

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 122-2021/UCT-R

Trujillo, 16 de julio del 2021

VISTO:

Decretos Supremos N° 044, 045, 046, 051, 057, 061, 075, 083 y 094-2020-PCM, de fechas 15-17-18 y 27 de marzo; 02-06 y 23 de abril; 09 y 23 de mayo del 2020 respectivamente; Decretos Supremos N° 008, 105 y 123-2021-PCM, de fecha 26 de enero, 27 de mayo y 18 de junio del 2021 respectivamente; Resolución N° 119-2020/UCT-R, de fecha 19 de octubre del 2020 y Oficio N° 002-2021/UCT-OAL, de fecha 16 de julio del 2021.

CONSIDERANDO:

- 1°. Mediante Decretos de Visto, se declaró el “Estado de Emergencia Nacional”, “Suspensión del ejercicio de Derechos Constitucionales” y “Limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas” y Mediante Decretos N° 008, 105 y 123-2021-PCM, se prorroga el Estado de Emergencia Nacional.
- 2°. Mediante Resolución N° 119-2020/UCT-CU, se resolvió Aprobar el Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la UCT, versión 2.0”.
- 3°. Mediante Oficio N° 002-2021/UCT-OAL, la Asesoría Legal ha actualizado el citado Reglamento adecuándolo a la nueva normatividad y estableciendo un mecanismo procedimental y sancionatorio más ágil y con mayor celeridad.
- 4°. Dadas las circunstancias generadas por la emergencia decretada, el Rectorado se aúna al esfuerzo y emite la presente Resolución.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas al Rector de la Universidad Católica de Trujillo, de conformidad con el inciso “e” del Artículo N° 57°, del Estatuto de la UCT y con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la UCT, versión 3.0, tal como se detalla en el Anexo del Oficio 002-2021/UCT-OAL.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR a la Abog. Julia Marianella Cabosmalón Varas como Secretaria de Instrucción.

ARTÍCULO TERCERO: DESIGNAR a los integrantes de la “Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual”, que estará conformada por:

1. P. Alejandro Augusto Preciado Muñoz (Docente ordinario)
2. Lic. Aixa Cortez Granados (Personal administrativo)
3. Abog. Saul Abad Zúñiga (Jefe Recursos humanos)
4. Mg Betty Petronila Cerna Castillo (Especialista del área de salud)
5. Abog. Pamela Granda Yovera (Representante de los Trabajadores)
6. Calle More Cesar (Estudiante del VI ciclo Ciencias de la Comunicación.)

Regístrese, comuníquese y archívese.



ANDRES CRUZADO ALBARRAN
Secretario General



P. DR. JOHN JOSEPH LYDON MC HUGH, OSA.
Rector



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

OFICINA DE ASESORÍA LEGAL

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 16 de Julio de 2020

OFICIO N° 02-2021-UCT-OAL/TSRM

Sr.

Mg. JOSÉ ANDRÉS CRUZADO ALBARRÁN

Secretario General de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”-UCT

Presente. -

Asunto: Remito Reglamento actualizado de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la UCT

Referencia: Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Por intermedio de la presente reciba mi cordial saludo, y en atención a la norma de la referencia, se le adjunta el Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la UCT, el cual ha sido debidamente actualizado por mi oficina, a fin de que usted prosiga con el trámite pertinente para su aprobación y posterior publicación.

Agradeciendo de antemano la atención brindada a la presente.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín
Asesora Legal

cc
archivo
TSRM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”



**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”**

Versión 3.0

(Aprobado mediante Resolución Rectoral Nº 122-2021/UCT-R, de fecha 16 de julio del 2021)

TRUJILLO- PERÚ

2021

TÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1° - Objeto:

El objeto del presente reglamento es establecer las medidas para la prevención e intervención, investigación y sanción frente a casos de hostigamiento sexual, que se susciten dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” (UCT).

Artículo 2° - Ámbito de aplicación

El presente reglamento es de aplicación a toda la comunidad universitaria de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, comprende a:

- Las autoridades de la universidad: rectores, vicerrectores, consejeros, secretarios generales, decanos, directores, miembros de órganos colegiados o quienes hagan sus veces en la UCT, sus locales y filiales.
- Los docentes ordinarios, extraordinarios, honorarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia en la UCT.
- Los jefes de práctica, ayudantes de cátedra o laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- Los practicantes.
- Los estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.
- El personal administrativo de la UCT bajo cualquier modalidad de contratación.
- El personal no docente que comprende personal de mantenimiento, de servicios, personal de seguridad y otros similares de la UCT.

Son sancionables todas las manifestaciones de hostigamiento sexual ocurridas dentro o fuera de las instalaciones de la UCT, comprende: Sede Universitaria, Escuela de Posgrado, Centro de Idiomas, filiales, consultorios dependientes de la Universidad, así como a través de medios digitales; siempre que la presunta persona hostigada y el/la presunto (a) hostigador (a) formen parte de la comunidad universitaria.

TÍTULO II BASE LEGAL

Artículo 3° - La base legal del presente Reglamento lo constituyen las normas siguientes:

- Decreto Ley N° 23211 – Ley que aprueba el acuerdo entre la Santa Sede y la República del Perú.
- Constitución Política del Perú.
- Constitución Apostólica "Ex Corde Ecclesiae".
- Constitución Apostólica “Sapientia Christiana”.
- Estatuto de la Universidad Católica de Trujillo.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942.
- Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Decreto de Urgencia N° 019-2019, que modifica algunos artículos de la Ley N° 29988.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 004-2017-MINEDU, aprueba el Reglamento de la Ley N° 29988.

- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- R.M. N° 380-2018-MINEDU, sobre lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria
- R. M. N° 115-220-MIMP, que aprueba los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado”.
- Reglamento de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes y Estudiantes de la UCT.
- Reglamento de la Ley N° 29988, sobre delitos de terrorismo, violación de la libertad sexual y delitos de tráfico de drogas.
- Reglamento de Defensoría Universitaria.
- Demás normas aplicables.

TÍTULO III PRINCIPIOS Y GLOSARIO

Artículo 4° . - Principios de actuación

La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Católica de Trujillo se rige por los siguientes principios:

- a) Respeto a los derechos fundamentales, protegiendo la dignidad y defensa de la persona, intimidad personal, estudiar y trabajar en un ambiente saludable, armonioso, seguro y sin discriminación por motivos de género, protección de menores de edad, integridad física, psicológica, moral, social y derecho de defensa.
- b) Garantizar que el procedimiento se desarrolle con reserva, diligencia y celeridad, así como credibilidad, transparencia y equidad; debiendo completarse en el menor tiempo posible y con las garantías al debido proceso.
- c) Garantizar la confidencialidad, protección a la persona hostigada y a la comunidad universitaria.

Artículo 5° . - Glosario de términos

- a) Ciber-acoso: Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.
- b) Denuncia penal: Comunicación sobre un hecho que reviste carácter de delito a la autoridad policial o fiscal para su investigación penal.
- c) Queja o denuncia: Consiste en la expresión presentada de forma verbal o por escrito de manera presencial o electrónica que realiza la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual o la realiza un tercero que ha tomado conocimiento de tales actos.
- d) Chantaje sexual: Consiste en el aprovechamiento de su posición jerárquica generalmente, mediante acciones o conductas de carácter físico o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada por la persona hostigada, y que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales, condicionando el otorgamiento o mantenimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- e) 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, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- f) Ambiente Hostil: Conducta física o verbal de carácter sexual o sexista que puedan crear

un clima de intimidación, hostilidad o humillación que afecte a algún miembro de la comunidad universitaria.

- g) Hostigador: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual; cuya responsabilidad ha sido determinada y sancionada previa queja, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, su modificatoria, Ley N° 29430, en adelante la Ley y el Reglamento.
- h) Hostigado: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es objeto de hostigamiento sexual.
- i) Procesado: Persona contra la cual se formaliza la investigación preparatoria en la vía Fiscal o se dicta auto de apertura de instrucción en la vía Judicial.
Cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento sobre la existencia de personal que ha sido sentenciado, con resolución consentida o ejecutoriada, o se encuentra dentro de un proceso de investigación para el esclarecimiento de la comisión de delitos contra la libertad sexual en el ámbito fiscal y/o judicial, debe comunicarlo a la Secretaría de Instrucción ni bien tome conocimiento.

TÍTULO IV DE LA INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I DE LA COMISIÓN

Artículo 6°. - La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual en la UCT estará constituido por los siguientes miembros de la comunidad universitaria UCT:

- Un(a) docente ordinario(a).
- Un(a) personal administrativo perteneciente a la Alta Dirección
- El Jefe de Recursos Humanos
- Un(a) especialista del área de salud
- Un(a) representante de los alumnos que pertenezca al tercio superior de su Facultad.

Esta comisión deberá respetar la paridad de género.

CAPÍTULO II ACCIONES DE PREVENCIÓN

DE LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 7°. - **De la configuración del hostigamiento sexual**

Para que el hostigamiento sexual se configure, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: es la condición a través de la cual la persona hostigada accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b) Rechazo a los actos de hostigamiento sexual: el mismo que genera que se tomen decisiones que afectan a la persona hostigada en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole de la persona hostigada.
- c) Afectación: la conducta del hostigador sea explícita o implícita, que afecte el trabajo o estudio de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo o rendimiento

académico, creando un ambiente de intimidación, hostil, humillante u ofensiva.

Artículo 8°. - De la manifestación del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la persona hostigada 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 persona hostigada, que atente o grave 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 o videos de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona hostigada.
- d) Acercamientos corporales, roces tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona hostigada.
- e) Trato ofensivo, humillante u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Artículo 9°. - De la manifestación del hostigamiento sexual por medios digitales

Se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales las siguientes:

- a) Envíos de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- b) Llamadas, mensajes o notas anónimas o no, con contenido sexual o sexista.
- c) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
- d) Cualquier otro medio digital no precisado en este artículo.

Artículo 10 °. - Medidas preventivas y procedimiento

La Universidad Católica de Trujillo, a través de la Defensoría Universitaria deberá realizar las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria:

- a) Se realizarán campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, desde las más leves hasta las más graves, para crear consciencia en la comunidad universitaria.
- b) Se deberá realizar la divulgación de dichos contenidos a través del portal institucional, redes sociales y otros canales digitales, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes y realizar talleres para facilitar la discusión y exposición de propuestas, entre otras iniciativas.
- c) Capacitación al personal docente, administrativo, personal de servicios, mantenimiento y vigilancia, así como a los alumnos, dos (02) veces al año.
- d) Anualmente, y de manera virtual, se realizarán encuestas anónimas sobre la incidencia del hostigamiento sexual en la Universidad Católica de Trujillo. Asimismo, se promoverá la realización de investigaciones relacionadas a la materia.
- e) Incorporación de actividades de sensibilización sobre la temática de prevención y denuncia en casos de hostigamiento sexual en el plan de trabajo del docente en tutoría.
- f) Se publicará y difundirá la Ley N° 27942 y su respectivo reglamento, a través del portal institucional y otros canales digitales con lo que cuente en la Universidad Católica de Trujillo.

TÍTULO V
DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
UCT

Artículo 11°. - Son competentes para conocer los casos de hostigamiento sexual:

- a) **La Secretaría de Instrucción**, es competente para recibir las quejas o denuncias que formulen los miembros de la comunidad universitaria.
Se encuentra 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 emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
- b) **La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual**, es el órgano colegiado de carácter técnico especializado exclusivo, competente para investigar en relación a las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual; así como para resolver y aplicar las sanciones pertinentes.
- c) **El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos:** Es el órgano encargado de recepcionar la resolución emitida por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, a fin de hacer efectiva la Resolución y consignarla en el legajo personal del sancionado.
- d) **El Tribunal Disciplinario** es el órgano encargado de resolver en segunda y última instancia. Estará conformado por tres (03) miembros, debiendo incluir a un alumno (a) que pertenezca al tercio superior de su Facultad.

Artículo 12°. - **Causales de abstención**

El encargado de la Secretaría de Instrucción y los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- e) Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual.

La solicitud de abstención será presentada ante el Consejo Universitario, siendo este el órgano competente para conocer el procedimiento.

TÍTULO VI
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y OTROS

Artículo 13°. - Información que debe contener la queja

- a) Identificación de la presunta persona hostigada: nombres y apellidos, número de DNI, domicilio, correo electrónico, precisar si es alumno, docente o administrativo, personal de servicio, mantenimiento o vigilancia.
- b) Identificación completa del/de la presunto (a) hostigador (a) o persona denunciada: nombres y apellidos, así como descripción física, entre otros detalles que permitan identificar al presunto hostigador.
- c) Lugares, fechas, horarios, y testigos de existir sobre quienes se deberá guardar reserva si así lo solicitan.
- d) Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
- e) Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la persona hostigada, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento.
- f) Detalle de cualquier acción emprendida por la presunta persona hostigada u otras personas para abordar el caso.

En caso no se cuente con toda la información solicitada, la queja o denuncia deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

Artículo 14°. - Procedimiento Disciplinario de la Queja o Denuncia

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.

El procedimiento para el trámite de la denuncia es el siguiente:

- a) La denuncia puede ser presentada por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a través del correo institucional rectorado@uct.edu.pe y dirigido a la a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario(a) de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.
Al momento de la presentación de la queja o denuncia por parte de la presunta persona hostigada, se le deberá dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, y esta deberá ser suscrita, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento utilizando formatos físicos o virtuales.
- b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el artículo 23° del presente Reglamento, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, puede ser considerado como medio probatorio, solo si la persona hostigada lo autoriza.
- c) 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. El informe

psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.

- d) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (04) días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

Etapa de Instrucción: Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

- a) Dentro de los siete (07) días hábiles de recibida la queja o denuncia, 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. El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan, 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, y la base normativa que les atribuye tal competencia.
 - También puede determinar el archivo de la denuncia por NO tratarse de un caso de hostigamiento sexual, pero que, si amerite el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario por cualquier otra falta, esta recomendación debe constar debidamente motivada y por escrito en el Informe, a fin de que sea remitido a la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la UCT, para el procedimiento correspondiente.
- b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios, teniendo la persona investigada un plazo de cinco (05) días calendario para responder a la Secretaría de Instrucción de manera escrita físicamente o por medio virtual oficial.
- c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.
- d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

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

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (03) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que

tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra en fechas diferentes, para evitar que se produzca algún 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. En un plazo no mayor a cinco (05) 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.

- c) Los acuerdos de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple.

Etapas de Impugnación: 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. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (05) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (03) días calendario desde recibida la apelación.

Los acuerdos del Tribunal Disciplinario se adoptan por mayoría simple.

Artículo 15°. - Informar al Ministerio de Trabajo

Concluido el procedimiento administrativo disciplinario, sin interposición de recursos impugnatorios, la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a 30 días calendario, deberá informar al Ministerio de Trabajo, de conformidad con el artículo 7° de la Ley N° 27942.

Artículo 16°. - Confidencialidad en el tratamiento de la queja

Tal como lo establece la Novena Disposición Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, todas las personas y oficinas involucradas en el procedimiento guardarán estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja o denuncia presentada por presunto acto de hostigamiento sexual. La declaración inicial de la presunta persona hostigada es rendida de manera confidencial, pudiendo contar únicamente con la presencia del personal a cargo de la investigación.

Artículo 17°. - Derechos de la persona denunciante

En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen:

- a) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción.
- b) El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción.
- c) La imputación de cargos.
- d) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento
- e) La Resolución del Tribunal Disciplinario.
- f) Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Artículo 18°. - Sustitución de miembros por abstención o vacaciones

Los plazos del procedimiento señalados en el presente reglamento no se interrumpen en

periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en este reglamento podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.

Artículo 19°. - Denuncia contra un docente

Cuando la denuncia se formule contra un(a) docente de la universidad, debe ser separado(a) preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor del denunciante.

Artículo 20°. - Gradualidad de la Sanción

Las sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual deberán realizarse tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. 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 Universitaria.

Artículo 21°. - La renuncia del denunciado, el vencimiento de su contrato de trabajo, la no matrícula o el egreso del estudiante no dan por concluida la investigación

En estos casos, la Secretaría de Instrucción elabora un informe que eleva a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual a fin de que se emita la Resolución correspondiente. La Comisión citará y dará un plazo al denunciado para que dé informe oral respecto de la investigación, antes de la emisión de la resolución.

Concluido el procedimiento administrativo disciplinario, sin interposición de recursos impugnatorios, la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a 30 días calendario, deberá informar al Ministerio de Trabajo, de conformidad con el artículo 7° de la Ley N° 27942.

TÍTULO VII

DE LA DENUNCIA PENAL, MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN Y SANCIONES

Artículo 22°. - De la denuncia penal

- De existir indicios de la comisión de un delito sexual perpetrado por y contra algún miembro de la comunidad universitaria de la UCT, en el plazo máximo de un (01) día hábil desde que se toma conocimiento, la Oficina de Recursos Humanos deberá comunicar a la Comisaría del Sector o al Ministerio Público, para que se tomen las medidas correspondientes.
- Cuando se tome conocimiento de la existencia de un proceso penal contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, debe solicitarse a la Oficina de Recursos Humanos, adopte las medidas preventivas correspondientes.
- Cuando se tome conocimiento de la existencia de una sentencia consentida o ejecutoriada condenatoria contra algún miembro de la comunidad universitaria, sujeto a medida preventiva o no, se procede a la separación definitiva o impedimento de ingreso o reingreso conforme lo establecen los artículos 5° inciso 2 y 3 y artículo 6° del Decreto Supremo 004-2017-MINEDU.

Artículo 23°. - De las medidas de protección

Adicionalmente, según sea el caso, la Secretaría de Instrucción podrá dictar medidas de protección y preventivas, en un plazo de un (01) día hábil desde recepcionada la queja o denuncia, como las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar del/la presunto (a) hostigador (a).

- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la presunta persona hostigada, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta persona hostigada o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la persona hostigada.
- e) Asistencia psicológica, médica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la persona hostigada, y que pueden servir como medio probatorio en la investigación.
- f) Separación preventiva concordante con lo previsto en el artículo 44° de la Ley N° 29944.
- g) Recomendar a la oficina de Recursos Humanos, las acciones a adoptarse con el fin de prevenir y cautelar el derecho de la presunta persona hostigada.
- h) Otras que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta persona hostigada y de la comunidad universitaria.

La medida adoptada culmina con la conclusión del proceso administrativo disciplinario, o proceso judicial que corresponda. En caso se tramiten simultáneamente los dos procesos (administrativo y judicial), la medida culmina con la conclusión de ambos, salvo que en vía administrativa se haya sancionado con destitución.

La medida preventiva no constituye sanción o demérito y no suspende el pago de remuneraciones, en tanto el personal docente o administrativo continúe prestando servicios. En caso el personal sujeto a medida preventiva sea absuelto, podrá retornar al cargo que ocupaba. De conocerse sentencia consentida o ejecutoriada condenatoria contra el personal sujeto a medida preventiva, se procede a la separación definitiva o destitución del servicio, impedimento de ingreso o reingreso, de conformidad con lo prescrito en el Reglamento de la Ley N° 29988 y Decreto de Urgencia N° 019-2019.

Artículo 24° . - De las Acciones administrativas de separación definitiva

La separación definitiva del personal es de manera automática cuando exista una sentencia judicial consentida y firme por el delito de hostigamiento sexual o similar, ejecutándose esta de la siguiente manera:

- a) En caso la sentencia haya sido impuesta contra docentes ordinarios, honorarios o extraordinarios o personal administrativo, de servicios de mantenimiento o vigilancia con contrato indeterminado, la separación definitiva se oficializa mediante resolución motivada emitida por el Consejo Universitario.
- b) En caso la sentencia haya sido impuesta a personal administrativo, de servicios de mantenimiento y seguridad contratado o docentes contratados, la separación definitiva se oficializa mediante la culminación del contrato de trabajo o convenio y comunicando el hecho por el cual se da por culminada la relación laboral.

Artículo 25° . - De los Expedientes de casos de hostigamiento sexual

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

El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia de la Secretaría De Instrucción a quién deberán remitirle los expedientes una vez culminado el procedimiento, por el plazo que dispone las normas internas de la Universidad Católica de Trujillo.

El acceso al expediente lo tendrán las personas autorizadas para el procedimiento de investigación, debiendo guardar la reserva del caso.

Asimismo, en caso de que la persona hostigada y/o el/la presunto (a) hostigador (a), recurra a la vía Fiscal o Judicial, la universidad a solicitud de estas instituciones podrá remitir fotocopia fedateada del expediente que se encuentra en custodia de la Secretaría de Instrucción.

Artículo 26°. - De las sanciones aplicables

Si la persona denunciada es personal no docente, será sancionada de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral pertinente y en el Reglamento Interno de trabajo.

Si la persona denunciada es personal docente ordinario, extraordinario y honorario, jefes de práctica, ayudantes de cátedra o laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente y estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua, será sancionada de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, la Legislación laboral pertinente, el Estatuto, el Reglamento de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes y Estudiantes de la UCT, y otros reglamentos que sean aplicables.

Si la persona denunciada es personal administrativo, de mantenimiento, servicios y seguridad, así como otros similares, será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728, su Reglamento, el Estatuto y otros reglamentos y normas que sean aplicables.

Si la persona denunciada tiene vinculación de naturaleza civil con la institución, se resolverá su contrato de forma inmediata.

Cuando queda acreditada que la queja o denuncia fue efectuada de mala fe, la persona perjudicada tiene expedito su derecho para interponer judicialmente las acciones correspondientes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: El presente Reglamento será actualizado por acuerdo de Consejo Universitario.

Segunda: La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, conjuntamente con la Secretaría de Instrucción y la Oficina de Recursos Humanos realizarán una revisión anual sobre la idoneidad del presente documento normativo para efectuar las modificaciones pertinentes que garanticen una adecuada protección de los derechos de la comunidad universitaria, frente al hostigamiento sexual.

Tercera: La Universidad Católica de Trujillo realizará la difusión del presente documento normativo a través de:

- a) El portal institucional, redes sociales y sus diferentes órganos o unidades institucionales.
- b) Entrega de guías informativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria, a través de medios electrónicos a los miembros de la comunidad universitaria.

Cuarta: La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la presunta persona hostigada o presunto hostigador, durante el proceso de investigación, será causal de sanción conforme a la normativa interna de la Universidad Católica de Trujillo.

Quinta: Los aspectos no contemplados en el presente reglamento serán propuestos para aprobación del Consejo Universitario.

FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO EDUCATIVO, UNIVERSIDADES

....., de..... de 20....

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la Universidad

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad			
Escuela Académico Profesional			

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

Nombres y apellidos			
Datos del cargo o servicio			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Rector/a:	Vice Rector/a:	Decano/a:
	Director/a de Escuela:	Docente:	
	Personal no docente:	Alumno/a:	
	Prestador/a de servicios:	Otro:	

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Parentesco/Relación			
Dirección			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

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

--



Firmado digitalmente por VITERI CUSTODIO Daniela Damaris FAU 20336951527 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 08.07.2020 19:29:31 -05:00



Firmado digitalmente por ROJAS-BOLIVAR BORJA Carla Sandra FAU 20336951527 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 07.07.2020 20:50:28 -05:00

V. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

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

VI. Medidas de protección para la víctima

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

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

(*) **En caso de presentar testigos/as:** Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.



Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,



Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

¹ - Declaración de testigos
 - Documentos públicos y/o privados
 - Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
 - Cualquier otro medio idóneo.

Firmado digitalmente por VITERI CUSTODIO Daniela Damaris FAU 20336951527 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 08.07.2020 19:29:46 -05:00

Firmado digitalmente por ROJAS-BOLIVAR BORJA Carla Sandra FAU 20336951527 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 07.07.2020 20:50:43 -05:00