunicar tales hechos al Ministerio Público, a la Policía Nacional del Perú, al Programa Nacional Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables o a otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

La Defensoría Universitaria, en coordinación con las facultades, es la instancia competente del seguimiento institucional periódico de la atención que reciban las víctimas en el sistema de justicia.

CAPÍTULO V: SANCIONES APLICABLES

Artículo 25º: Sanciones



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

- 25.1** Si la parte denunciada es un/a docente o autoridad, será sancionada conforme a la Ley Universitaria, la legislación laboral pertinente, y el presente reglamento, siendo las sanciones a aplicar amonestación escrita, suspensión, cese temporal y la destitución, la aplicación de la sanción será determinada por el órgano correspondiente de acuerdo al presente reglamento.
- 25.2** Si la parte denunciada es un/a estudiante, la sanción a aplicarse será de amonestación escrita, suspensión y separación. La aplicación de la sanción que será determinada por el órgano correspondiente de acuerdo al presente reglamento.
- 25.3** Si la parte denunciada es un/a trabajador/a administrativo/a, la sanción a aplicarse será la amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce remuneraciones desde un (01) día hasta doce (12) meses y destitución. La aplicación de la sanción será determinada por el órgano correspondiente de acuerdo al presente reglamento.
- 25.4** Si la parte denunciada es un/a persona locadora de servicios, será pondrá fin al contrato por causal imputable a la persona locadora. Ninguna dependencia de esta Universidad, no volverá a contratar los servicios de dicha persona hasta que transcurran cinco (05) años.
- 25.5** Si la parte denunciada es un/a exalumna/o, docente en periodos en que no están contratadas/os y egresado/a se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos pertinentes, siempre y cuando que el hecho haya ocurrido estando vinculada a ésta Universidad, en razón académica, laboral y elección.

Artículo 26º: Criterios para la imposición de sanciones

26.1 Las sanciones por actos de hostigamiento sexual deben establecerse, respetando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para los estudiantes, personal docente y no docente, según la normativa vigente. En ese sentido, deben considerarse los criterios mencionados seguidamente:

- a) Perjuicio ocasionado a quien/es denuncia/n
- b) Comportamiento luego de la comisión de la falta imputada y durante el procedimiento
- c) Circunstancias en que se configuró el hostigamiento sexual
- d) Antecedentes de la persona investigada
- e) Si la falta ha sido cometida con otras personas
- f) Si hay reincidencia en la conducta que configuró el hostigamiento sexual
- g) Impacto discriminatorio de la falta cometida
- h) Tipo de relación entre las partes para determinada disparidad de edad, roles u otras circunstancias que influyan en la condición de vulnerabilidad de quien ha sido la persona/s afectada/s por el hostigamiento sexual
- i) Naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, de corresponder
- j) Aprovechamiento de condición de superioridad o de circunstancias especiales propias de su posición para la realización de la falta.
- k) Incumplimiento de medidas de protección



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

l) Quiebre del deber de confidencialidad

26.2 La decisión debe responder a criterios de racionalidad y, por tanto, no ser arbitraria, lo que supone que:

- a) debe contar con una justificación lógica entre normas aplicables, hechos, circunstancias y pruebas del caso; y
- b) debe justificarse que la sanción adoptada es la más adecuada en atención a los bienes vulnerados y la de menor afectación posible a los derechos de las personas implicadas dentro de las circunstancias.

26.3 Tratándose de docentes, en caso de que se hubiese determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se debe aplicar la sanción de destitución, conforme a lo señalado en el numeral 7 del artículo 95° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

Artículo 27°: Inhabilitaciones

Complementariamente a la sanción de separación en el procedimiento por hostigamiento sexual, se pueden emitir las siguientes medidas de inhabilitación para garantizar el bienestar de la víctima en el marco de las actividades universitarias:

- a) No permitir la representación estudiantil de cualquier tipo de la persona sancionada
- b) No permitir el acceso a voluntariados de cualquier tipo de la persona sancionada
- c) No permitir el intercambio académico de cualquier tipo de la persona sancionada
- d) No permitir la ayudantía de cátedra, jefatura de prácticas o figuras análogas de la persona sancionada
- e) No permitir el acceso a beca vivienda universitaria o figuras análogas de la persona sancionada
- f) No permitir a la persona sancionada ejercer cualquier posición de poder como facilitación de talleres, coordinación de grupos o semejantes.
- g) Prohibir su participación como responsable o invitado a dar charlas u orientaciones sobre temas de género, derechos humanos o cualquier otra temática similar en la Universidad.
- h) Prohibir su participación en actividades académicas o extracurriculares en el ámbito de la Universidad en las que participe la/s persona/s denunciante/s.

Con la observancia de lo dispuesto por el numeral 25.4 del artículo 25° del presente reglamento.

Artículo 28°: Reglas generales sobre ejecución de sanciones

28.1 Las resoluciones que impongan sanciones serán ejecutables una vez el acto haya adquirido condición de firme. En caso de una suspensión, el órgano sancionador podrá



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

disponer que la sanción se ejecute a partir del siguiente semestre académico desde que se impuso la misma. En caso de una expulsión o despido, la sanción se aplicará de manera inmediata.

28.2 En el caso de faltas cometidas por estudiantes, cuando la aplicación de la medida de suspensión pudiere tornarse inejecutable en razón de que el estudiante se encuentre próximo a culminar su plan de estudios, el órgano competente para resolver podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

- Impedimento de realizar trámites académicos durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución;
- Impedimento de obtener grados académicos, títulos profesionales, entre otros, durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución, o;
- Cualquier otra medida que garantice la eficacia de la sanción impuesta dentro del marco previsto en la Ley.

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES APLICABLES A EXALUMNAS/OS, DOCENTES EN PERIODOS EN QUE NO ESTÁN CONTRATADAS/OS Y EGRESADOS/AS

Artículo 29°: Continuación del procedimiento en procedimiento disciplinario ya iniciado

29.1. Si iniciado el procedimiento disciplinario, la parte denunciada renuncia, finaliza su vínculo contractual con la Universidad o deja de pertenecer a la Universidad por no matricularse, por retiro de ciclo, por abandono u otra razón, se continúa con el procedimiento aun en su ausencia citándole adicionalmente a los correos personales que registró ante la Universidad.

29.2 Si se impusiera sanción de separación temporal, esta se hará efectiva una vez que el/la estudiante se haya reincorporado/a; los periodos en que voluntariamente un/a estudiante no se matricula no se cuentan como parte de la ejecución de la sanción.

Artículo 30°: Medidas de protección previas a proceso disciplinario

30.1 Si antes o durante de la investigación preliminar o como resultado de las actuaciones de esta etapa la parte denunciada renuncia, finaliza su vínculo contractual con la Universidad o deja de pertenecer a la Universidad efectivamente por no matricularse, se procede a la emisión de las medidas de protección pertinentes si no se hubieran dado aún.

30.2 Las medidas de protección seguirán vigentes durante todo el periodo en que la/el estudiante, egresado/a o docente esté desvinculado de la Universidad; apenas la persona recupere su vinculación la universidad se procederá al inicio del procedimiento disciplinario



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

a que hubiere lugar. Durante el plazo de desvinculación se suspenden los plazos de prescripción.

30.3 En el caso de estudiantes, la vigencia de medidas de protección será considerada para la evaluación de su trámite de reincorporación.

CAPÍTULO VII: RESPONSABILIDADES

Artículo 31º: La responsabilidad de establecer los mecanismos de prevención, intervención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual, se da en los siguientes niveles:

a. La Alta Dirección de la Universidad es responsable de establecer los canales más apropiados para la presentación de las quejas o denuncias, de designar al secretario/a de Instrucción, así como, de determinar el proceso de elección y/o designación de los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario.

b. En cada Facultad, el Decanato es responsable de adoptar las acciones de prevención del hostigamiento sexual, en coordinación con las Escuelas Profesionales, la Unidad de Posgrado, la Unidad de Personal, la Unidad de Bienestar Social, los representantes estudiantiles y de los trabajadores.

c. La Oficina General de Recursos Humanos es responsable de elaborar una base de datos de carácter confidencial, en la que se registre al personal docente y no docente bajo cualquier modalidad laboral o no laboral, que haya merecido sanción por hostigamiento sexual, acoso o acoso sexual, incluyendo las sanciones en el respectivo legajo personal.

d. La Defensoría Universitaria, en coordinación la Oficina General de Bienestar Universitario, es responsable de la implementación de las acciones de prevención del hostigamiento sexual y en la difusión del presente Reglamento. Emitirá anualmente un informe de balance sobre las medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual implementadas institucionalmente identificando buenas prácticas y oportunidades de mejora.

e. Los funcionarios, docentes, estudiantes y trabajadores administrativos de la Universidad deben cumplir las disposiciones del presente Reglamento.

f. La Secretaría de instrucción emitirá anualmente al Rectorado y para conocimiento de la comunidad universitaria un informe de balance de las denuncias de hostigamiento sexual tramitadas durante el año anterior identificando la casuística más frecuente, buenas



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

prácticas y las oportunidades de mejora en los procedimientos.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera Disposición Complementaria: La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Universidad, no la exime de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes.

Segunda Disposición Complementaria: Es responsabilidad y obligación de todo el personal, así como estudiantes de cualquier tipo de la Universidad revisar sus correos electrónicos institucionales. Todas las comunicaciones oficiales de la Universidad se harán por este medio.

En los procedimientos de investigación preliminar y disciplinarios las notificaciones se entienden como válidas al momento que son entregadas a las cuentas de correo electrónico de la Universidad.

Tercera Disposición Complementaria: Las/los estudiantes que culminen el primer semestre del año son considerados estudiantes regulares hasta el inicio del segundo semestre. Las/los estudiantes que culminen el segundo semestre del año son considerados estudiantes regulares hasta el inicio del primer semestre del año académico siguiente. Por tanto, se aplica la facultad disciplinaria de la Universidad durante todos estos periodos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera Disposición Final: Plazo de implementación

En el plazo de sesenta (60) días calendario desde la aprobación de la presente norma se procede al nombramiento e instalación de la Secretaría Técnica, así como de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario.

Segunda Disposición Final: Difusión de la norma

El presente documento será difundido a toda la comunidad (personal docente, autoridades, funcionarios y personal administrativo de la UNMSM, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, estudiantes, graduados y egresados), a través de la página web de la Universidad, correos electrónicos, boletines informativos, y/o por cualquier medio de comunicación que se estime conveniente.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

OFICINA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL

Tercera Disposición Final: Procedimientos disciplinarios en trámite

Los procesos que se encuentren en trámite continuarán rigiéndose bajo las normas con que se iniciaron hasta su conclusión.

Hasta que se proceda a la instalación de la Secretaría Técnica, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, las denuncias que no han iniciado etapa disciplinaria se siguen tramitando por el procedimiento regulado en la Resolución Rectoral 1522-R-20. Tanto en el trámite de denuncias contra estudiantes, docentes o personal administrativo la Defensoría Universitaria se encarga de la etapa de investigación preliminar en estos casos.

Cuarta Disposición Final: Normas de aplicación supletoria

Las situaciones no contempladas en el presente documento y los conflictos de interpretación que pudieran generarse sobre su contenido serán resueltos y definidos, de acuerdo con las regulaciones vigentes sobre la materia. En todo lo no regulado en la presente norma se aplica lo dispuesto por la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su reglamento; los lineamientos del Ministerio de Educación; cualquier otra disposición especializada sobre hostigamiento sexual de alcance nacional, y las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Quinta Disposición Final: Vigencia del presente Reglamento

El presente reglamento entra en vigencia, una vez aprobado por el Consejo Universitario, materializado con resolución rectoral, a partir del día siguiente de su publicación.