

## Resolución Rectoral N<sup>o</sup> 23-2019 - CU-R - USMP

Lima, 30 DIC. 2019

Vista la propuesta de fecha 17 de diciembre de 2019 presentada por el Jefe de la Oficina de Defensoría Universitaria, referente a la actualización del Reglamento sobre Prevención, Intervención e Investigación de Conductas de Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación en la Universidad de San Martín de Porres, subsanando las observaciones efectuadas por la SUNEDU:

### CONSIDERANDO:

Que, es necesario aprobar el **Reglamento sobre Prevención, Intervención e Investigación de Conductas de Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación de la Universidad de San Martín de Porres** que se encuentra concordado con la legislación vigente en la materia;

Que, es deber de la Universidad promover que todos los miembros de la Comunidad Universitaria cumplan con las disposiciones del Reglamento General, especialmente con las que se refieren a la moral, el orden y la disciplina, como fundamento esencial del desarrollo institucional;

Que, el **Reglamento sobre Prevención, Intervención e Investigación de Conductas de Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación**, tiene como finalidad garantizar una Universidad libre de hostigamiento, violencia y discriminación, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa;

Estando a lo acordado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria de fecha 13 de diciembre de 2019; y,

En uso de la atribución que le confiere el inciso a) del artículo 47<sup>o</sup> de Reglamento General de la Universidad;

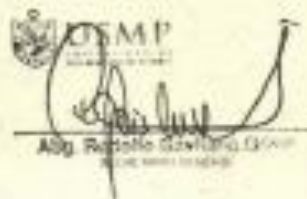
### SE RESUELVE:

**Artículo 1. APROBAR** el Reglamento sobre Prevención, Intervención e Investigación de Conductas de Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación en la Universidad de San Martín de Porres, cuyo texto consta de 3 títulos y 28 artículos, el mismo que se adjunta y forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2. ENCARGAR** el cumplimiento de la presente Resolución al Vicerector Académico, a los Decanos de las facultades, al Director General de Administración y demás autoridades de la Universidad.

Regístrese, comuníquese y archívese.

JACHE/REG  
DOL/REG



Ally. Rectoría General USMP  
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES



USMP ASOCIACIÓN CIVIL  
SAN PABLO DE LINDO  
ING. JOSÉ ANTONIO CHANG ESCOBEDO  
PRESIDENTE

**REGLAMENTO SOBRE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1°.-FINALIDAD**

Garantizar una universidad libre de hostigamiento, violencia y discriminación, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable entre y cada uno de los miembros de la comunidad educativa, como forma de prevención de la violencia y construcción de ciudadanía en el claustro universitario.

Esta normativa, regula las relaciones entre profesores, administrativos y estudiantes de la Universidad de San Martín de Porres y particularmente aquellas que se desarrollan en el contexto de actividades académicas o dentro de las instalaciones de la institución, sin perjuicio de que, atendiendo a la gravedad y la necesidad de protección de las víctimas, en algunos casos se pudiese intervenir respecto de hechos acaecidos fuera de dichas instalaciones.

**ARTÍCULO 2°.- OBJETIVOS**

- Promover que las unidades académicas y administrativas que conforman la Universidad de San Martín de Porres, aborden el hostigamiento sexual o de cualquier otra índole, como una manifestación de la violencia y discriminación que forma parte de los fenómenos sociales que pueden presentarse dentro de la comunidad universitaria, teniendo que ser atendida de manera prioritaria, oportuna, ética y dentro del marco legal vigente.
- Establecer las acciones de prevención y atención de casos de hostigamiento, violencia y discriminación entre los miembros de la comunidad universitaria, así como contar con orientaciones para los procedimientos de sanción correspondientes.

### ARTÍCULO 3°.-MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Ley 30220, Ley Universitaria
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y, su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.
- Plan Nacional Contra la violencia de Género 2016 – 2021, aprobado con Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP.

### ARTÍCULO 4°.-DEFINICIONES

- Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- Hostigamiento sexual ambiental:** Consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- Hostigamiento discriminatorio:** Cualquier conducta o práctica sistemática que perjudique a una persona de forma desproporcionada e irracional y que sea realizada en consideración al sexo, orientación sexual, etnia, origen nacional, discapacidad, o alguna otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento y por los tratados internacionales ratificados por el Perú y que se encuentren vigentes.
- Violencia física:** Es la acción o conducta que pretende causar daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.
- Violencia psicológica:** Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que pueda

ocasionar daños psíquicos.

- f. **Discriminación:** Será constitutiva de discriminación toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de 1993 o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado Peruano y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, entre otros.
- g. **Queja:** Consiste en la expresión que realiza la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual, violencia y discriminación. Puede utilizarse indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación que deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente documento normativo interno.
- h. **Quejoso:** Quien interpone la queja.
- i. **Quejado:** Cualquier persona miembro de la comunidad universitaria, contra quien se formula la queja.
- j. **Hostigador:** Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su modificatoria, Ley 29430, en adelante la Ley y, el Reglamento.
- k. **Hostigado:** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- l. **Ciber-acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

#### **ARTÍCULO 5°.- DISPOSICIONES APLICABLES**

Según lo dispuesto por el artículo 62° del Reglamento de la Ley N°27942, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, las instituciones señaladas en el artículo 2° de la Ley N°27942, mantendrán en sus respectivos ámbitos una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamento interno o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

El Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021, aprobado por Decreto supremo N°008-2016-MIMP, tiene como objetivo estratégico "garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género; y la sanción y reeducación de las personas agresoras".

Para efectos del desarrollo del presente Reglamento, el hostigamiento, violencia y discriminación se puede presentar entre los siguientes actores de la comunidad educativa:

- a) Entre estudiantes
- b) De las autoridades, del personal docente y no docente de la Universidad, hacia uno o varios estudiantes
- c) Entre cualesquiera miembros de la comunidad educativa

#### **ARTÍCULO 6°.- SOBRE ELEMENTOS CONSTITUTIVOS Y LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

Para que los elementos constitutivos y manifestaciones de hostigamiento, violencia y discriminación se configuren, deben presentarse alguno de los elementos siguientes:

- a) Sometimiento: Es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole, a consecuencia de un acto de hostigamiento sexual, violencia o discriminación.
- b) Rechazo a los actos de hostigamiento sexual, violencia y discriminación: El mismo que genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole de la víctima.
- c) Afectación: La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual, violencia y discriminación pueden manifestarse mediante las siguientes conductas:

- 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 u otros de la misma connotación.

- 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 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) Cualquier otra de naturaleza sexual, discriminatoria o de violencia que menoscabe la dignidad de la víctima.

Asimismo, se consideran como manifestaciones de hostigamiento sexual, violencia y discriminación por medios digitales las siguientes:

- a) Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, hostiles, humillantes, ofensivos.
- b) Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual, hostiles, ofensivos.
- c) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual, hostil, ofensivo, humillante.
- d) Entre otras.

## TÍTULO II

### EL COMITÉ PARA LA INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

#### ARTÍCULO 7º.- COMITÉ CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

El Comité contra el Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación, es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, consulta, propuestas de solución y de seguimiento de las denuncias por cualquiera de las conductas descritas en el artículo anterior que afecten a cualquier integrante de la comunidad universitaria de la Universidad de San Martín de Porres.

Cada unidad académica (Facultad, Escuela y/o Instituto) conformará un Comité Contra el Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación; en adelante El Comité. Dicho Comité estará integrado por un total de cinco (5) miembros titulares y 3 miembros suplentes; reportará directamente a la Defensoría Universitaria.

**ARTÍCULO 8°.- INTEGRANTES:** El nombramiento de los integrantes del Comité se formalizará mediante Resolución del Despacho del Decano de Facultad / Director de Instituto. Siendo sus integrantes:

- La Secretaría de la Facultad, Escuela de Posgrado y/o Instituto o la persona en quien delegue tal función, quien presidirá la Comisión.
- El Director de la Oficina de Orientación y Bienestar Universitario.
- Un profesor en materia de Derechos fundamentales
- Un representante de la población estudiantil de Pregrado
- Un trabajador universitario académico, administrativo o de servicios, designado por el Decano de Facultad / Director de Escuela / Director de Instituto.

La vigencia de la conformación del Comité es de tres (3) años, pudiendo ser designados nuevamente. El tiempo de participación de los representantes designados está sujeto al vínculo laboral o estudiantil que tenga el representante. En caso los representantes no culminen el período establecido deben ser reemplazados por sus respectivos suplentes y, de no contar con estos últimos se debe designar al reemplazante bajo los mismos mecanismos establecidos en el presente Reglamento.

Se encuentran impedidos de integrar el Comité, aquellos que:

- a. Han sido sancionados administrativamente o tienen procedimiento administrativo en curso.
- b. Están condenados con sentencia firme por delito doloso.
- c. Tienen la condición de procesado por los delitos de terrorismo, violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas u otros vinculados a corrupción.
- d. Están incluidos en el registro de Deudores Alimentarios Morosos.

Los integrantes del Comité presentan al Decano o el que haga sus veces, una declaración jurada de no incurrir en alguno de los impedimentos señalados, sin perjuicio de la verificación posterior de dicha declaración.

**ARTÍCULO 9°.- RESPONSABILIDADES:** Para los fines de lo dispuesto en el presente Reglamento, el Comité, tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Liderar las acciones de prevención y atención del hostigamiento sexual, previstas en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, en coordinación con el Decano o el que haga sus veces.
- b. Elaborar el Plan Anual de Trabajo en materia de prevención y atención del hostigamiento sexual, en coordinación con el Decano o el que haga sus veces.
- c. Informar semestralmente a la Defensoría Universitaria en coordinación con la Oficina de Bienestar Universitario, las denuncias reportadas en la unidad académica en relación a los estudiantes, preservando la confidencialidad de los datos personales, según corresponda.
- d. Implementar, administrar y custodiar un libro para el registro de las incidencias y denuncias relacionadas al hostigamiento sexual y otros, en las que se encuentre involucrado uno o más estudiantes. En el referido Libro se debe consignar como mínimo, la hora y fecha de la denuncia, la identificación del denunciante y del denunciado y el detalle de los hechos denunciados. La custodia de dicho libro es responsabilidad del presidente del Comité.

**ARTÍCULO 10°.- FUNCIONES:** Serán funciones del Comité, las siguientes:

- a. Tramitar con el carácter de investigación preliminar, denuncias que se presenten por hostigamiento sexual, violencia o discriminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento.
- b. Adoptar medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
- c. Ordenar que se practiquen las diligencias preliminares que se considere necesarias para el adecuado conocimiento de los hechos, en las distintas sedes y campus de la Facultad. Podrá asimismo, realizar entrevistas personales si lo considera necesario para adoptar medidas



de acompañamiento, proponer medidas de conciliación o mediación o facilitar el esclarecimiento de los hechos.

- d. Ordenar la investigación preliminar de los hechos que han dado lugar a la denuncia por hostigamiento, violencia o discriminación.
- e. Disponer las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas.
- f. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- g. Elaborar un informe anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia. Esta memoria deberá enviarse a la respectiva facultad, escuela y/o instituto.

La investigación de los hechos que hayan dado lugar a la denuncia por hostigamiento, violencia o discriminación deberá realizarse aun cuando los involucrados hayan cesado su relación con la universidad, a fin de esclarecer los hechos, determinar responsabilidades y recomendar medidas preventivas.

**ARTÍCULO 11°.- QUORUM PARA SESIONAR Y RESOLVER:** El Comité contra la Discriminación sesionará con la mayoría absoluta de sus integrantes en ejercicio. Por regla general, el Comité resolverá con el voto favorable de la mayoría de los integrantes presente y, en caso de empate, dirimirá el voto quien la presida.

**ARTÍCULO 12°.- DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA:** El Comité dependerá administrativamente de la Secretaría de Facultad o de Instituto, la que coordinará la provisión de los recursos materiales y técnicos necesarios para su adecuado funcionamiento.

**ARTÍCULO 13°.- SECRETARÍA EJECUTIVA:** El Comité será coordinado por una Secretaría Ejecutiva de la Secretaría de Facultad / Secretaría de Escuela / Secretaría de Instituto, que asume las labores de la Secretaría Ejecutiva del Comité, pudiendo delegarlo en otra persona ligada a la Facultad / Escuela / Instituto.

La persona que esté a cargo de la Secretaría Ejecutiva debe tener experticia atinente a las funciones que desempeñará, especialmente en género y diversidad, y habilidades blandas y adecuadas para generar un clima de confianza en la comunidad universitaria.

Serán funciones de la Secretaría Ejecutiva, al menos, las siguientes:

- a. Recibir denuncias de los estudiantes en material de hostigamiento sexual, violencia y discriminación en el marco de este reglamento y de la política vigente en la Facultad y la Universidad, y darles trámite.
- b. Asesorar a los estudiantes respecto al procedimiento establecido en este reglamento.
- c. Citar a las reuniones del Comité, entregando copia de los antecedentes pertinentes a sus integrantes, así como levantar acta de los acuerdos que adopte el Comité.
- d. Velar porque las gestiones solicitadas por el Comité en el contexto de cada una de las denuncias, se practiquen por las oficinas requeridas.
- e. Proponer la redacción de cada una de las resoluciones que adopte el Comité en el marco de las denuncias recibidas.
- f. Notificar las resoluciones dictadas por el Comité a quien corresponda.
- g. Llevar un registro de los procedimientos que se realicen en virtud de este Reglamento.
- h. Redactar el informe anual de las actividades realizadas por el Comité.
- i. Toda otra función de apoyo o asistencia técnica al Comité contra la Discriminación que le sea encomendada por esta última.

**ARTÍCULO 14°.- OBLIGACIÓN DE RESERVA:** Los miembros del Comité y el Secretario Ejecutivo estarán sometidos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas. Para estos efectos, cada integrante deberá suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir en el cargo y su incumplimiento será sancionado conforme a las normas reglamentarias correspondientes.

**ARTÍCULO 15°.- INFORME DE ACADÉMICOS:** El Comité podrá recurrir a profesores de la Facultad / Escuela / Instituto si así lo estima conveniente para resolver adecuadamente alguna denuncia.

**ARTÍCULO 16°.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO**

La Universidad, a través del Comité, realizará las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual, violencia y discriminación en la comunidad universitaria:

- a) Campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, violencia y discriminación, desde las más leves hasta las más graves, para crear consciencia y desnaturalizar este tipo de violencia de género. Se deberá realizar la divulgación de dichos contenidos a través de los medios de comunicación que utilice la Universidad, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes, y realizar talleres para facilitar la discusión y exposición de propuestas, entre otras iniciativas.
- b) Se publicará y difundirá la Ley 27942 y su respectivo reglamento, a través del portal institucional y otros canales digitales con los que cuenta la Universidad.
- c) Informará a la Oficina de Personal sobre los casos de hostigamiento sexual, violencia o discriminación cuya investigación haya encontrado responsabilidad en personas que al momento del acto materia de investigación mantenían una relación laboral con la Universidad para evitar su contratación a futuro.

### TÍTULO III

#### PROCEDIMIENTO PARA LA INTERVENCIÓN EN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN

##### ARTÍCULO 17°.- NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTO

El procedimiento establecido en este reglamento se regirá por las siguientes normas generales:

- a. Todas las personas implicadas en el procedimiento deberán buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dará derecho a la Facultad / Escuela / Instituto a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo en especial, determinar la incoación de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que contempla la Ley.
- b. La investigación preliminar a cargo del Comité que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con la máxima objetividad, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar las medidas contempladas en el Reglamento.

- c. Durante este procedimiento deberá garantizarse, de manera especial, la dignidad de los estudiantes, profesores y administrativos y su derecho a la intimidad y a la igualdad.
- d. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de los hechos que regula este Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la norma disciplinaria correspondiente.
- e. Cada vez que sea necesario realizar ajustes o cambios de cualquier tipo, se buscará que la parte ofendida o agredidas soporte la menor parte de estos, así como también se le otorgará el máximo posible de seguridades y de facilidades en la realización de la denuncia, la investigación y la resolución de la misma.
- f. Cualquier estudiante puede denunciar el acto de hostigamiento sexual ante el Comité. Una vez ingresada la denuncia el Comité procederá conforme a sus atribuciones, debiendo observar la confidencialidad de los hechos, así como la identidad del denunciado, denunciante, teniendo especial cuidado cuando se trata de menores de edad.

El Comité es responsable de proceder como sigue:

- a. Recibe la denuncia y acompaña emocionalmente a la persona víctima de hostigamiento sexual.
- b. Informar a la Defensoría Universitaria sobre los avances de la investigación preliminar de los hechos de hostigamiento, violencia o discriminación.
- c. Previa autorización de la víctima, el Comité pone en conocimiento de la familia de esta, los hechos ocurridos, brindando la información y acompañamiento respectivo. Si denunciantes y/o denunciados son menores de edad la comunicación a la familia es obligatoria.
- d. Proporcionar información a la víctima y al presunto hostigador sobre el procedimiento de la denuncia.
- e. Orientar a la víctima para la comunicación con la Línea 100, Centro de Emergencia Mujer-CEM u otra similar, para que se le brinde el soporte profesional correspondiente.
- f. Registrar en el libro de incidencias y denuncias los actos relacionados al hostigamiento sexual y otros.
- g. Otras que el Comité, estime necesarios.

Sin perjuicio de lo señalado en los incisos precedentes, la víctima puede acudir directamente a la Defensoría Universitaria o a las instancias correspondientes en materia de sanciones administrativas.

Si la denuncia se realiza verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito para el inicio de la investigación preliminar correspondiente. En ningún caso, los órganos directivos y los integrantes del Comité podrán presionar a la víctima para que realice formalmente una denuncia o para que se desista de ella.

El Comité tiene a su cargo la investigación preliminar en todos los casos de hostigamiento sexual, violencia y discriminación informando a la Defensoría Universitaria de los avances y resultados de su labor.

#### **ARTÍCULO 18°.- DENUNCIA:**

Cualquier persona que se considere víctima, receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de hostigamiento sexual, violencia o discriminación en contra de estudiantes de la Universidad, podrá ponerlas en conocimiento de la Secretaría Ejecutiva mencionada en el título anterior. Para estos efectos, la Secretaría Ejecutiva deberá disponer de medios idóneos para recibir denuncias, tales como correo electrónico, portal web, oficina de recepción de denuncias, etc.

Los profesores, alumnos, trabajadores administrativos y las oficinas de la Facultad / Escuela / Instituto que tengan conocimiento de estos hechos deberán comunicarlos al Comité. La omisión de dicha obligación será considerada una falta a las obligaciones que impone su contrato de trabajo, para el caso de docentes y administrativos. Estarán especialmente obligados a comunicar estos hechos las personas que ocupen cargos directivos y/o de autoridad.

Si la denuncia se realiza verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito para el inicio de la investigación preliminar. En ningún caso, los órganos directivos y los integrantes del Comité podrán presionar a la víctima para que realice formalmente una denuncia o para que se desista de ella.

## **ARTÍCULO 19°.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

Una vez recibida una denuncia, el Comité resolverá en un plazo máximo de 2 días hábiles su admisión a trámite.

Si quien presenta la denuncia no es la persona directamente afectada, se entrevistará a esta última para confirmar la ocurrencia de los hechos denunciados.

Tras lo anterior, el Comité podrá adoptar una o más de las medidas de protección y acompañamiento a la o las víctimas contempladas en el presente reglamento.

Acto seguido, realizará un análisis de la información disponible y adoptará una de las siguientes acciones relativas al procedimiento:

- No admitir a trámite la denuncia, cuando resulte evidente que los hechos denunciados no se encuadran dentro de las conductas descritas en este reglamento y no son susceptibles de ser calificadas como falta de acuerdo con los Reglamentos de la Universidad de San Martín de Porres.
- Proponer un curso de acción dirigida a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro, en el caso de que la situación denunciada no sea constitutiva de hostigamiento sexual, pero pudiese atentar contra la sana convivencia en los claustros de la Universidad de San Martín de Porres. Una de estas acciones podrá ser la designación de mediadores, siempre y cuando estos sean aceptados expresamente por las partes.
- Admitir la denuncia y continuar el trámite del procedimiento según lo previsto en este reglamento, adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes. Lo anterior es sin perjuicio de poner los antecedentes a disposición de las autoridades correspondientes de la Universidad en los casos en los que la ley establece la obligación de formular una denuncia criminal.
- El inicio de un procedimiento disciplinario requerirá siempre el consentimiento informado de la víctima, siempre que no se trate de hechos calificados como graves por el Comité, y no obstará al ejercicio de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción competente, en los casos que corresponda.

#### **ARTÍCULO 20°.- DESISTIMIENTO**

El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento disciplinario que se hubiera iniciado, a menos de que se trate de hechos calificados como graves por el órgano correspondiente.

Este desistimiento de la víctima no impedirá que el Comité adopte en su favor todas las medidas de acompañamiento que estime necesarias y por el plazo que esta última determine.

#### **ARTÍCULO 21°.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

El Comité podrá adoptar medidas de protección, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas del hostigamiento sexual, violencia o discriminación, previa audiencia de las mismas.

Dichas medidas podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento. Las medidas que podrá adoptar el Comité, entre otras, son las siguientes:

- a. Prohibición de que la persona denunciada y la víctima se contacten en forma directa, por cualquier vía (presencial, correo electrónico, telefónica u otra)
- b. Movilidad de los estudiantes implicados en una denuncia de hostigamiento sexual, violencia o discriminación, a grupos de clases paralelos, siempre que sea posible, de acuerdo con el tipo de actividades lectivas de que se trate.
- c. Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades lectivas a las que concurra la víctima. En este contexto, se deberá cautelar el respeto del derecho a la educación de la persona denunciada, a través de la realización de tutorías personalizadas de las actividades lectivas contempladas en su Plan de Estudios o de su incorporación a cursos equivalentes que se impartan para otras carreras o en otras Sedes o Campus de la Universidad.
- d. Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la universidad. En este contexto, la persona denunciada podrá recibir tutorías personalizadas de sus actividades lectivas, por medios compatibles con el cumplimiento de la medida de protección. Esta medida sólo podrá aplicarse en casos especialmente graves que

hayan implicado violencia física y/o sexual que pudiera ser constitutiva de delito.

El Comité deberá oír a la persona denunciada antes de adoptar algunas de las medidas antes señaladas, siempre que ello no signifique un retraso innecesario en la protección de los derechos de la víctima. Cuando no sea posible oír a la persona denunciada antes de adoptar la medida, el Comité deberá realizar tal diligencia en el más breve plazo posible.

Las medidas decretadas por el Comité serán informadas a los Decanos de todas las Facultades, Directores de Posgrado e Institutos. Estos, a su vez, deberán comunicarlas a los académicos y al personal administrativo y de servicios a quienes conciernen tales medidas, y realizar las diligencias necesarias para su adecuada implementación.

La obligación de reserva, regirá también para las personas informadas en virtud del párrafo anterior, sin perjuicio de que el Comité disponga las acciones pertinentes para que se comunique aquello que sea estrictamente necesario para el adecuado cumplimiento de la medida decretada.

#### **ARTÍCULO 22\*.- MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

El Comité podrá adoptar medidas destinadas a otorgar asistencia médica o psicológica, asesoramiento legal y apoyo social en beneficio de la víctima, u otras que se estime pertinentes en el caso concreto.

La asistencia médica o psicológica a la víctima se proporcionará a través de las áreas respectivas de la Facultad o Instituto de la Universidad. Como parte de este acompañamiento, se informará a la víctima que tiene el derecho de ser asistida por una persona que represente sus intereses durante el procedimiento disciplinario interno.

#### **ARTÍCULO 23\*.- SOBRE EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

El procedimiento disciplinario por hechos constitutivos de hostigamiento sexual, violencia o discriminación será instruido por la Comisión de Procesos Disciplinarios de Estudiantes de la Facultad, Instituto, según el caso, o el que haga sus veces, en los casos que el denunciado sea un alumno; en los casos de docentes y administrativos, el órgano instructor correspondiente. Con esta finalidad el Comité deberá emitir un informe con los resultados de la investigación preliminar a su cargo, con la recomendación del inicio del



procedimiento disciplinario. Asimismo, deberá informar de las medidas de protección y acompañamiento adoptadas en favor de la parte denunciante.

Los plazos para el procedimiento disciplinario están establecidos en el Reglamento de Procesos Disciplinarios respectivo. Los plazos relativos a la emisión de este informe son los siguientes:

- Traslado al Comité: 2 días hábiles
- Admisión a trámite: 2 días hábiles
- Plazo máximo de investigación: 30 días hábiles\*
- Presentación de descargos: 5 días hábiles
- Resolución Decanal: 5 días hábiles

\*Puede extenderse vía prórroga no mayor del plazo original.

Sin perjuicio de las disposiciones del Reglamento de Procedimientos Disciplinarios respectivo, el proceso disciplinario sobre hechos constitutivos de hostigamiento sexual, violencia o discriminación, se sujetará a las siguientes reglas:

a) En el ejercicio de estas funciones, quien instruya el procedimiento disciplinario, deberá recabar la máxima información posible sobre los hechos denunciados, para lo cual podrá citar a declarar a las personas afectadas y a cualquier miembro de la Comunidad Universitaria y, además, podrá adoptar cualquier otra medida destinada al esclarecimiento de los hechos.

b) En este procedimiento, la comparecencia de los testigos será obligatoria y la negativa a comparecer será comunicada al Decano de la Facultad, Director del Instituto según sea el caso. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

c) Durante toda la tramitación de este procedimiento, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán ser acompañadas por un abogado defensor. En casos de especial vulnerabilidad, el Comité podrá designar un defensor para alguna de las partes.

d) Todas las resoluciones que se dicten durante la instrucción del procedimiento deberán notificarse a las partes involucradas por los medios

electrónicos que éstas designen para tal efecto, o los que consten en la base de datos de la Facultad.

#### **ARTÍCULO 24°.- AGRAVANTES**

Para efectos de las sanciones a aplicar por el órgano correspondiente según el Reglamento General de la Universidad, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Ser reincidente en conductas reguladas por este Reglamento.
- b. La existencia de dos o más víctimas.
- c. La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.
- d. Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima, producto de una conducta sancionada en este reglamento ejercida por otra persona.
- e. La existencia de una relación de poder – subordinación entre las partes.
- f. La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.
- g. Que la víctima tenga alguna discapacidad física o mental.
- h. Incumplir la o las medidas de resguardo que se impongan en virtud de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO 25°.- ATENUANTES**

Para efectos de las sanciones a aplicar por el órgano correspondiente, se podrán considerar como circunstancias atenuantes las siguientes:

- a. Irreprochable conducta anterior.
- b. Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.
- d. Confesión de los hechos, a través de la cual se da inicio al procedimiento.

#### **ARTÍCULO 26°.- SANCIONES:**

##### **A.- ALUMNOS**

Las sanciones que corresponde aplicar a los estudiantes responsables de la comisión de hechos constitutivos de hostigamiento sexual, violencia o

discriminación entre estudiantes, debidamente comprobados de acuerdo al procedimiento establecido en este Reglamento, son las siguientes:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita, de la que quedará constancia en la carpeta de antecedentes del Estudiante.
- c. Pérdida de beneficios académicos otorgados por la Universidad.
- d. Matrícula sujeta al cumplimiento de las condiciones que fije el Comité por un lapso entre uno y cuatro semestres académicos.
- e. Separación temporal entre uno y dos semestres académicos.
- f. Separación definitiva de la Universidad.

Las sanciones contempladas en los literales a), b), c), d) y e) serán acordadas por el Consejo de Facultad, o el órgano equivalente en los Institutos.

La sanción de separación definitiva será acordada por el Consejo Universitario, previo acuerdo del Consejo de Facultad o el órgano equivalente en los Institutos.

Para determinar la sanción aplicable, se deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurren y aplicar en todo caso, criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada. Para estos efectos, la violencia física o sexual con resultado de lesiones, siempre será considerada como falta grave.

En el caso de la sanción contemplada en el literal (d), se deberá determinar condiciones que permitan el normal desarrollo de las actividades académicas y universitarias de la víctima y, el debido resguardo de sus derechos fundamentales. En el evento de que el estudiante responsable no dé cumplimiento a las condiciones impuestas en el lapso por el que éstas se decretaron, el órgano de la sanción deberá dictar una nueva resolución e imponer una sanción distinta, considerando el incumplimiento como circunstancia agravante de la responsabilidad.

La sanción a) y b) no serán aplicables cuando la conducta investigada y comprobada sea constitutiva de hostigamiento sexual o de violencia.

**B. PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO**

Las sanciones para el personal docente y administrativo son las contempladas en el Procedimientos de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Centro de Trabajo.

**ARTÍCULO 27\*.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

Primero.- El procedimiento establecido en este Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de violencia, hostigamiento sexual o discriminación entre estudiantes, administrativos y profesores cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, el Comité podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, aun cuando los hechos hayan acaecido antes de ese plazo.

Segundo.- Las disposiciones de este Reglamento comenzarán al día siguiente de haberse aprobado por el Consejo Universitario.

**ARTÍCULO 28°.- ANEXO**

- Modelo de denuncia.

**MODELO DE DENUNCIA**

Ciudad de....., a los .....días del mes.....de.....

Yo, (nombres completos), identificado (a) con DNI N°....., y con domicilio en (dirección donde se le hará llegar las notificaciones), me presento ante usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia contra..... conforme a los hechos que a continuación expongo:

(Realizar una exposición clara y precisa de la relación de los hechos denunciados, las circunstancias de tiempo, lugar y modo, la indicación de sus presuntos autores y participantes y el aporte de alguna evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación).

Adjunto como medios probatorios copia simple de lo siguiente:

1. ....
2. ....
3. ....

EN CASO NO SE CUENTE CON LA PRUEBA FÍSICA, declaro bajo juramento que la autoridad/empresa/entidad.....la tiene en su poder.

EN CASO NO SE TRATE DE UNA PRUEBA DOCUMENTAL, adjunto como prueba lo siguiente:

(Nombre y firma del denunciante)

**NOTA:**

El/la denunciante puede solicitar una copia de la denuncia que presenta, la misma que se le debe otorgar sin costo adicional.