



Universidad Católica de Santa María

"IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA"
(En la ciencia y en la fe está nuestra fortaleza)

SE APRUEBA TEXTO UNICO ORDENADO DEL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UCSM.-

RESOLUCION No. 8013-CU-2022

Arequipa, 2022 abril 28

Visto el Of. No. 359-AL-2022 suscrito por el Sr. Director (e) de Asuntos Legales

CONSIDERANDO:

Que, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 en concordancia con su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP señala el procedimiento administrativo para sancionar el hostigamiento sexual; estableciendo en su artículo 48° inciso 1), la obligación de los Centros Universitarios de conformar un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual;

Que, mediante Resolución No. 7374-CU-2020 se aprobó el Reglamento para la Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual en la UCSM;

Que, por Resolución No. 7375-CU-2020 se aprobó el Reglamento de Conformación de Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en la UCSM;

Que, mediante Resolución No. 7380-CU-2020 y modificada por Resolución No. 27755-R-2021 se aprobó la conformación de los Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en la UCSM, para el caso de Personal Docente y Estudiantes, como también para el caso de personal administrativo;

Que, con Of. 359-AL-2022 el Sr. Director (e) de Asuntos Legales informa que mediante Decreto Supremo No. 021-2021-MIMP, se introducen reformas al Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP variándose sustancialmente los artículos 48° al 50° de dicha norma; la misma que se encuentra específicamente orientada a las Universidades; por lo que, propone la modificación del indicado Reglamento a efecto se adecúe a las nuevas previsiones normativas; debiendo, en consecuencia, dejarse sin efecto las Resoluciones Nos. 7375-CU-2020 y 7380-CU-2020;

Que, el Sr. Vicerrector Administrativo informa que la Comisión de Asuntos Administrativos y Legales en su sesión de fecha 31-03-2022 acordó aprobar la sugerencia de modificación al Reglamento de Prevención e Intervención en los casos de hostigamiento sexual en la UCSM;

Que, el Consejo Universitario en su sesión de fecha 01-04-2022 luego del debate y deliberaciones correspondientes, acordó la aprobación de la propuesta presentada, debiéndose elaborar el Texto Unico Ordenado del Reglamento en mención;

Que, con correo electrónico de fecha 26-04-2022 el Sr. Vicerrector Administrativo eleva la propuesta final para la emisión de la Resolución correspondiente;

De conformidad con lo dispuesto por el Art. 89, inc. b) del Estatuto de la UCSM;

SE RESUELVE:

PRIMERO

Aprobar el Texto Unico Ordenado del Reglamento para la Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Católica de Santa María, el mismo que consta de cuarenta (40) artículos, tres (03) disposiciones complementarias y forma parte de esta Resolución.

./.



./.

SEGUNDO

Dejar sin efecto las Resoluciones Nos. 7375-CU-2020, 7380-CU-2020 y su modificatoria 27755-R-2021.

TERCERO

Los Vicerrectorados Académico, de Investigación y Administrativo, las diferentes Facultades, la Escuela de Postgrado, las Direcciones de Asuntos Legales, de Recursos Humanos y la Defensoría Universitaria, se encargarán del cumplimiento e implementación de la presente.

Regístrese y comuníquese.



DR. MANUEL ALBERTO BRICEÑO ORTEGA
RECTOR
Universidad Católica de Santa María

TEXTO ÚNICO ORDENADO (TUO) DEL
REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
(VERSIÓN 1)

TÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Art. 1º **Ámbito de aplicación:**

El presente Reglamento es de aplicación a todos los trabajadores docentes y no docentes, estudiantes de pre y postgrado, del Centro Preuniversitario e Idiomas así como los Institutos de la Universidad Católica de Santa María - UCSM y del personal destacado y desplazado en virtud de los contratos de tercerización e intermediación laboral.

Es sancionable el hostigamiento sexual que ocurre dentro o fuera de las instalaciones universitarias, en caso los involucrados pertenezcan a la UCSM.

Art. 2º **Base legal:**

2.1. Normas Internacionales:

- a. **Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ONU, 18-12-1979**, adhesión del Estado peruano 20-08-1982) que conceptualiza a la discriminación contra la mujer como "*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*".
- b. **Recomendación General Nº 19 del Comité CEDAW**, que prescribe que "*el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil*".

- c. **Recomendación General 35 CEDAW (Julio 2018)**, que en el párrafo 20 señala que *"la violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y lo privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y en otros entornos digitales"*.
- d. **Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer (ONU-2006)**, Recoge explícitamente, en el apartado *"Violencia contra la mujer en la Comunidad"*, el acoso sexual en el lugar de trabajo y en las instituciones educativas (y en el deporte) como una de estas formas de violencia.
- e. **Convención para los Derechos del Niño (1989)**, que señala que para los Estados parte la obligación de adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas que protejan a los niños y las niñas, es decir cualquier persona menor de 18 años, de todas las formas de perjuicio, abuso físico, mental, descuido, trato negligente, explotación y abuso sexual.
- f. **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará, adoptada en 1994 y ratificada por el Perú 04-07-1996)**, En ella se define la violencia contra la mujer, como *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado", ya sea que "tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar"*.
- g. **Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013, suscrito por el Estado peruano)** Párrafo 56, precisa la necesidad de establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo.
- h. **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS)** Propone en el ODS 5, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas; y, en el ODS 11, lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Se acordó como meta concreta la eliminación de la violencia contra mujeres y niñas en los ámbitos público y privado.

2.2. Normas Nacionales:

- a. **Constitución Política (1993)**, El hostigamiento sexual en las universidades del país no es un problema nuevo y tiene protección del más alto nivel en la Constitución Política, en tanto afecta y repercute negativamente en la dignidad humana (artículo 1º), la integridad personal física, psíquica y moral (artículo 2º, inciso 1), la igualdad (artículo 2º, inciso 2), la intimidad, la salud (artículo 7º) y el derecho a trabajar (artículo 2º, inciso 15) y estudiar en un ambiente seguro y libre de discriminación (artículos 18 y 2º inciso 2), donde el docente y el representante del Estado, asumen un deber de especial cuidado.
- b. **Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Ley Nº 27942 (27-02-2003)**, Señala la ruta del procedimiento administrativo para sancionar el hostigamiento sexual en general, y de manera especial, a los profesores universitarios que incurren en este tipo de conductas.
- c. **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley Nº 28983 (16-03-2007)**, cuyo artículo 6º inciso f), que los derechos laborales deben incluir la protección frente el hostigamiento sexual.
- d. **Ley Nº 30220 - Ley Universitaria (09-06-2014)**, En su artículo 5º inciso 16, establece como uno de los principios que rigen a las universidades, el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; artículo 90º que contempla que cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o por los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como por incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga y, en su artículo 95º inciso 7, de manera expresa señala que es causal de destitución, realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delito en el Código Penal.
- e. **Ley Nº 30364 - Ley contra la violencia hacia la mujer y los integrantes del grupo familiar (23-11-2015)**, Señala que el acoso sexual en las instituciones educativas (artículo 5º inciso b), es una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres, que encuentra protección a través de esta ley. El artículo 12º, precisa que la víctima de violencia, en el campo de la educación, tiene derecho entre otros a:
 - Cambio de lugar y horario de estudios.
 - Justificación de inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia, sin exceder de 5 días en un periodo de 30 días calendario o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario;
 - Atención especializada en el ámbito educativo de las secuelas de la violencia.

El servicio educativo debe responder a sus necesidades sin desmedro de la calidad del mismo. Es obligación del Estado favorecer la permanencia o reinserción de las víctimas en el ámbito educativo.

- f. **Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021 (26-07-2016)**, Señala la obligación del Estado de garantizar a las personas afectadas, principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación; así como a la sanción y reeducación de las personas agresoras (Objetivo estratégico 2). La Acción Estratégica 1.6. plantea un indicador (AE 1.6.1), referido al número de entidades públicas que elaboran, aprueban e implementan lineamientos y guías metodológicas, para la prevención de la violencia de género desde los sectores, instituciones estatales, gobiernos regionales y locales donde figura el Ministerio de Educación.
- g. **Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU (17-07-2018)**, Aprueba los lineamientos para elaborar los documentos normativos internos, para prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria pública, quedando a voluntad de las universidades privadas su adopción. La Dirección General de Educación Superior del Ministerio de Educación, es la entidad responsable de brindar acompañamiento a las universidades y de elaborar el modelo referencial de documento normativo, en el plazo de diez días hábiles, contados desde la publicación de esta norma.
- h. **Decreto Legislativo N° 1410 (12-09-2018)**, Incorpora modificaciones al procedimiento de sanción del hostigamiento sexual. En su artículo 4° define el hostigamiento sexual como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
- i. **Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamientos Sexual (22-07-2019)**, Esta normativa establece procedimientos específicos para la atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual producidas en distintos espacios, tales como: laboral (público o privado), en el trabajo del hogar, educativa o formativa (público o privado), militar o policial u otras relaciones de sujeción. En el artículo 47° se establece que, en el marco de las acciones de prevención, los Centros Universitarios, a través de la Defensoría Universitaria y en coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario, realizarán charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual. Asimismo, deberán contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención de estos casos en el artículo 51°.

- j. **Decreto Supremo Nro. 003-97-TR que aprueba el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, el que en su literal i) del artículo 25° establece que constituye falta grave: El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.
- k. **Resolución Nro. 294-2019-MINEDU**, que aprueba los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

2.3. Normas Internas:

- a. **Estatuto Universitario**, que en su artículo 118 prevé como deber del docente observar conducta digna y en su numeral 121 contempla que cuando el proceso administrativo contra un docente, se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o por los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como por incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos; el docente es separado preventivamente, sin perjuicio de la sanción que se imponga.
- b. Asimismo, en su artículo 171 establece como deberes del personal administrativo y de servicios los de respetar a los miembros de la comunidad universitaria y contribuir a su prestigio y al logro de sus fines y objetivos y tratar con respeto a sus compañeros de trabajo, generando una confraternidad que evite toda forma de violencia;

También en el numeral 172 prescribe que es derecho del personal administrativo y de servicios el de recibir un trato acorde con la dignidad humana.

En el artículo 173, tipifica como causales de sanción las de observar conducta inmoral en el desempeño de sus funciones y cometer actos graves de indisciplina que atenten contra las autoridades, docentes, estudiantes, compañeros de trabajo o el normal funcionamiento de la Universidad.

- c. **Reglamento del Personal Docente Universitario**, que en su artículo 7 señala entre las causales de sanción aplicables a los docentes, previo proceso de investigación, las de:
 - Observar comportamiento inmoral debidamente comprobado que comprometa la dignidad de la Universidad.

- Otras que impliquen la transgresión a los principios, deberes y prohibiciones, en el ejercicio de la función docente.
- d. **Reglamento General de Estudiantes**, el cual en su artículo 24, literal f) contempla como deber del estudiante respetar y defender los derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria. Asimismo, establece en su numeral 25 literal k) como derecho de los discentes el de informar a la autoridad universitaria respectiva del incumplimiento en sus funciones y responsabilidades de los docentes y personal administrativo, así como el maltrato, acoso, y otras acciones que lesionen la integridad y dignidad del estudiante, teniendo el derecho a mantener la reserva de su identidad. El estudiante tiene derecho a recibir un informe escrito sobre la denuncia o queja formulada.
- e. **Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución Sub Directoral Nro. 132 - 86 - S.O.T.AREQ.**, que establece en el artículo 32 como obligación del personal no docente respetar a sus compañeros de trabajo, observando en todo instante compostura y trato correcto. Asimismo, contempla en el numeral 69 como falta grave, la de incurrir en actos de violencia, en grave indisciplina o en reiterado faltamiento de palabra en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo o fuera de él. En este último caso siempre y cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Art. 3º Definiciones:

Para los efectos del presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- a. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- b. **Conducta sexista:** 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.
- c. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e. **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.

- f. **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g. **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- i. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Art. 4º Principios:

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

- a. **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b. **Principio de gozar de un ambiente saludable y 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, y 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, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, 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 de 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 contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g. **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h. **Principio de impulso de oficio:** Las 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 contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte 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, niña y adolescente:** 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 establecido en la Ley Nº 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

- I. **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 Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

TÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Art. 5º Medidas de prevención:

La UCSM, a través de la Dirección de Recursos Humanos deberá realizar:

- a. Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia que tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- b. Una capacitación anual especializada para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en 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 previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- c. Difundir periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Art. 6º Acciones de prevención del hostigamiento sexual:

La UCSM, a través de la Defensoría Universitaria conjuntamente con la Dirección de Bienestar Universitario deberán desarrollar acciones de prevención del hostigamiento sexual consistentes en:

- a. Difundir la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento, los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación; los documentos normativos internos del Centro Universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- b. Brinda charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- c. Desarrollar anualmente eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pre y postgrado.

- d. Ejecución de campañas de sensibilización sobre la necesidad de contar con espacios libres de hostigamiento sexual o charlas de capacitación sobre el problema del hostigamiento sexual.
- e. Realización de encuestas que contemplen la problemática del hostigamiento sexual.

Art. 7º Documentos Normativos Internos:

La UCSM, deberá contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, considerando los lineamientos que para tal efecto emita el Ministerio de Educación.

Deben regular:

- a. El procedimiento de elección de autoridades encargadas del procedimiento de investigación del hostigamiento sexual.
- b. Las autoridades que deben ser designadas en cada etapa del procedimiento.
- c. Las medidas de protección y prevención que pueden dictarse.
- d. Las sanciones que pueden ser aplicadas diferenciando las condiciones de los presuntos hostigadores o víctimas (estudiante, docente, personal administrativo, autoridad universitaria u otros).

Art. 8º Difusión de canales de queja o denuncia:

La UCSM, deberá informar y difundir a través de su página web, redes sociales, medios escritos, de sus diferentes unidades académicas y administrativas; los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, pondrá a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

Art. 9º Defensoría Universitaria:

La Comisión de Investigación deberá remitir anualmente al Defensor Universitario las estadísticas de las denuncias de hostigamiento sexual, a fin sean puestas en conocimiento de Consejo Universitario.

Art. 10º Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento:

La UCSM, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

TÍTULO III

CAPÍTULO I

DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO

Art. 11º Conductas de acoso u hostigamiento sexual:

Constituyen conductas de acoso u hostigamiento sexual:

- a. Solicitud de favores sexuales a cambio de algún beneficio,
- b. Los tocamientos no deseados,
- c. Convocar o citar a una persona haciéndole proposiciones de naturaleza sexual,
- d. Inclinar sobre otra persona, arrinconaría o pellizcaría,
- e. Miradas o gestos sexuales,
- f. Envío de correos o material de naturaleza sexual o llamadas telefónicas,
- g. Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas,
- h. Bromas, chistes, comentarios o preguntas de naturaleza sexual no deseadas,
- i. Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño o similares,
- j. Silbarle a alguien,
- k. Cambiar los temas de discusión laborales a temas sexuales,
- l. Preguntar sobre las fantasías, historia o preferencias sexuales de la persona,
- m. Preguntas personales sobre la vida sexual,
- n. Comentarios sexistas sobre la ropa, el cuerpo o la imagen de una persona,
- o. Esparcir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- p. Masajes en el cuello.
- q. Tocar el cuerpo, cabello o ropa de otra persona,
- r. Dar regalos personales o de contenido sexual,
- s. Seguir o acosar a una persona,
- t. Abrazar, tocar, besar a una persona.
- u. Pararse muy cerca de otra persona, generando su incomodidad,
- v. Quedarse mirando a alguien posesiva o persistentemente,
- w. Otras similares.

CAPITULO II

DE LOS ORGANISMOS DISCIPLINARIOS

Art. 12º Autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual:

Son encargadas del procedimiento disciplinario:

12.1 Secretaría de Instrucción:

La Secretaría de Instrucción 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 al respectivo órgano resolutorio.

El secretario de instrucción, será nombrado por el Honorable Consejo Universitario, por un periodo de dos (2) años, pudiendo ser reelegido; debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

12.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual:

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.

Está conformada por:

- a. Tres (3) docentes universitarios ordinarios, uno de los cuales lo presidirá, por encargo del Honorable Consejo Universitario.
- b. Un (1) trabajador administrativo nombrado, quien actuará como secretario.
- c. Un (1) representante estudiantil.

Los mismos que serán elegidos por el Honorable Consejo Universitario por un periodo de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos, su elección deberá realizarse garantizando la paridad de género.

Los integrantes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual deberán contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

12.3 Tribunal Disciplinario:

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

Está conformado por:

- a. Cuatro (4) docentes universitarios ordinarios, uno de los cuales lo presidirá y otro fungirá de secretario, por encargo del Honorable Consejo Universitario.
- b. Dos (2) representantes estudiantiles.

Los mismos que serán elegidos por el Honorable Consejo Universitario por un periodo de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos, su elección deberá realizarse garantizando la paridad de género.

Los integrantes del tribunal Disciplinario deberán contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

Art. 13º De los acuerdos:

Los acuerdos de los órganos disciplinarios a que hace referencia el artículo 12º del presente reglamento, se adoptan por mayoría simple.

El voto dirimente corresponde al Presidente del órgano disciplinario.

CAPÍTULO III **DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

Art. 14º Objeto:

El procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual, tiene como fin guiar la investigación de las denuncias por hostigamiento sexual.

Debe llevarse a cabo con pleno respeto a los principios de actuación establecidos en el presente Reglamento.

Art. 15º Etapa 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, 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 la Secretaría de Instrucción.

Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario 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.

- b. Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección siguientes, en lo que corresponda:
 - i) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
 - ii) Suspensión temporal del presunto hostigador.
 - iii) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - iv) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - v) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La Secretaría de Instrucción es el órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.

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.

- c. En un plazo no mayor a un (1) día natural, la Secretaría de Instrucción pone a disposición del denunciante los servicios de atención médica y psicológica de la UCSM.
- d. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.
- e. La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios.

Con o sin los descargos, 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.

Art. 16º De la separación del docente:

Sin perjuicio de las medidas de protección que se dicten, cuando la denuncia se formule contra un docente, debe ser separado preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley Nº 30220 en concordancia con el numeral 121 del Estatuto Universitario.

Art. 17º 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 (3) 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 sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes.

El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

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

Art. 18º Etapa 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 (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final.

Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

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

- 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; y,
- e. La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Art. 19º Inflexibilidad de los plazos:

Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Art. 20º De las abstenciones y reemplazos:

Los miembros de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 12º del presente Reglamento podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.

Las solicitudes de abstención presentadas por los miembros de los Órganos Disciplinarios serán resueltas por el colegiado al cual pertenece el solicitante, sin su intervención.

El Honorable Consejo Universitario nombrará al reemplazo de los miembros de los Órganos Disciplinarios, en caso se produzca la incapacidad temporal o la vacancia de alguno de sus miembros.

Art. 21º De la prescripción:

Atendiendo a la gravedad de la conducta, la potestad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los diez (10) años, contados desde la comisión de la falta. En caso de faltas continuadas, la prescripción se cuenta desde el cese de la última falta.

Art. 22º De la facultad de información:

La UCSM se encuentra facultada para informar sobre el resultado del proceso a otras universidades o instituciones, debiendo cautelar la identidad de las víctimas.

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución final.

Art. 23º De los estudiantes:

Dicho procedimiento también será aplicable en el caso que el presunto hostigador sea un estudiante.

Art. 24º De la conclusión del vínculo con la Universidad:

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 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual elabora un informe que eleva al Consejo Universitario y que contiene las conclusiones de la investigación, para lo cual citará y dará el plazo de cinco (05) días al denunciado para que dé su opinión respecto de la investigación antes de la emisión del informe.

TÍTULO IV

DE LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO PREVUNIVERSITARIO

Art. 25º Del procedimiento:

En caso de los estudiantes del Centro Preuniversitario, el procedimiento de investigación y sanción será:

- a. **Inicio del procedimiento:** El estudiante víctima o un tercero que conozca sobre hechos hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia ante el Comité el que debe reservar la confidencialidad de los hechos, así como la identidad del denunciante.

En los casos en que no se haya conformado el Comité, la presunta víctima puede acudir directamente a Defensoría Universitaria.

- b. **Traslado de la queja o denuncia:** El Comité traslada la queja o denuncia y los medios probatorios ofrecidos o recabados a la Dirección de Recursos Humanos o Tribunal de Honor de acuerdo al régimen laboral del denunciado o quejado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil contado desde que se recibe la queja o denuncia o se toma conocimiento de los hechos.
- c. **Atención médica y psicológica:** El Comité en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.
- d. **Medidas de protección:** El órgano encargado de la instrucción dicta las medidas de protección reguladas en el numeral 14 del presente Reglamento, u otras idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia o de conocidos los hechos. Asimismo, la Institución separa preventivamente al denunciado.
- e. **Investigación y sanción:** La investigación de los hechos materia de queja o denuncia se rige conforme a lo contemplado en el numeral 17 del presente Reglamento.
- f. Los plazos del procedimiento señalados en el numeral anterior no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Art. 26º De la aplicación supletoria:

Para el caso de los estudiantes del Centro Preuniversitario y en lo no contemplado en el artículo precedente, es de aplicación lo establecido en el Capítulo III del Título III del presente Reglamento.

TÍTULO V

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO

Art. 27º Ámbito de aplicación del procedimiento en el sector privado:

Las disposiciones del presente Título se aplican para el personal administrativo y de servicio, sea nombrado o contratado; así como a las personas con quienes se ha celebrado convenios de modalidades formativas o similares, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Art. 28º Mecanismos frente al hostigamiento sexual:

En caso que el hostigador sea autoridad de la UCSM, personal de dirección o de confianza, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL).

No es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Independientemente de la categoría o cargo del/la hostigador/a, si el empleador o autoridad competente omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados en el primer párrafo del presente artículo.

En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPC L.

El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso, el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

Art. 29º Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

La UCSM conformará un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual estará encargado de investigar y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Art. 30º Conformación del Comité:

El Comité estará compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores/as (hombre y mujer) y dos (2) de la UCSM (hombre y mujer), debiendo ser uno de ellos el Director de Recursos Humanos.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos conjuntamente con los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 31º Acuerdos del Comité:

Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Art. 32º Órganos intervinientes en el procedimiento:

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado intervienen los siguientes órganos:

- a. El Comité que se encarga de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

- b. La Dirección de Recursos Humanos que deberá recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, imponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Art. 33º Procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual para los trabajadores no docentes:

El procedimiento de investigación se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando se toma conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal (para lo cual se levantará el acta respectiva la misma que deberá ser suscrita por el denunciante) o escrita, ante la Dirección de Recursos Humanos.

Si cualquier autoridad, director, personal docente o no docente, toma conocimiento por otras vías, de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, deberá poner los hechos en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Dirección de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité para el inicio de la investigación. El Comité, durante la investigación, debe observar todas las normas contempladas en el presente Reglamento.

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe que debe contener:

- a. Descripción de los hechos,
- b. Valoración de medios probatorios,
- c. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada,
- d. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes.

El quejado o denunciado debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

Dentro de dicho plazo, el Comité otorga al quejado o denunciado el plazo de cinco (05) días para formular sus descargos. El informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil.

Art. 34º De las medidas de protección:

La Dirección de Recursos Humanos deberá dictar y ejecutar las medidas de protección reguladas en el Art. 17º del presente Reglamento, que correspondan u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

La medida de protección referida a la suspensión temporal del denunciado será considerada como una suspensión imperfecta, por lo que la remuneración otorgada durante dicho periodo podrá ser descontada si se configura la falta.

La UCSM debe otorgar las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciados/as puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

Asimismo, deberá en un plazo no mayor a un (1) día hábil, poner a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el Art. 18° del presente Reglamento.

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

Art. 35º Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

La UCSM a través de su Dirección de Recursos Humanos deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual informándole, asimismo acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

Art. 36º Sanción y otras medidas adicionales:

La Dirección de Recursos Humanos emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe, para lo cual deberá trasladar el informe a ambas partes otorgándoles el plazo de cinco (05) días para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

Dicha decisión deberá contener, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, debiendo ser informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

No puede aplicarse como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

TÍTULO VI

DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN LABORAL

Art. 37º Si el denunciado es personal de una empresa de tercerización o intermediación de servicios:

En el caso el denunciado sea personal asignado a la UCSM en virtud de contratos de intermediación laboral o tercerización, la denuncia se realizará en la Dirección de Recursos Humanos, la cual deberá remitirla a la Empresa para la que labora, en el plazo

de un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, a fin adopte las medidas que considere pertinentes.

La UCSM lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe al que se hace referencia en el Art. 37° del presente Reglamento y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención de la UCSM, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que imponga la sanción correspondiente.

Art. 38º Si el denunciante es personal asignado por una Empresa de Tercerización o Intermediación Laboral:

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte de la UCSM, se interpone la queja o denuncia ante esta última, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La UCSM lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción conforme a lo previsto en el Art. 37° de este Reglamento, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

Art. 39º Si el denunciante y denunciado son trabajadores asignados por una Empresa de Intermediación o de Tercerización:

Si el denunciante y denunciado laboran para una empresa de tercerización o intermediación de servicios que tenga contrato con la UCSM, y el acto de hostigamiento sexual se ha producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la UCSM, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la UCSM, en este último caso, traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la UCSM.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la UCSM.

TÍTULO VII**EN CASO DE DELITO****Art. 40º Actuación en casos de indicios de delito:**

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la UCSM debe poner en conocimiento de tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos conforme a lo previsto en el numeral 326 del Código Procesal Penal.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- Primero** 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.
- Segundo** Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos dictar las políticas internas que considere convenientes a fin de implementar las capacitaciones contempladas en esta norma, dentro de un plazo de veinte días (20) luego de la promulgación del presente Reglamento.
- Tercero** Los protocolos, directivas, formatos de denuncia y demás documentos que resulten necesarios deberán ser emitidos en el plazo de quince días de aprobada la presente norma.