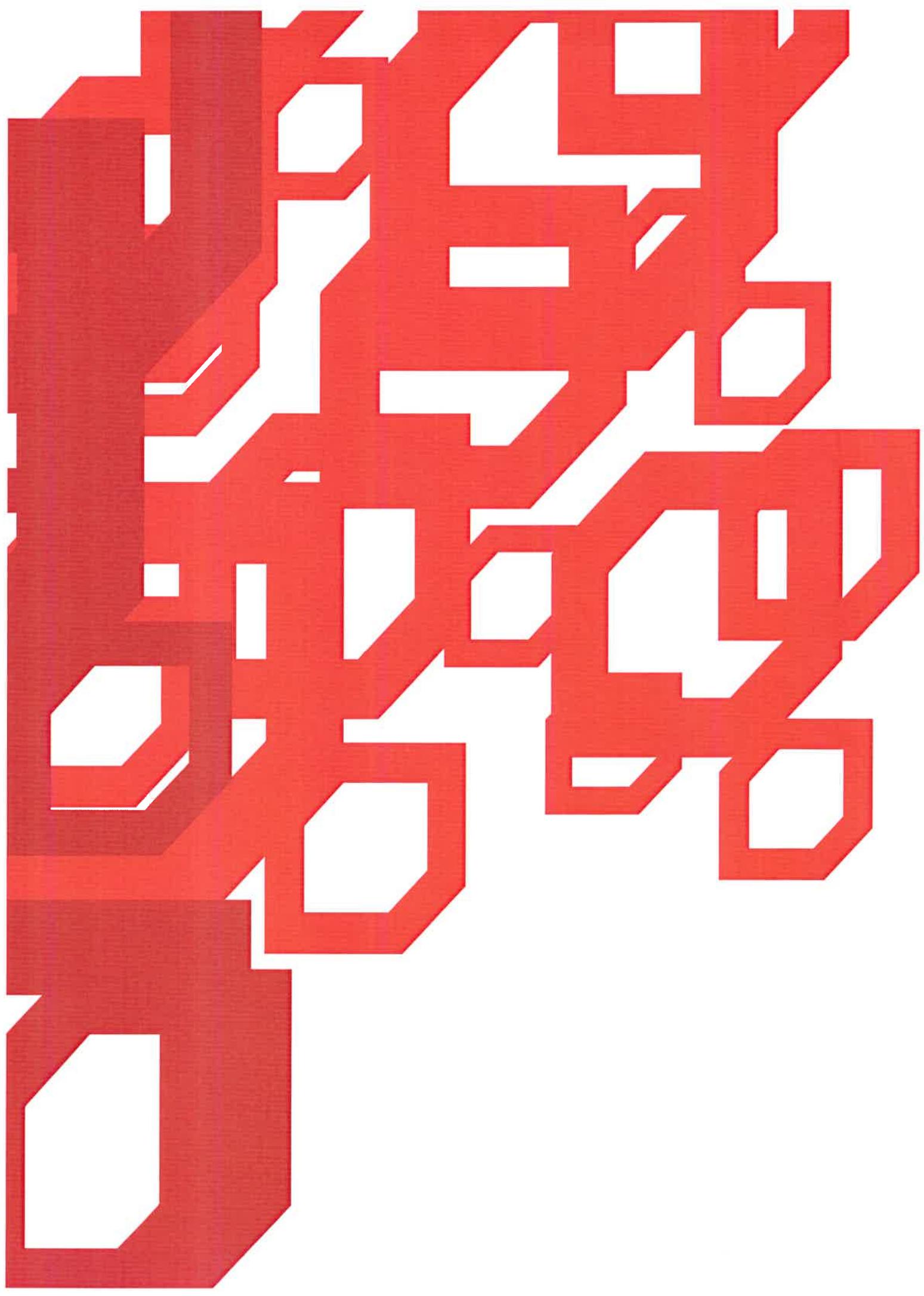


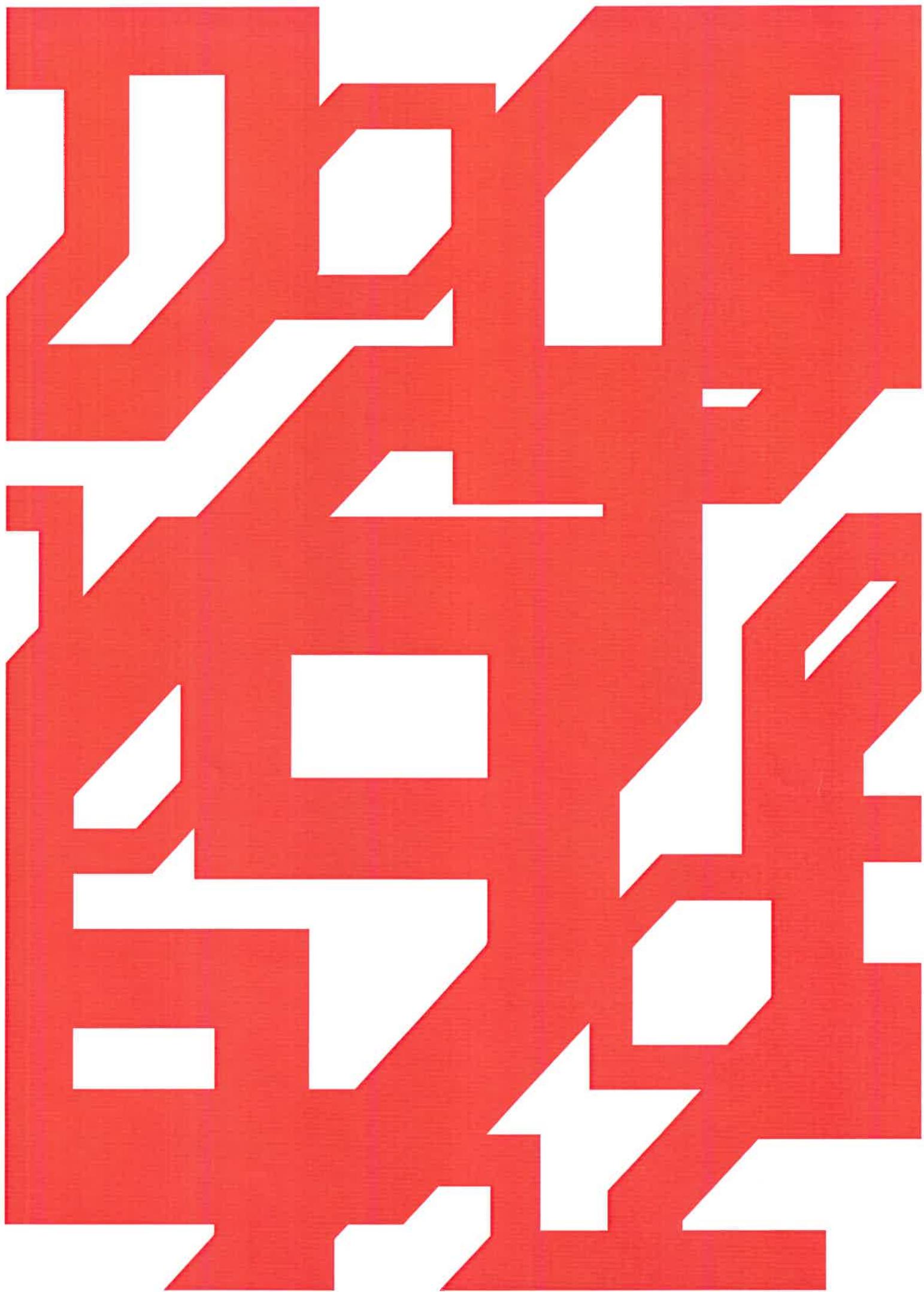
REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

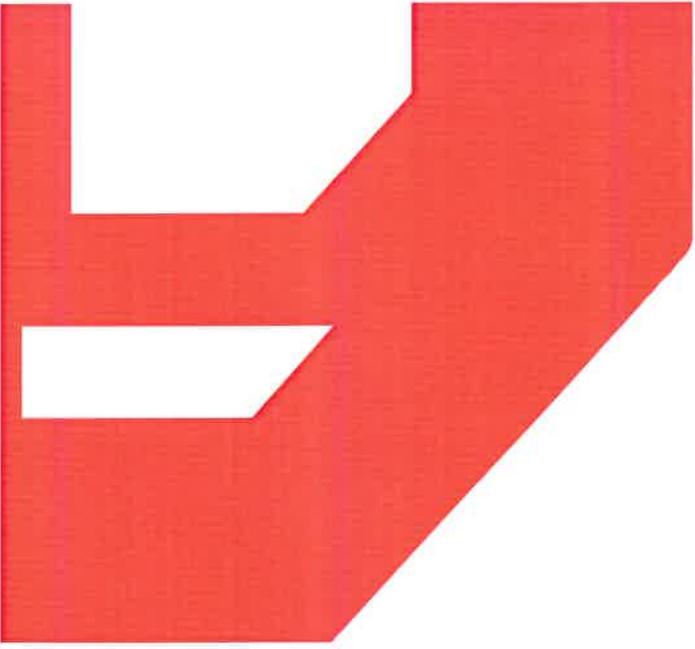
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE ARTE
DIEGO QUISPE TITO
DEL CUSCO

Yo Sumo al Licenciamiento









REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE ARTE
DIEGO QUISPE TITO
DEL CUSCO**







AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

M. Cs. Víctor Ayma Giraldo
Presidente de la Comisión Organizadora

Mag. Yohn Augusto Lasteros Holgado
Vicepresidente Académico

Mag. Mario Curasi Rodríguez
Vicepresidente de Investigación

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Número: 1.0 N.º Resolución RP N° 265-2024-UNADQTC/PCO Fecha de emisión: 25/04/2024

Órgano/ unidad VICEPRESIDENCIA ACADÉMICA

Elaborado por: SERVICIO PSICOPEDAGÓGICO

Revisado por: ASESORÍA JURÍDICA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
UNIDAD DE PLANEAMIENTO MODERNIZACIÓN Y ESTADÍSTICA

Aprobado por: COMISIÓN ORGANIZADORA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ARTE
DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO



Contenido

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES 8

CAPÍTULO I
FINALIDAD, ALCANCE, BASE LEGAL Y DEFINICIONES 8

CAPÍTULO II
PRINCIPIOS APLICABLES Y ENFOQUES 11

TÍTULO II DEL PROGRAMA 12

CAPÍTULO I
DE LA NATURALEZA Y OBJETIVO 12

CAPÍTULO II
DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN 14

CAPÍTULO III
AUTORIDADES COMPETENTES Y PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN 16

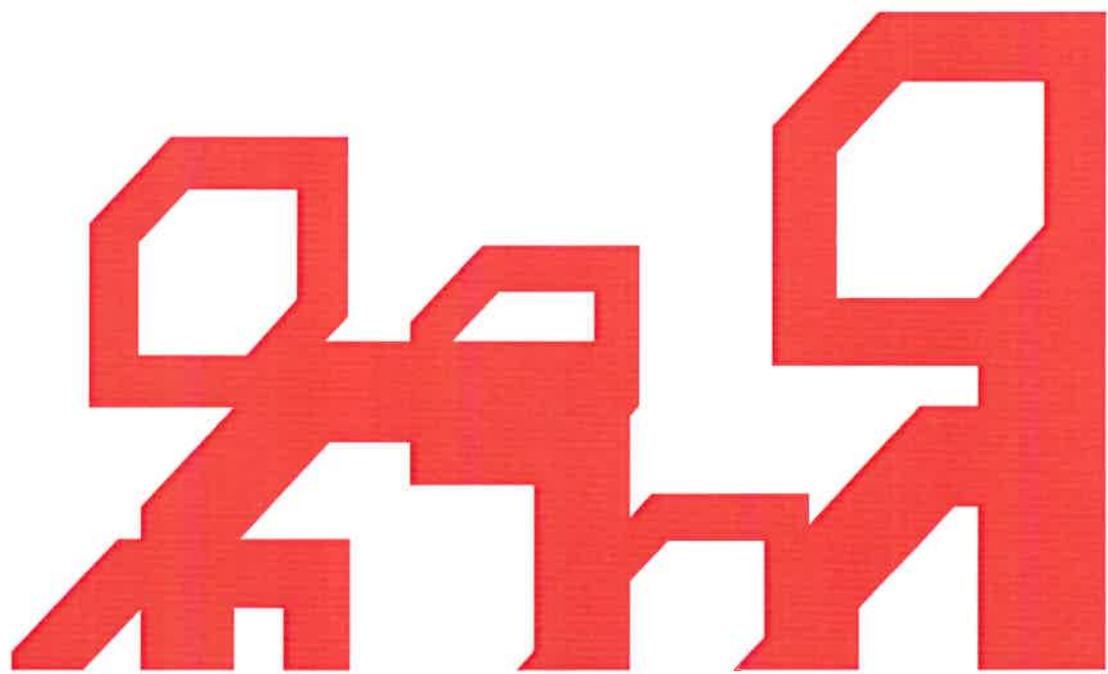
CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES 17

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA 21

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES 21

ANEXOS 22







REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I FINALIDAD, ALCANCE, BASE LEGAL Y DEFINICIONES

Artículo 1° Finalidad

La finalidad del presente Reglamento es establecer las normas, lineamientos, mecanismos, estrategias y procedimientos, que permitan impulsar y promover acciones para prevenir, intervenir y sancionar en casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco, así como establecer medidas de protección necesarias y las competencias respecto a su aplicación.

Artículo 2° Alcance

El presente Reglamento es de aplicación a las autoridades, personal docente y administrativo, estudiantes de pre y posgrado con vínculo jurídico vigente con la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito de Cusco (UNADQTC).

Artículo 3° Base legal

- Constitución Política del Perú;
- Ley N.° 30220, "Ley Universitaria"
- Ley N.° 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias".
- Ley N.° 27815, "Ley de Código de Ética de la Función Pública" y sus modificaciones.
- Decreto Legislativo N.° 1410, "que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual".
- Ley N.° 31645, "Ley que modifica el artículo 1 de la Ley N.° 30597, cambiando la denominación a Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco".
- Ley N.° 30364, "Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar".
- Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, que aprueba el "Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N.° 27942".
- Resolución Viceministerial N.° 244-2021-MINEDU, que aprueba la "Norma Técnica denominada Disposiciones para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en Proceso de Constitución, y modificatorias".



- Resolución Viceministerial N.° 328-2021-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”.
- Resolución de Superintendencia N.° 0055-2021-SUNEDU, que aprueba las “Consideraciones para la valoración de los medios de verificación establecidos en la matriz de Condiciones Básicas de Calidad, componentes, indicadores y medios de verificación, por tipo de universidad”.
- Resolución de la Superintendencia N.° 0065-2022-SUNEDU, “Consideraciones complementarias y específicas para universidades de naturaleza artística”.
- Resolución del Consejo Directivo N.° 043-2020-SUNEDU/CD, que aprueba el “Reglamento del procedimiento de licenciamiento para universidades nuevas”.
- Resolución de Comisión Organizadora N.° 404-2023-UNADQTC/PCO, que aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco.
- Resolución Presidencial N.° 463-2023-UNDQT/CO, que aprueba la “Actualización del Modelo Educativo de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito”.
- Resolución de Comisión Organizadora N.° 252-2021-UNDQT/CO, que aprueba el “Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco”.
- Resolución Presidencial N.° 463-2022-UNDQT/PCO, que aprueba la “Directiva para la aprobación y derogación de actos resolutivos, así como la elaboración y modificación de documentos de gestión, normativos y orientadores de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco”.

Artículo 4° Definiciones

- **Ciber acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales (web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas u orales (chat) por medio de celular, grabaciones de voz (audios), fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo).
- **Comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual:** Según el artículo 48 del Reglamento de la Ley N.° 27942, en su inciso 48.2, incorporado por el Decreto Supremo N.° 021-2021-MIMP; es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse, en primera instancia, sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual. Está conformado por representantes del centro universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los centros universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos; Además, deben contar con formación en género.
- **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 y contacto virtual, entre otros de similar naturaleza.



- **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 respecto del otro.
- **Ética:** La ética profesional encarna los valores y los objetivos de una profesión como la transparencia y la rendición de cuentas, la prestación de servicios eficaces y de alta calidad, y la responsabilidad ante el cliente o consumidor.
- **Hostigado:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento sexual:** La conducta física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada que afecta la dignidad, así como los derechos fundamentales de la persona agraviada.
- **Queja o denuncia:** Acción mediante la que, una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Universidad, 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.
- **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas, a través del que, una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye la relación de dependencia.
- **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.
- **Secretaría de Instrucción:** Según el artículo 48 del Reglamento de la Ley N.º 27942, en su inciso 48.1, incorporado por el DECRETO SUPREMO N.º 021-2021-MIMP; 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 la emisión del Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio. El/la secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, y derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.
- **Violencia de género:** Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad y pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.



CAPÍTULO II PRINCIPIOS APLICABLES Y ENFOQUES

Artículo 5° Principios aplicables

Son principios regentes del presente reglamento:

- a) **DIGNIDAD Y DEFENSA DE LA PERSONA:** Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Toda la comunidad universitaria se encuentra en capacidad de denunciar actos de hostigamiento sexual.
- b) **AMBIENTE SALUDABLE Y ARMONIOSO:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza; de tal forma que preserve su salud física y mental, y estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN:** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral.
- d) **RESPECTO DE LA INTEGRIDAD PERSONAL:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psicológica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho.
- e) **CELERIDAD:** Las autoridades y personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, ajustan su actuación para dinamizar el desarrollo del procedimiento, a fin de resolver el caso lo antes posible.
- f) **DEBIDO PROCEDIMIENTO:** Las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso.
- g) **IMPULSO DE OFICIO:** Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben dirigir e impulsar de oficio, el procedimiento, y ordenar la realización de los actos para obtener pruebas que resulten convenientes en el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- h) **RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:** La denuncia o queja presentada, así como la investigación y procedimiento, tienen carácter de reservado y confidencial.
- i) **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.

Artículo 6° Enfoques

El presente Reglamento considera los siguientes enfoques:

- a) **Enfoque de género:** Herramienta que nos permite analizar y percibir con criticismo las desigualdades de género; asimismo, aporta elementos importantes para superar la desigualdad de género y suprimir toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación económica y edad, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y varones a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los





diversos grupos étnico-culturales, para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

- c) Enfoque de derechos humanos:** Persona que tiene derechos conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, identificando los obligados y deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual y discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos; implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
- f) Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual, asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno, que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad; así como, otorgando los ajustes razonables del caso, se eliminan dichas barreras.

TÍTULO II DEL PROGRAMA

CAPÍTULO I DE LA NATURALEZA Y OBJETIVO

Artículo 7° Definición del programa

El programa regula la prevención, intervención y sanción del hostigamiento sexual. La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual. Para ello debemos alentar a todos los miembros de la comunidad universitaria de la UNADQTC a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Por eso, el presente reglamento busca ser el instrumento de prevención, intervención y sanción para el hostigamiento sexual en la Universidad.

Artículo 8° Objetivos

8.1. Objetivo general

Implementar, como política interna de la UNADQTC, el procedimiento para la prevención, atención, protección y sanción en casos de hostigamiento



sexual dentro de la comunidad universitaria. Estas actuaciones administrativas internas no impiden el posterior ejercicio de otras acciones de tutela, u otros que puedan corresponder en salvaguarda del derecho de la persona afectada.

8.2. Objetivos Específicos

1. Prevenir, averiguar, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual producidas por las relaciones de autoridad o dependencia, que se presenten en la comunidad universitaria; a fin mejorar la calidad del servicio educativo universitario libre de violencia.
2. Identificar los obstáculos para acceder a una investigación oportuna e imparcial ante denuncias por actos de hostigamiento sexual.
3. Proteger a los estudiantes, docentes y trabajadores administrativos, frente a cualquier acto de hostigamiento que vulnera sus derechos a una vida libre de violencia, igualdad, no discriminación y libertad sexual.

Artículo 9° **Ámbito de aplicación**

De conformidad con los lineamientos aprobados mediante Resolución Vice-ministerial N.º 328-2021-MINEDU, concordante con el Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, modificado por el Decreto Supremo N.º 021-2021-MIMP, que reglamenta la Ley N.º 27942, “Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual”; corresponde su aplicación cuando el hecho se comete dentro de sus instalaciones, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de las actividades laborales, académicas o contractuales, o en locaciones distintas durante el desarrollo de actividades organizadas por la Universidad.

Son de aplicación al personal docente, autoridades y personal administrativo, sujetos a la Ley N.º 30220, “Ley Universitaria”, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como a los/las estudiantes, graduados/as, egresados/as y ex alumnos/as, de la Universidad. Por cuanto, se procederá a actuar en caso de hostigamiento sexual, si acaso se suscite:

- Cuando el hecho ocurra dentro del campus universitario, por cualquier medio (presencial o virtual).
- Cuando el hecho ocurra fuera del campus universitario, por cualquier medio (presencial o virtual).
- Cuando afecte el nombre la Universidad.

Artículo 10° **Elementos constitutivos de hostigamiento sexual**

Los elementos que constituyen el hostigamiento sexual, aplicables al presente Reglamento son los siguientes:

- a) ACTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Acto determinante mediante el cual la víctima sufre una modificación de su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b) RECHAZO DEL ACTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole. El rechazo no debe ser explícito para que se constituya el hostigamiento sexual.
- c) CONDUCTA DEL HOSTIGADOR:** La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona e interfiera en su rendimiento, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.



Artículo 11° Manifestaciones del hostigamiento sexual

En concordancia con el artículo 6° de la Ley N.° 27942, “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, se considerarán manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa, a la víctima, de un trato preferente o beneficio respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten intolerables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil a la víctima por su rechazo a las conductas antes señaladas.
- f) Otras conductas que se adecúen en el concepto de hostigamiento.

**CAPÍTULO II
DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

Artículo 12° La Universidad enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención ante los casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, siendo que se realicen en las instalaciones de la Universidad o en las actividades organizadas por esta, incluso en las que se desarrollen fuera de sus instalaciones y que afecten el nombre de la institución.

Artículo 13° Estrategias y medidas de prevención

- a) Difundir el documento normativo de la Universidad con la información básica sobre el procedimiento, y los canales de atención de quejas y denuncias, a través de afiches y la página web de la UNADQTC. Asimismo, se debe poner a disposición los formatos correspondientes aprobados por el Ministerio de Educación como los anexos (incorporados al presente reglamento), para la presentación de las quejas o denuncias por presunto hostigamiento sexual.
- b) Planificar y realizar talleres, eventos o sesiones de trabajo con especialistas, que faciliten discusiones y deriven en propuestas para abordar y tratar el tema de hostigamiento sexual.
- c) Realizar una capacitación anual especializada para las personas que integren los órganos de prevención, investigación y sanción en actos de hostigamiento sexual, o que se encuentren relacionadas a dicho procedimiento. También se les debe capacitar en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual, u otra relación de autoridad o dependencia, ello con el propósito de sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las conductas que se deben sancionar por hostigamiento sexual, conducente a promover y garantizar un clima laboral y un ambiente adecuados.
- d) Difundir materiales gráficos y audiovisuales orientados a la prevención del hostigamiento sexual, a través de la página web, redes sociales y otros canales.



- e) Elaborar cuestionarios, o cualquier herramienta de evaluación, que permita levantar información e identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando el respeto del derecho de la intimidad de los encuestados o entrevistados.
- f) Plantear otras estrategias que se consideren necesarias para prevenir el hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria.

La Secretaría de Instrucción de la UNADQTC es la encargada de informar a la SUNEDU:

a) Semestralmente: La relación de denuncias recibidas y las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

b) Anualmente:

- Evaluaciones para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que sucedan dentro de su ámbito de intervención.
- Los cuestionarios, o cualquier otra herramienta de evaluación, deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información, que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- Los cuestionarios, o cualquier otra herramienta de evaluación, deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

Artículo 14° Medidas de protección

Las medidas de protección aplicables a los casos de hostigamiento sexual son las siguientes:

- a) Rotación o cambio de ubicación del presunto hostigador; cambio de docente en caso serlo.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de ubicación de la víctima, siempre que, él o ella, lo haya solicitado.
- d) Requerir a la fiscalía o policía, de ser el caso, la emisión de una orden de impedimento contra el presunto hostigador sexual, para que no se acerque a la víctima o esté próximo al entorno familiar de la misma; esto con la finalidad de proteger y asegurar su bienestar ante cualquier posible peligro.
- e) Cualquier otra medida necesaria que proteja a la víctima y que garantice su integridad física y psicológica.
- f) Las medidas de protección podrán ser ampliadas o sustituidas de acuerdo a las circunstancias particulares de cada caso.
- g) Medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Artículo 15° Atención médica o psicológica

La Secretaría de Instrucción pone a disposición de la presunta víctima, canales de atención médica o psicológica en un plazo no mayor a un (1) día hábil.



CAPÍTULO III AUTORIDADES COMPETENTES Y PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN

Las autoridades competentes para la investigación efectiva y denuncia oportuna de casos de hostigamiento sexual son las siguientes:

Artículo 16° Secretaría de instrucción

El secretario o secretaria de Instrucción puede ser un personal no docente o docente, que para desempeñar dicha función, cumpla con los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, y derecho laboral o derechos humanos.
- Debe contar con formación sobre la materia.
- No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

La Secretaría de Instrucción tiene las siguientes funciones:

- Llevar a cabo la investigación preliminar.
- Informar al órgano resolutorio del inicio de la investigación preliminar.
- Iniciar el procedimiento administrativo a través de la imputación de cargos.
- Emitir el informe final de instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al órgano resolutorio y la propuesta de sanción.
- Otras funciones propias de órgano instructor.

Artículo 17° Procedimiento de elección del secretario de instrucción

La designación del secretario de Instrucción, y de su suplente, estará a cargo del rector de la UNADQTC, por un período de un año renovable a un periodo de un año más.

Artículo 18° Comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual

Es un órgano colegiado resolutorio permanente, conformado por cuatro miembros: dos de ellos representantes de la UNADQTC y dos representantes del alumnado. Esta Comisión es competente para pronunciarse sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual en primera instancia.

Los requisitos para ser miembro del Comisión son los siguientes:

- Contar con conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, y derecho laboral o derechos humanos, no excluyente; ya que, debido a las características del alumnado, quienes se están formando en especialidades artísticas, probablemente necesiten la capacitación para ejercer tales funciones.
- Contar con formación sobre la materia o capacitación específica.
- No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

Artículo 19° Procedimiento para la elección de los miembros de la comisión

La designación de los dos representantes titulares de la Universidad, así como la de los dos representantes suplentes, está a cargo del rector de la UNADQTC, por un período de un año renovable. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres.





La elección de los representantes del alumnado se realiza mediante elecciones estudiantiles, en donde los dos (2) primeros lugares serán designados miembros titulares de la Comisión; mientras que, el tercero y cuarto serán los miembros suplentes.

Artículo 20° Composición de la comisión

Será conformado por cuatro (4) miembros titulares:

1. Un (01) docente
2. Un (01) personal administrativo
3. Dos (02) estudiantes: un varón y una mujer con matrícula vigente, que deben pertenecer al tercio superior.

Artículo 21° Tribunal disciplinario

Es un órgano disciplinario colegiado, conformado por tres (3) miembros: dos de ellos representantes de la Universidad, y un representante del alumnado. Es la segunda y última instancia; le compete conocer y resolver las impugnaciones de pronunciamientos de primera instancia en materia de hostigamiento sexual.

Son requisitos para ser miembro del Tribunal Disciplinario:

- a) Contar con conocimiento en derecho administrativo disciplinario o sancionador, y derecho laboral disciplinario o derechos humanos.
- b) Contar con formación sobre la materia.
- c) No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- d) No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

Artículo 22° Procedimiento para la elección de los miembros del tribunal disciplinario

La designación de los dos (2) representantes titulares de la Universidad: un docente y un personal administrativo; así como de sus dos (2) suplentes, está a cargo del rector de la UNADQTC, por un período de dos años renovables. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres.

La elección de los dos (2) representantes del alumnado se realiza mediante elecciones estudiantiles.

Artículo 23° Composición del tribunal disciplinario

Será conformado por cuatro (4) miembros titulares:

1. Un (01) docente
2. Un (01) personal administrativo
3. Dos (02) estudiantes, un varón y una mujer con matrícula vigente; ambos deben pertenecer al tercio superior.

**CAPÍTULO IV
DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES**

Artículo 24° Procedimiento de investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual

I. Etapa preliminar

En esta etapa, la autoridad competente (Secretaría de Instrucción) toma conocimiento de actos que posiblemente configuren hostigamiento sexual. La autoridad puede tomar conocimiento por queja o denuncia de la presunta víctima, así como de un tercero que tenga conocimiento, o por cuenta



propia, a través de diversos medios (redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información).

Cualquier persona que tome conocimiento de actos de hostigamiento sexual, dentro de la comunidad universitaria, debe denunciarlos ante la Secretaría de Instrucción.

A efectos de la queja o denuncia, la Universidad pone a disposición de la presunta víctima, el Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual que figura como ANEXO 1 del presente documento.

La secretaría de Instrucción está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar. Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", utilizando el ANEXO 2 del presente documento. Si la presunta víctima es quien realiza la denuncia, procede a firmar dicho documento, para dejar constancia que ha sido debidamente informado/a de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento.

II. Investigación preliminar

La Secretaría de Instrucción realiza la investigación de los actos denunciados para determinar, conocer y corroborar los hechos.

De ser el caso, la Secretaría de Instrucción canaliza la atención médica o psicológica, a la presunta víctima, en un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia. De igual modo, dicta las medidas de protección que sean necesarias en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la secretaría de instrucción otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el artículo N.º 14 del presente Reglamento.

La Secretaría de Instrucción pone en conocimiento de la presunta víctima los derechos que le asisten, tomando las medidas necesarias para evitar la revictimización y salvaguardar el deber de confidencialidad, de conformidad con lo señalado en el presente Reglamento.

La Secretaría de Instrucción solicita a la parte denunciada que presente sus descargos dentro de los siguientes cuatro (4) días calendario.

III. Etapa de instrucción

Con o sin los descargos de la parte denunciada, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos y emite el Informe Inicial de Instrucción.

En caso de que el Informe Inicial de Instrucción disponga el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario, debe contener:

- La imputación de cargos a la persona investigada.
- Los hechos que se le imputan.
- El tipo de falta que configuran los hechos imputados.
- Las posibles sanciones por la falta cometida.
- La base normativa que les atribuye competencia.
- La identificación del órgano competente para resolver.
- La identificación del órgano al que puede recurrir en vía de apelación.

La Secretaría de Instrucción notifica el Informe Inicial de Instrucción, que dispone el inicio del procedimiento disciplinario al denunciado para que presente sus descargos y medios probatorios en un plazo de cinco (5) días calendario.



Con o sin los descargos del denunciado, la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor de diez (10) días calendario, desde la apertura del procedimiento disciplinario, emite el Informe Final de Instrucción que debe contener los resultados de la investigación realizada durante la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de ser el caso.

En el caso que la secretaria de instrucción determine que no hay lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.

La Secretaría de Instrucción puede realizar las actuaciones que considere pertinentes para esclarecer los hechos imputados.

El Informe Final de Instrucción es remitido de forma inmediata a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

IV. Etapa resolutive

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al denunciado y le otorga el plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

Se puede convocar a audiencia única, presencial o virtual, a consideración de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, a fin de que tanto la parte denunciante como la parte denunciada hagan uso de la palabra, si lo estiman pertinente, sin que exista ningún encuentro o confrontación entre ambas partes.

La finalidad de la audiencia única es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se deberá evitar cualquier situación de revictimización, como la recepción innecesaria de testimonio de la presunta víctima.

La presunta víctima podrá asistir acompañada de una persona de su confianza. Con o sin los descargos de la parte denunciada, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la recepción del Informe Final de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual emitirá la Resolución Final.

La Resolución final debe ser notificada a las partes en el día en que se emitió.

V. Etapa de Impugnación

La parte denunciante y la parte denunciada tienen derecho a interponer recurso de apelación contra la Resolución final emitida por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Las partes cuentan con un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer el recurso de apelación.

El recurso de apelación es elevado al Tribunal Disciplinario en el transcurso del día en el que fue presentado.

El Tribunal Disciplinario debe resolver el recurso de apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario.

Artículo 25° Existencia de indicios del delito

Cuando se aprecien indicios suficientes de la presunta comisión de un delito por alguna de las partes, dentro de las 24 horas se procederá a poner en conocimiento de los hechos a la institución competente, con conocimiento de la presunta víctima.



Artículo 26° Reserva y confidencialidad

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. Quienes conducen los procedimientos preliminar y disciplinario, en las diferentes etapas, son responsables de adoptar los mecanismos y medidas de seguridad.

Para informar sobre los resultados del procedimiento a terceros, no intervinientes, se debe proteger la información sensible de los implicados.

Esta reserva de confidencialidad se podrá suspender a consideración de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o el Tribunal Disciplinario, en caso de que la queja o denuncia sea falsa.



Artículo 27° Sanciones aplicables

Las sanciones que corresponda imponer son determinadas en función al marco normativo y a las condiciones que resulten aplicables al régimen laboral o contractual, al cual se encuentra sujeto el hostigador sexual, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la UNADQTC.

La resolución de sanción podrá dictar otras medidas que resulten necesarias a favor de la víctima, con la finalidad de evitar nuevos actos de hostigamiento sexual. La medida por imponer dependerá de la gravedad de los hechos investigados.

En el caso de que la parte denunciada fuera docente, las sanciones aplicables son:

a. Separación definitiva

La separación procede de conformidad con lo establecido en el numeral 95.7 del artículo 95° de la Ley N.° 30220 "Ley Universitaria".

En el caso de que la parte denunciada fuera personal no docente, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos, son:

- Suspensión sin goce de haber
- Despido por falta grave

En caso de que la parte denunciada fuera alumno, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos, son:

- Separación temporal de hasta dos períodos regulares
- Separación definitiva

En caso de que la parte denunciada fuera un graduado, exalumno o egresado, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos son:

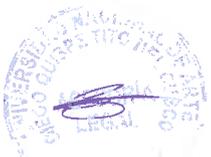
- Impedimento de ingreso a los locales de la Universidad por un período de seis meses.
- Impedimento de ingreso a los locales de la Universidad por un período de un año.
- Impedimento permanente del ingreso a los locales de la Universidad.

En caso de que la parte denunciada fuera personal de terceros, las sanciones aplicables, son:

- Resolución de contrato

Artículo 28° Denuncias falsas

En los supuestos de denuncias falsas, se deja salvo el derecho de la persona denunciada de interponer judicialmente las acciones pertinentes.





DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

PRIMERA: Mientras no se constituyan los órganos de gobierno de la Universidad, en el presente Reglamento, quien haga sus veces de rector, será ejercido por el presidente de la Comisión Organizadora; en cuanto al vicerrector Académico, este será ejercido por el vicepresidente Académico, cuyas funciones están establecidas en la Resolución Viceministerial N.º 244-2021-MINEDU, que aprueba la “Norma Técnica denominada Disposiciones para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en proceso de constitución”.



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA: El presente Reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación.

SEGUNDA: Aparte de la presunta víctima, los denunciantes tienen derecho a ser notificados de las principales actuaciones que se realicen dentro del procedimiento disciplinario, tales como:

- Descargos de la persona denunciada, presentados en la etapa de instrucción.
- Informe Inicial de Instrucción.
- Informe Final de Instrucción.
- Imputación de cargos.
- Resolución Final de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
- Resolución Final del Tribunal Disciplinario.

TERCERA: En el supuesto de que la presunta víctima o la persona denunciada sea menor de edad, se incluirá a los padres dentro del procedimiento, en su calidad de tutores del menor.

CUARTA: La renuncia, cese o término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes al o la quejado/a o denunciado/a.

QUINTA: Si durante el procedimiento, o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continua con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada caso.

SEXTA: Los procedimientos que no estén contemplados en el presente Reglamento serán resueltos por la Dirección de Bienestar Universitario y, en segunda instancia, por el Vicerrectorado Académico.




ANEXO N° 01
**FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA
POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**


Cusco, de de

Señores

Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco.

Presente.-



Por el presente documento me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual. Identifico al hostigador, narro los hechos en forma clara y detallo los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual.

Asimismo, solicito las medidas de protección, conforme a lo estipulado en la Ley N.° 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP.



I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual		
Nombres y apellidos:		
Documento de identidad (DNI, CE o pasaporte):		
Domicilio:		
Teléfono fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Facultad, carrera, u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta.		
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)	Alumno <input type="checkbox"/> Personal docente <input type="checkbox"/> Personal no docente <input type="checkbox"/> Prestador de servicios <input type="checkbox"/>	
	Otro:	



II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia	
Nombres y apellidos:	
Facultad, carrera, u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta.	
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X).	Rector <input type="checkbox"/> Vicerrector <input type="checkbox"/> Decano <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/> Personal no docente <input type="checkbox"/> Alumno <input type="checkbox"/> Prestador de servicios <input type="checkbox"/>
	Otro:



III. Relación entre la víctima y la persona denunciada
Especifique:





IV. Datos de la persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no sea quien formula la denuncia)		
Nombres y apellidos:		
Documento de identidad (DNI, CE o pasaporte):		
Parentesco o relación con la víctima		
Domicilio:		
Teléfono fijo:	Celular:	Correo electrónico:

V. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, período, lugar, autor, partícipes y hechos, entre otros)

VI. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)
1.
2.
3.

VI. Medidas de protección para la víctima <i>Solicito que se me otorguen las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):</i>	
1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.	<input type="checkbox"/>
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.	<input type="checkbox"/>
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	<input type="checkbox"/>
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	<input type="checkbox"/>
5. Otras medidas de protección (especificar):	

Sin otro particular,

Firma:

Nombres y apellidos:

.....

.....



Huella digital

1 Medios probatorios:
Declaración de testigos
Documentos públicos o privados
Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensaje de texto, fotografías, objetos u otros
Cualquier otro medio idóneo

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



ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Cusco, siendo las.....horas del día.....de.....de 2024, se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco,..... identificado/a con DNI N°....., con domicilio en....., quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual por parte de.....

Al respecto, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N.° 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA
1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5. Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6. Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7. Otras medidas que protejan y aseguren el bienestar de la víctima.

Asimismo, tiene derecho a ser informado de las principales actuaciones que se realicen, entre ellas:

PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO
1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5. Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6. Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7. Otras medidas que protejan y aseguren el bienestar de la víctima.

Asimismo, ponemos a disposición del denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito de Cusco, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones:

Habiéndose leído el presente documento al denunciante, se procede con la firma en presencia del secretario de Instrucción.

.....
Secretaría de Instrucción

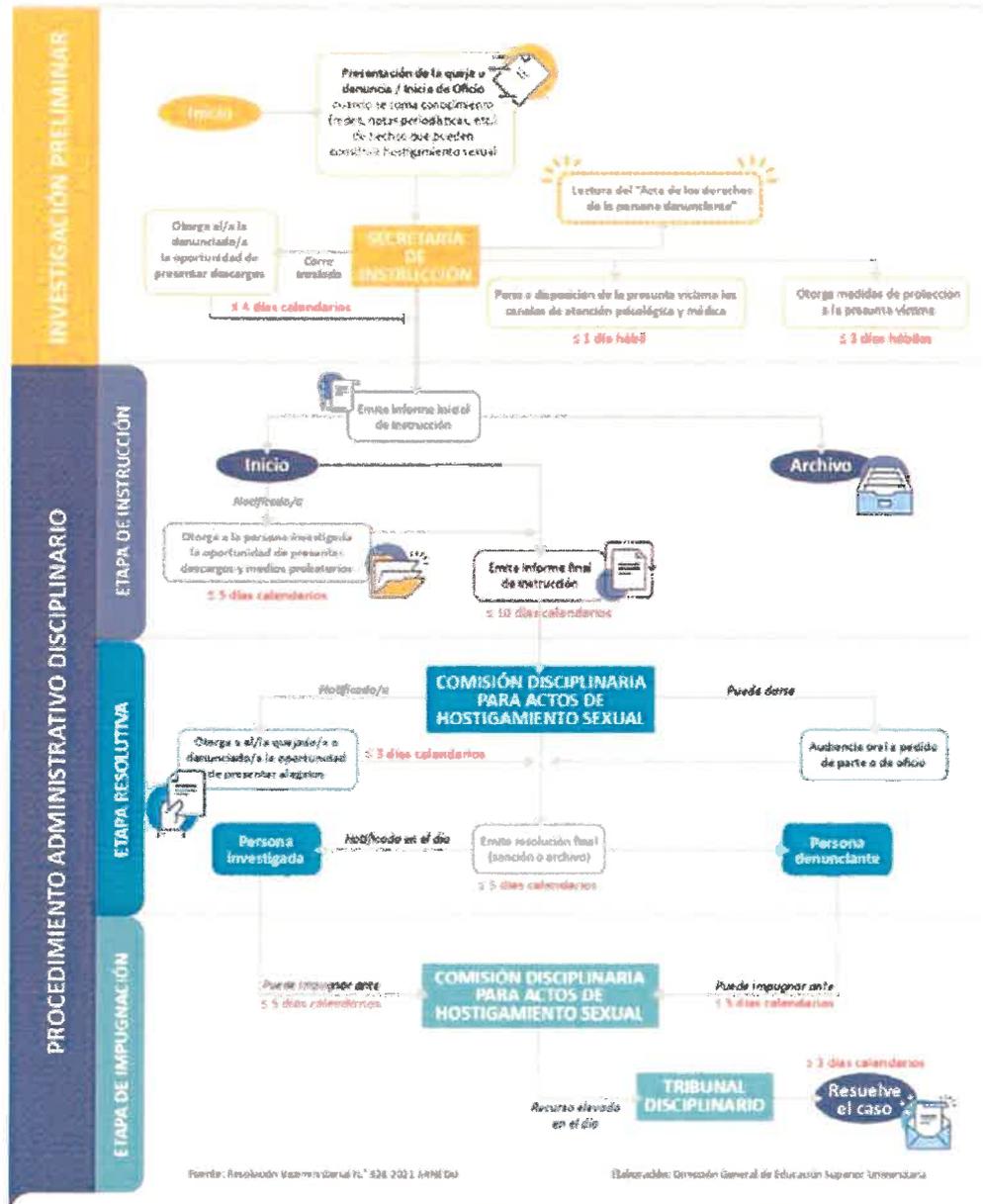
.....
Denunciante





ANEXO 3 Flujograma de atención

FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



**REGLAMENTO DE
PREVENCIÓN
E INTERVENCIÓN
EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

