

## DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### Capítulo 1 Parte general

#### Artículo 1. **Ámbito de aplicación**

La normativa es de aplicación al personal docente, autoridades, trabajadores/as y demás servidores/as y personal que labore en la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como a sus estudiantes, egresadas/os y exalumnas/os.

#### Artículo 2.- **Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual**

**2.1** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

**2.2** Connotación sexual incluye 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<sup>1</sup>.

**2.3** Connotación sexista incluye 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<sup>2</sup>. Los estereotipos son preconcepciones de atributos o características poseídas o papeles que se asumen que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente<sup>3</sup>. Algunos estereotipos incluyen valorar a las mujeres como posesión, como encargadas prioritariamente del cuidado del hogar o de otras personas, como objetos sexuales, como personas que deben ser recatadas, como personas que responden a un estilo tradicional de feminidad, como personas que deben ser sumisas o estar en función de la voluntad de otro<sup>4</sup>. La connotación sexista es imputable no solo cuando se constata discriminación directa por razón del sexo, sino también discriminación indirecta, entendida esta como un impacto desproporcionado de la conducta en las mujeres de un determinado grupo, aunque haya varones

<sup>1</sup> Conforme al literal a) del artículo 3 del reglamento de la Ley 27942, Ley prevención y sanción del hostigamiento sexual

<sup>2</sup> Conforme al literal b) del artículo 3 del reglamento de la Ley 27942, Ley prevención y sanción del hostigamiento sexual.

<sup>3</sup> Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 401.

<sup>4</sup> Listado referencial considerado en la Recurso de Nulidad 453-2019 de la Sala Penal Permanente, fundamento noveno, y que tiene como fuente DÍAZ CASTILLO, Ingrid; RODRÍGUEZ VÁSQUEZ, Julio, VALEGA CHIPOCO, Cristina (2019). *Feminicidio. Interpretaciones de un delito de violencia basado en género*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019, pp. 32-33.

afectados<sup>5</sup>.

**2.4** La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

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

**2.6** El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la definición de la presente norma.

### **Artículo 3.- Principios del abordaje del hostigamiento sexual**

En la Universidad, tanto las medidas preventivas, como la atención de denuncias de hostigamiento sexual se guían por los siguientes principios:

- a.** Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b.** Principio de gozar de un ambiente saludable y 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, género, identidad de género u orientación sexual, lo que supone evitar cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.
- 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 el bienestar de las víctimas 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 la emisión e inmediata ejecución de las medidas de prevención generales de actos de hostigamiento sexual, así como de las medidas de protección de las víctimas en los procedimientos con la finalidad de responder efectivamente.
- f.** Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas involucradas en los procedimientos de hostigamiento sexual como partes o como testigos tiene carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. Una vez resuelta la denuncia pueden hacerse públicos sus resultados manteniendo la protección de los datos personales de las víctimas cuyo consentimiento expreso es necesario.
- g.** Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido

<sup>5</sup> Comité CEDAW, *Observación general 19 sobre la violencia contra la mujer*, 1992, párr. 6. Entre otras, Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 394-395, 402.



**UARM**

Universidad  
Antonio Ruiz  
de Montoya

procedimiento en el marco de la regulación vigente, lo 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 aplicable de forma más favorable a la admisión y decisión final de la denuncia, sin afectar los derechos e intereses de los/las denunciantes 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 autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y los procedimientos de hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo de este o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k.** Principio de interés superior del niño y del/la adolescente: Las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y los procedimientos de hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento. Esto supone reconocer el derecho de las/los estudiantes adolescentes a denunciar por sí mismas/os ante la Universidad, sin asistencia de sus madres, padres u otras personas responsables, los actos de hostigamiento sexual de los que sean víctimas.
- l.** Principio de no revictimización: Se entiende como el incremento del daño sufrido por la víctima debido a las acciones u omisiones inadecuadas de parte de las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención, atención, protección, sanción y recuperación de la violencia ejercida en contra de la víctima.
- m.** Las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y los procedimientos de denuncia de casos de hostigamiento sexual deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar el incremento del daño sufrido por la víctima como consecuencia de acciones u omisiones inadecuadas de los órganos responsables.

## Capítulo 2

### Medidas institucionales de prevención

#### Artículo 4. Medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual

La Defensoría Universitaria, en coordinación con la Dirección General de Medio Universitario, ejecutan las siguientes acciones, disponiendo los mandatos pertinentes a las áreas de la Universidad cuya colaboración sea necesaria:



**UARM**

Universidad  
Antonio Ruiz  
de Montoya

- a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen 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. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los/las prestadores de servicios con la Universidad.
- b) Una (1) capacitación anual especializada para las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques de género y derechos humanos.
- c) Generar espacios de formación de la comunidad universitaria sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre las normas de la materia.
- d) Gestionar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual en el ámbito universitario como, por ejemplo, campañas de difusión por listas de correo institucionales, redes sociales y otras.
- e) Fortalecer espacios que favorezcan las interacciones saludables al interior de la universidad como, por ejemplo, promover nuevas masculinidades para relaciones democráticas, y el desarrollo de prácticas sociales de rechazo ante casos de hostigamiento sexual por parte de los integrantes de la comunidad universitaria para el favorecimiento de la denuncia.
- f) Difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual.
- g) Brindar información sobre los canales de atención de denuncias que permiten enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- h) Poner a disposición de todos los/las integrantes de la comunidad universitaria, de forma periódica a través de medios diversos y formatos accesibles, lo necesario para la presentación de las denuncias e información básica sobre el procedimiento de investigación y sanciones aplicables a los casos de hostigamiento sexual.
- i) Difundir entre los/las integrantes de la comunidad universitaria la presente directiva y asegurar su publicidad en la página web institucional.
- j) Promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- k) Realizar encuestas anuales a la comunidad universitaria para obtener evidencia sobre las situaciones de hostigamiento sexual que se realizan en la Universidad, el conocimiento de los canales institucionales de denuncia y otros aspectos relacionados, con la finalidad de aportar y mejorar las acciones institucionales de prevención y atención.

### Capítulo 3

#### Reglas del procedimiento de atención de denuncias

##### Artículo 5.- Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

**5.1** Investigación preliminar.

**5.2** Procedimiento Administrativo Disciplinario:

- a. Etapa de Instrucción.
- b. Etapa resolutive.
- c. Etapa de Impugnación.

#### **Artículo 6.- Prescripción**

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

Para el conteo del plazo de prescripción se deben considerar:

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

#### **Artículo 7.- Caducidad**

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

#### **Artículo 8.- Acumulación**

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

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

**8.2** Para acumular es requisito lo siguiente:

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

La acumulación es fundamentada en decisión inimpugnable por la Secretaría Técnica.

#### **Artículo 9.- Reserva y confidencialidad de la investigación**

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

#### **Artículo 10.- Derecho de acudir a otras instancias**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la parte

denunciante de acudir a otras 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.

## **Capítulo 4**

### **Investigación preliminar de casos de hostigamiento sexual**

#### **Artículo 11.- Inicio de la investigación preliminar**

La fase de investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaría Técnica, y se sujeta a las siguientes reglas:

- a. La presunta víctima o una tercera persona que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Secretaría Técnica, cualquiera sea la condición o cargo del/la denunciado/a. Cualquier área o persona de la Universidad que reciba noticia de una denuncia debe ponerse en contacto inmediatamente con la Secretaría Técnica y comunicar al menos por correo electrónico los hechos de los que haya tomado conocimiento.
- b. La Universidad está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.
- c. Dentro de los dos (2) días calendario de recibida una denuncia o de iniciada la investigación preliminar de oficio, la Secretaría Técnica programa una entrevista preliminar con las presuntas víctimas para obtener información complementaria sobre los hechos y profundizar la evaluación del riesgo para la emisión de las medidas de protección. En esa entrevista se explica el trámite del procedimiento, se brinda información sobre los derechos que asisten a la parte denunciante en ese marco y se absuelven sus dudas. Al finalizar, se procede a suscribir, junto con la/s persona/s identificada/s como víctima/s, el “Acta de derechos de la persona denunciante”, con la firma ológrafa o firma electrónica y/o huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales, para dejar constancia que ha/n sido debidamente informada/s.

#### **Artículo 12.- Atención médica y psicológica**

En un plazo máximo a un (1) día hábil siguiente de recibida una denuncia, la Secretaría Técnica pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que puede acudir.

La información sobre atención médica y psicológica debe figurar dentro del “Acta de derechos de la persona denunciante”. En caso la presunta víctima acepte o rechace la derivación al Servicio de apoyo Psicológico y Psicopedagógico (SAPP) de la Universidad a los servicios puestos a disposición, se deja constancia de ello en dicho documento.

El informe que se emite como resultado de la atención médica y/o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio solo si la presunta víctima lo autoriza.

### **Artículo 13.- Medidas de protección**

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida una denuncia, la Secretaría Técnica otorga a la presunta víctima las medidas de protección que correspondan a su situación de riesgo. En la UARM se consideran las siguientes medidas de protección:

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

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

Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los/las testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que sean variadas a petición de parte o de oficio con resolución motivada basada en una evaluación de riesgo actualizada y se prolongan hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la Universidad, a través del Departamento correspondiente, separa preventivamente a la persona denunciada si se trata de un/a docente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

### **Artículo 14.- Descargos de la queja o denuncia**

La Secretaría Técnica corre traslado de la denuncia a la persona denunciada para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios. Se informa que se trata de la etapa de investigación preliminar, previa al inicio de un procedimiento disciplinario

### **Artículo 15.-Cierre de la investigación preliminar**

Con o sin los descargos de la parte denunciada, la Secretaría Técnica evalúa los hechos denunciados



y, conforme a las actuaciones de la investigación preliminar, resuelve de forma inapelable el archivo de la denuncia o el inicio de procedimiento disciplinario. Si procede al archivo, debe motivar su decisión por escrito. Si decide el inicio del procedimiento entonces procede con la elaboración del informe inicial de instrucción conforme los artículos siguientes.

#### **Artículo 16.-Plazo de la investigación preliminar**

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

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

#### **Artículo 17.- Actuación en casos de indicios de delito**

Cuando, durante o como resultado del procedimiento de investigación preliminar, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Secretaría Técnica prepara la comunicación que el Rectorado dirige al Programa Nacional Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, u otras instituciones competentes, para poner en conocimiento tales hechos, con conocimiento de la presunta víctima.

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

### **Capítulo 5**

#### **Procedimiento disciplinario para casos de hostigamiento sexual**

#### **Artículo 18.-Inicio de Etapa de Instrucción**

La Secretaría Técnica emite un Informe Inicial de Instrucción que da inicio al procedimiento disciplinario contra la persona investigada, el que debe contener:

- a. La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
- b. El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
- c. Las sanciones que se pueden imponer;
- d. La identificación del órgano competente para resolver;
- e. La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación;
- f. La base normativa aplicable a todo lo anterior.

El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos por escrito y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario desde el día siguiente de la notificación. También se notifica el informe a la parte denunciante para conocimiento.



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

#### **Artículo 19.- Diligencias**

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

#### **Artículo 20.- Cierre de etapa de instrucción**

La Secretaría Técnica emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Debe contener los resultados de la investigación realizada y la propuesta de sanción, de corresponder.

Una vez emitido, este informe es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.

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

#### **Artículo 21.- Etapa resolutive**

La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a ambas partes, otorgándoles un plazo de tres (3) días calendario desde el día siguiente de la notificación para presentar por escrito los alegatos que consideren pertinentes.

Dentro de los cinco (5) días calendario siguientes al vencimiento del plazo para presentación de alegatos, la Comisión Disciplinaria convoca a una audiencia presencial o virtual en la que ambas partes, denunciada y denunciante, pueden si lo desean hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ellas. El fin de esta audiencia es que las partes procedan a exponer oralmente sus posiciones frente al informe final de instrucción, aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos, y realizar la deliberación final del caso. La parte denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza, aunque no sea abogada/o. En la audiencia puede solicitarse a la Secretaría Técnica que sustente algunos aspectos de su informe final como parte de la deliberación de la Comisión.

En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de programada y/o realizada la audiencia, y con o sin los alegatos o la concurrencia a la misma de la parte investigada o denunciante, la Comisión Disciplinaria emite la resolución final de primera instancia. La resolución debe ser notificada a ambas partes, denunciante y denunciada, en el día que se emite.

### **Artículo 22.- Etapa de Impugnación**

La resolución de primera instancia puede ser impugnada por la parte sancionada o la parte denunciante mediante el recurso de apelación que se presenta ante la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual en un plazo máximo de cinco (5) días calendario contados desde el día siguiente de la notificación de la resolución final. El recurso es elevado por la Comisión al Tribunal Disciplinario en el día.

El recurso de apelación presentado por una parte es notificado a la otra parte para conocimiento como máximo al día calendario siguiente de su recepción.

Dentro de los cinco (5) días calendario siguientes de presentada la apelación, el Tribunal Disciplinario convoca a una audiencia presencial o virtual en la que ambas partes, denunciada y denunciante, pueden si lo desean hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ellas. El fin de esta audiencia es exponer oralmente sus argumentos de apelación y realizar la deliberación de la impugnación del caso.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario de programada o realizada la audiencia.

En los procedimientos universitarios no está previsto el recurso de reconsideración.

## **Capítulo 6**

### **Órganos del Procedimiento de atención de denuncias**

### **Artículo 23.- Autoridades competentes**

Son autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- a. Secretaría Técnica
- b. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual
- c. Tribunal Disciplinario

Todas las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben reunir los siguientes requisitos:

- a. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género, y
- b. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado a nivel policial por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Es obligación de la Universidad garantizar la capacitación inicial de quienes sean seleccionadas/os para integrar como titulares y suplentes los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como su capacitación periódica y la asistencia técnica permanente que requieran para ejercer su función en temas de derecho administrativo sancionador o disciplinario, y derecho laboral disciplinario, con perspectiva de género y derechos humanos.

Todas las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual, tanto titulares como suplentes, aparecerán identificadas en la página web institucional para conocimiento de la comunidad universitaria.

#### **Artículo 24.- Secretaría Técnica**

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción. Realiza las siguientes actuaciones:

- a. Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y las varía durante el procedimiento a pedido de parte o de oficio conforme a la presente norma.
- b. Deriva a la atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la parte denunciante.
- c. Conduce las diligencias propias de la etapa de instrucción
- d. Emite el Informe Inicial de Instrucción, que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia.
- e. Emite el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados.
- f. Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

La Secretaría Técnica está a cargo de una profesional en Derecho, que cuente como mínimo con el grado de bachiller y que sea graduada de una universidad licenciada. Puede estar compuesta por una integrante titular y una suplente que debe cumplir los mismos requisitos. Es designada mediante resolución del rectorado de la universidad, por el plazo mínimo de un año.

#### **Artículo 25.- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual**

Es el órgano resolutorio de primera instancia. Está conformada por dos docentes y un/a representante estudiantil titulares, y al menos tres docentes y tres representantes estudiantiles suplentes. Al menos dos de sus integrantes titulares serán mujeres y de asumir algún/a integrante suplente se mantendrá ese mínimo de conformación de género.

Su conformación titular y suplente es designada mediante resolución del rectorado de la universidad, por el plazo mínimo de un (1) año. Durante la evaluación, la Universidad costeará el trámite de los antecedentes policiales, penales y judiciales.

El Rectorado nombrará dos profesores/as titulares y al menos tres suplentes, con la opinión de la Dirección General de Medio Universitario, entre el conjunto de docentes que hayan conformado previamente los órganos de investigación de casos de hostigamiento sexual y que no tengan o hayan tenido procesos disciplinarios en contra suyo. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por dos (2) periodos. Es una tarea administrativa que será reconocida como parte de la jornada laboral de los/las docentes a tiempo completo y será remunerada adicionalmente si se trata de docentes contratados a tiempo parcial.

El Rectorado nombrará un/a representante estudiantil titular y al menos tres suplentes, con la opinión de la Dirección General de Medio Universitario. Rigen los mismos impedimentos que para ser elegido representante estudiantil y se recomendará de preferencia al alumnado con el perfil 4C. Si la/el estudiante titular egresa de la Universidad es reemplazado/a por alguna/o de las/los

suplentes hasta que se nombre representación titular. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por un (1) periodo.

El quórum de funcionamiento de la Comisión será el total de sus integrantes, que pueden ser titulares o suplentes. La Comisión adopta acuerdos por mayoría absoluta.

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

#### **Artículo 26.- Tribunal Disciplinario**

Es el órgano resolutorio de segunda última instancia. Está conformado por dos docentes y un/a representante estudiantil titulares, y dos docentes y un/a representante estudiantil suplentes. Al menos dos de sus integrantes titulares serán mujeres y de asumir algún/a integrante suplente se mantendrá ese mínimo de conformación de género.

Su conformación titular y suplente es designada mediante resolución del rectorado de la universidad, por el plazo mínimo de un (1) año. Durante la evaluación, la Universidad costeará el trámite de los antecedentes policiales, penales y judiciales.

El Rectorado nombrará dos profesores/as titulares y tres suplentes con la opinión de la Dirección General de Medio Universitario, entre el conjunto de docentes que hayan conformado previamente los órganos de investigación de procesos disciplinarios y que no tengan o hayan tenido procesos disciplinarios en contra suyo. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por dos (2) periodos. Es una tarea administrativa que será reconocida como parte de la jornada laboral de los/las docentes a tiempo completo y será remunerada adicionalmente si se trata de docentes contratados a tiempo parcial.

El Rectorado nombrará un/a representante estudiantil titulares y tres suplentes, con la opinión de la Dirección General de Medio Universitario. Rigen los mismos impedimentos que para ser elegido representante estudiantil y se recomendará de preferencia al alumnado con el perfil 4C. Si la/el estudiante titular egresa de la Universidad es reemplazado/a por alguna/o de las/los suplentes hasta que se nombre representación titular. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por un (1) periodo.

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

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

#### **Artículo 27.- Impedimentos**

Cualquiera de los/las integrantes que forman parte de los órganos disciplinarios a los que se refiere la presente normativa, deberá abstenerse de resolver o intervenir en los siguientes casos:

- a. Si es cónyuge, conviviente, pariente o tiene relación sentimental de cualquiera de los investigados/as dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

- b. Si ha tenido vinculación académica directa o indirecta con el/la investigado/a.
- c. Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.
- d. Si personalmente, o bien su cónyuge o conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés en el asunto de que se trate o la decisión le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.
- e. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores.
- f. Si tiene lazos de amistad, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los investigados/as en el procedimiento.
- g. Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los investigados/as o terceros interesados en el asunto.
- h. Si se presentan motivos que perturben su función como integrante del órgano que resolverá.
- i. Si es denunciado.

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

#### **Artículo 28.- Abstención de integrantes de Comisión y Tribunal**

Los integrantes que forman parte de los órganos disciplinarios se deben abstener de participar en los procedimientos si se encuentran en alguna de las causales de impedimento previstas en el artículo anterior.

La abstención por impedimento será presentada ante la misma Comisión disciplinaria o Tribunal que se conforma, órgano que resolverá si la abstención procede o no, mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso de proceder la abstención, citarán al/a suplente respectivo.

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

#### **Artículo 29.- Recusación de integrantes de Comisión y Tribunal**

Son causales de recusación de integrantes de la Comisión disciplinaria y del Tribunal los impedimentos previstos en la presente norma.

La recusación de integrantes de las comisiones será solicitada ante la misma Comisión disciplinaria o Tribunal, órgano que resolverá si procede o no, sin contar con la participación del integrante cuya recusación se solicita, en decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso proceda, el colegiado citará al suplente respectivo.

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

## Capítulo 7 Sanciones aplicables

### Artículo 30.- Sanciones

**30.1** Si la parte denunciada es un/a docente o autoridad, será sancionada conforme a la Ley Universitaria, la legislación laboral pertinente, y el reglamento docente.

**30.2** Si la parte denunciada es un/a estudiante, será sancionada conforme a lo establecido en los Reglamentos Académicos pertinentes de las Facultades y de la Escuela de Posgrado.

**30.3** Si la parte denunciada es un/a trabajador/a administrativo/a, será sancionado/a conforme a lo establecido en la legislación laboral pertinente y el Reglamento Interno de Trabajo.

**30.4** Si la parte denunciada es un/a persona locadora de servicios, se pondrá fin al contrato por causal imputable a la persona locadora. La Dirección General de Administración no volverá a contratar los servicios de dicha persona

**30.5** Si la parte denunciada es un/a exalumna/o, docente en periodos en que no están contratadas/os y egresado/a se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos pertinentes.

### Artículo 31.- Inhabilitaciones

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

- a) No permitir la representación estudiantil de cualquier tipo de la persona sancionada
- b) No permitir el acceso a voluntariados de cualquier tipo de la persona sancionada
- c) No permitir el intercambio académico de cualquier tipo de la persona sancionada
- d) No permitir la asistencia de docencia de la persona sancionada
- e) No permitir a la persona sancionada ejercer cualquier posición de poder como facilitación de talleres, coordinación de grupos o semejantes.
- f) Prohibir su participación como responsable o invitado a dar charlas u orientaciones sobre temas de género, derechos humanos o cualquier otra temática similar en la UARM.

### Artículo 32.- Gradualidad de la sanción

Para la determinación de la sanción se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Perjuicio ocasionado
- b) Comportamiento luego de la comisión de la falta imputada y durante el procedimiento disciplinario
- c) Antecedentes de/la estudiante investigado/a
- d) Si la falta ha sido cometida con otras personas
- e) Impacto discriminatorio de la falta cometida
- f) Aprovechamiento de condición de superioridad o de circunstancias especiales propias de su posición para la realización de la falta.
- g) Incumplimiento de medidas de protección
- h) Quiebre del deber de confidencialidad

## Capítulo 8

### Exalumnas/os, docentes en periodos en que no están contratadas/os y egresados/as

#### **Artículo 33.- Continuación del procedimiento en procedimiento disciplinario ya iniciado**

Si iniciado el procedimiento disciplinario, la parte denunciada renuncia, finaliza su vínculo contractual con la Universidad o deja de pertenecer a la Universidad, esta continúa con el procedimiento aun en su ausencia citándole a los correos personales que registró ante la UARM.

#### **Artículo 34.- Medidas de protección previas a proceso disciplinario**

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

Las medidas de protección seguirán vigentes durante todo el periodo en que la/el estudiante, egresado/a o docente esté desvinculado de la Universidad; apenas recupere su vinculación la universidad se procederá al inicio del procedimiento disciplinario a que hubiere lugar. Durante el plazo de desvinculación se suspenden los plazos de prescripción.

En el caso de estudiantes sin reserva de matrícula la vigencia de medidas de protección será considerada para la evaluación de su trámite de reincorporación.

## Capítulo 9

### Reglas aplicables a estudiantes sancionados con separación temporal

#### **Artículo 35.- Procedimiento de reincorporación**

**35.1** Si un estudiante es sancionado/a con separación temporal se dispone con miras a su reincorporación que debe participar obligatoriamente en el *Programa de acompañamiento personal en masculinidades* que impulsa la Defensoría Universitaria durante el periodo de la sanción una vez que el mismo esté implementado u otros que designe la Universidad; la participación en dichos espacios será necesaria para su reincorporación.

**35.2** Cuando el/la estudiante solicite su reincorporación, si esta es aprobada se matriculará en el plazo previsto en el calendario académico de forma extemporánea con supervisión de la Jefatura de Carrera correspondiente a su especialidad para evitar, en lo posible, que coincida en algún curso con las estudiantes que fueron víctimas o denunciantes en su contra. Si fuera inevitable que coincidieran en una clase, se restringirá todo trabajo colaborativo sincrónico o asincrónico entre las estudiantes y el estudiante sancionado que se reincorporará para lo que la Jefatura de Carrera correspondiente coordinará con las/los docentes antes del inicio de clases.

**35.3** No se borrará del archivo personal de la UARM las sanciones impuestas, aunque se hayan cumplido las mismas.



## Capítulo 10

### Disposiciones finales

#### **Primera. – Balance anual**

La Defensoría Universitaria emitirá, en febrero de cada año, un informe de balance sobre:

1. Las denuncias de hostigamiento sexual tramitadas durante el año anterior identificando la casuística más frecuente, buenas prácticas y las oportunidades de mejora en los procedimientos, y
2. Las medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual implementadas institucionalmente identificando buenas prácticas y oportunidades de mejora.

#### **Segunda. - Aplicación supletoria**

En todo lo no regulado en la presente norma se aplica lo dispuesto por la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su reglamento; los lineamientos del Ministerio de Educación; cualquier otra disposición especializada sobre hostigamiento sexual de alcance nacional, y las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General