



**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E  
INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE A  
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES  
SAPIENTIAE**

Aprobado el 05 de abril de 2019 - Mediante Resolución N° 036-2019-UCSS-AG/GC

# **REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE**

## **INTRODUCCIÓN**

Todas las personas tienen derecho a conocer los mecanismos que las protegen de abusos y privaciones, así como las medidas que garanticen la absoluta inviolabilidad de los derechos humanos.

Desde esta perspectiva el presente reglamento tiene como finalidad promover una cultura de respeto entre todos los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, evitando así la ocurrencia de cualquier forma o modalidad de hostigamiento sexual.

El conocimiento de los aspectos característicos del hostigamiento sexual – específicamente de sus graves consecuencias, tiene que motivar, más allá de los casos de hostigamiento sexual establecidos, la prevención de estos delitos en particular en el contexto de la vida universitaria, en que las personas buscan desarrollarse culturalmente, profesionalmente y recibir orientación y apoyo.

«Prevenir» es entonces la respuesta para proponer «antes» de cualquiera otra acción, para evitar la posibilidad que una acción tan ofensiva y lesiva de la dignidad humana pueda ocurrir. Es también la respuesta para promover el valor del testimonio cristiano y de la acción educativa y pastoral. Así que es necesario adoptar medidas previas para las autoridades, docentes, estudiantes y el personal administrativo. Esta prevención, se puede dar solo con un adecuado conocimiento, una formación continua y una discusión abierta, tiene que despertar la atención, ganar a la ignorancia y estimular el sentido de responsabilidad y respeto.

## TITULO I

### OBJETO, ALCANCE Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

#### Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la comunidad universitaria de la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS), contiene las disposiciones y regulaciones de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente:

- Ley N° 30220 “Ley Universitaria”.
- Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”
- D.S. N° 010-2003-MIMDES “Reglamento de la ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”
- Ley N° 29430 “Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”
- Resolución Ministerial N° 380-2018-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”
- TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (D.S. N° 003-97-TR)
- Decreto Legislativo 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

Siendo la UCSS una persona pública eclesiástica, está sujeta también a las normas vigentes de la Iglesia Católica, que para el caso específico, son:

- Normae de delictis Congregatio pro Doctrina Fidei reservationes seu Normae de delictis contra fidem necnon de gravioribus delictis, 21 de mayo 2010.
- Carta Apostólica Motu Proprio del Santo Padre Francisco “Come una madre amorevole”, 4 de junio 2016.
- Líneas guías de la Conferencia Episcopal Peruana para tratar los casos de abuso sexual de menores cometidos por clérigos, 06 de junio 2016.

#### Artículo 2.- Alcance

El presente reglamento alcanza a toda la comunidad universitaria, la misma que es integrada por:

- a) Las autoridades de la Universidad: Rector, Vicerrectores, Administrador General, Decanos, Director de Escuela de Postgrado, Secretario General, Directores Académicos de Filial y Directores Administrativos de Filial y otros que sean creados con ese rango por normativa interna de la institución.

- b) Los docentes ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semi presencial o a distancia.
- c) Los jefes de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente.
- d) Los estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.
- e) El personal administrativo, y todo aquel que pertenezca a la comunidad universitaria.

### **Artículo 3.- Ámbito de aplicación**

El presente reglamento se aplicará cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la UCSS, Sede Central y filiales, Escuela de Posgrado, Centro de Idiomas, Centro Pre Universitario, Centros de Proyección Social y de Extensión Universitaria, así como a través de medios digitales; siempre que el/la quejoso(a) y el/la quejado (a) formen parte de la comunidad universitaria.

### **Artículo 4.- Principios de actuación**

En caso de hostigamiento sexual de alguno de los miembros de la comunidad universitaria, la UCSS actuará de acuerdo con los siguientes principios: señalados en Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en las normas canónicas.

- a) **Dignidad y Defensa de la Persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- 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 estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- c) **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- d) **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- e) **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

- f) **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

## TÍTULO II

### DEFINICIONES, FORMAS Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Artículo 5.- Definiciones

- a) **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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

- b) **Chantaje sexual.** - El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación (difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que ésta aparece o participa), para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.
- c) **Acoso sexual.** - El que, de cualquier forma vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de ésta, para llevar a cabo actos de connotación sexual.
- d) **Coerción sexual.** - Es un acto sexual no deseado que se produce bajo presión, engaño o amenaza (La víctima se siente forzada a tener contacto sexual).
- e) **Menores de edad.** - sujeto de sexo masculino o femenino que no haya cumplido 18 años.
- f) **Adulto vulnerable.**- Persona de sexo masculino o femenino que, si bien ha alcanzado la mayoría de edad, presenta restricciones provisionales o permanentes en su capacidad de tomar decisiones con consciencia, libertad y responsabilidad de sus propias acciones y de los demás<sup>1</sup>.
- g) **Seducción.** - Es la fase preliminar del hostigamiento sexual, funciona a través de la *simulación/disimulación y complacencia*.

---

<sup>1</sup> Con la palabra «adulto vulnerable» se entiende una persona mayor de edad que está sujeta a limitaciones de su libertad de tipo físico, psicológico, social como: inmadurez de personalidad, atraso mental, discapacidad, enfermedad crónica, con asistencia sanitaria de larga estadía, medidas penales (detención domiciliaria), sujeto a administración de apoyo o guardián, etc.

La simulación es la conducta a través de la cual una persona es engañada, convenciéndola de algo por el uso de la mentira<sup>2</sup>. Con la disimulación se tiende más bien a ocultar completamente sus propias intenciones y alejar de sí mismo cada sospecha. La complacencia consiste en conquistar el asentimiento de la víctima a través de apreciaciones, gratificaciones, atenciones, que a lo largo crean en la víctima una especie de obligación interna<sup>3</sup>.

- h) **Hostigamiento sexual ambiental:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- i) **Queja:** Reclamo, pedido de investigación y sanción al hostigador
- j) **Quejoso (a):** quien interpone la queja, demandante, denunciante: presunta víctima.
- k) **Quejado (a):** Cualquier persona miembro de la comunidad universitaria, contra quien se formula la queja, demandado, denunciado: presunto hostigador
- l) **Hostigador:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.
- m) **Hostigado:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.
- n) **Falsa queja:** Queja o demanda interpuesta de mala fe y/o que ha sido declarada infundada, la faculta a interponer una acción judicial para exigir una indemnización de parte del quejoso(a).
- o) **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- p) **Ciber-acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

## Artículo 6.- Formas del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual se distingue en *manifiesto*, *disfrazado*, y *presencial*.

---

<sup>2</sup> Una forma actualmente muy difundida de seducción se produce a través del uso de *internet* u otros medios de comunicación y se indica con el término de *grooming*. El uso de *internet* permite al seductor establecer una serie casi ilimitada de contactos y presentarse bajo una identidad falsa. La seducción a través de *internet* comienza con la elección de la víctima a través de las redes sociales. A esto le sigue la creación de un contacto que es la manera de establecer una relación de amistad "virtual".

<sup>3</sup> En los niños pequeños, el comportamiento complaciente sirve para superar sobre todo el miedo natural del extraño. En los adolescentes más jóvenes, la complacencia actúa de una manera más compleja tratando de favorecer necesidades / intereses / prioridades típicas de la edad a través de regalos, dinero, recreaciones, etc.

El hostigamiento sexual *manifiesto* se da cuando hay acciones directas sobre la víctima (excesos de palmadas y tocamientos; manipulaciones genitales; relaciones sexuales).

Por hostigamiento sexual *disfrazado* se entiende acciones indirectas con la víctima (lavados, inspecciones, uso de fármacos, etc.) con una disimulada y retorcida finalidad sexual

El hostigamiento sexual *presencial* consiste en el exponer a la víctima directamente a la visión de una relación sexual entre adultos o entre un adulto y un menor, etc. o indirectamente a la visión de imágenes o películas con contenido sexual.

### **Artículo 7.- Manifestaciones del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Pedir e insistir de manera maliciosa en el lavado y el cuidado físico de las partes íntimas, sin motivación y que produce incomodidad o malestar.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- g) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el Art. 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

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

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

### **Artículo 8.- Agravantes**

Constituye agravante del hostigamiento sexual, si este se realiza contra los estudiantes menores de 18

años y/o contra un miembro de la comunidad universitaria adulta en situación vulnerable (adulto vulnerable) en cuyo caso se considerará de mayor gravedad.

### **TÍTULO III**

#### **DE LA PREVENCIÓN**

##### **Artículo 9.- Objetivos de la prevención**

La posibilidad que se den casos de hostigamiento sexual también en el contexto de la vida universitaria exige actuar en la prevención, teniendo en cuenta los siguientes objetivos generales:

- a) favorecer un claro conocimiento de la dimensión afectiva y sexual de la persona y de el fenómeno del hostigamiento sexual en sus principales aspectos, proporcionando herramientas para la formación de todos los miembros de la comunidad universitaria;
- b) identificar y evaluar en los miembros de la comunidad universitaria posibles situaciones de gestión inadecuada de la sexualidad, para que sean enfrentadas;
- c) Proteger a la comunidad universitaria con oportunas medidas, a través de programas de la UCSS.

##### **Artículo 10.- Medidas de prevención**

La UCSS, a través del Rectorado y las unidades que el mismo asigne, realizará las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria:

- a) Campañas de sensibilización para crear conciencia sobre la necesidad de erradicar las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación.
- b) Realización de charlas, conferencias y/o seminarios que contemplen la problemática del hostigamiento sexual.
- c) Establecer momentos formativos obligatorios distintos tanto para docentes, como para el personal administrativo y estudiantes, sobre los aspectos legales, y políticas de la universidad contra el hostigamiento sexual; así como también se tratará la dimensión afectiva-relacional, la sexualidad y la responsabilidad de vivir en el respeto de la dignidad del prójimo, en especial manera de lo más pequeños y frágiles.
- d) Adoptar las medidas necesarias para evitar amenazas o represalias de parte del hostigador.
- e) La difusión del presente Reglamento, a través del portal institucional, facultades, oficinas administrativas, redes sociales y otros canales digitales con los que cuente la UCSS.
- f) Realizar campañas de detección, prevención del hostigamiento sexual dentro de la institución (Sede y filiales) tales como encuestas, buzón de sugerencias, entre otras.
- g) Colocar en lugares visibles de la institución (Sede y filiales) información del procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

- h) A través de la Dirección de Recursos Humanos, comunicar a todo el personal y aquellos que se incorporen a la Universidad, la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información adecuada y comprensible. Asimismo, dentro del procedimiento de selección, hará un estudio exhaustivo a sus antecedentes penales y averiguar su conducta en trabajos anteriores.

## **TÍTULO IV**

### **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 11.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)**

El procedimiento administrativo disciplinario tiene como fin guiar la investigación de las quejas por hostigamiento sexual, falta tipificada en el artículo 5°, literal d) del Reglamento de disciplina de estudiantes, Art 21°, literal w) del Reglamento de disciplina docente y el Art. 25°, literal i) del TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario debe llevarse a cabo con pleno respeto a los principios de actuación establecidos en el presente Reglamento y durará como máximo cincuentiseis (56) días hábiles salvo el término de la distancia debidamente fundamentado.

La sanción al docente universitario se impone, conforme a los Estatutos de la Universidad y su normativa interna, a la ley Universitaria, y al Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y será ejecutada por la Dirección de Recursos Humanos.

Los trabajadores administrativos se sujetarán a lo establecido en la ley N° 27942, pudiendo ser sancionados según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido, y a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. La ejecución de la sanción estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.

Para el caso de alumnos de la Universidad la sanción, de acuerdo al Reglamento de Disciplina de Estudiantes será ejecutada por el Vicerrector Académico.

#### **Artículo 12. - Autoridad competente en etapa preliminar**

La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Tribunal de Honor. Este podrá apoyarse en un docente y/o en un trabajador que tenga conocimientos en materia legal.

El Rectorado, es el responsable de determinar los formatos para la presentación formal de la queja

del presunto acto de hostigamiento sexual y difundirlos oportunamente. De igual forma, deberá sistematizar las denuncias y reclamos de los miembros de la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual y realizar un reporte anual sobre la prevalencia, registro y atención de los casos presentados para la ejecución de las acciones correspondientes en el marco de su competencia.

El Tribunal de Honor, es competente para, preliminarmente, determinar la existencia de hostigamiento sexual.

### **Artículo 13.- Causales de abstención**

Los miembros del Tribunal de Honor (véase el Art. 27 literal k. del Estatuto) a cargo de la etapa preliminar, deberá abstenerse de participar en los siguientes casos:

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

La solicitud de abstención deberá ser presentada al Consejo Universitario.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro del Tribunal de Honor o Consejo Universitario, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

### **Artículo 14.- Presentación de la queja**

Las quejas se presentarán ante el Rector, de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico. Sin perjuicio de ello, cualquier autoridad académica o administrativa que reciba alguna queja presentada por hostigamiento sexual, deberá derivarla directamente al Rector, en un plazo máximo de 24 horas.

En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del/la quejoso/a.

En caso de denuncia formal anónima, el Rector la tomará en cuenta e investigará.

#### **Artículo 15.- Información que debe contener la queja**

- a) Identificación completa del presunto hostigador: nombres y apellidos, descripción física, entre otros.
- b) Identificación de la presunta víctima: nombres y apellidos
- c) Resumen de los hechos con indicación precisa del lugar, hora, fechas, circunstancias, evidencia documental y/o testigos.
- d) En el caso de menores de edad y de adultos vulnerables, el Acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado del alumno o estudiante quejoso.
- e) Detalle de cualquier acción emprendida por la víctima u otras personas para abordar el caso.

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

#### **Artículo 16.- Traslado de la queja y presentación de descargos**

Recibida la queja por el Rector este deberá remitirla al Presidente del Tribunal de Honor en el plazo de tres (03) días hábiles de recibida.

Una vez que el Tribunal de Honor toma conocimiento de la queja, cuenta con tres (03) días hábiles para correr traslado de la queja al quejado(a). El quejado(a) cuenta con cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

#### **Artículo 17.- Investigación preliminar**

Recibido el descargo del quejado(a) o vencido el plazo para ello, el Tribunal de Honor determinará si la queja tiene mérito para el inicio de proceso administrativo disciplinario. Caso contrario, dispone su archivamiento comunicando a ambas partes su decisión.

El Tribunal de Honor, realizará la investigación en el plazo de diez (10) días hábiles, salvo que, en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo a diez (10) días hábiles adicionales. El plazo para investigar se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de presentación.

El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

Durante el plazo de la evaluación se deberán actuar todos los medios probatorios ofrecidos por las

partes, así como los que de oficio considere el Tribunal de Honor que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a) Declaración de testigos
- b) Documentos públicos o privados
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d) Pericias psicológicas en coordinación con el Departamento psicológico de la Universidad.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen conveniente dentro de los plazos establecidos.

El tribunal de Honor podrá realizar una confrontación entre el quejado(a) y la quejoso(a), siempre que sea solicitada por la víctima, o cuando el Tribunal lo considere pertinente para mejor decidir.

#### **Artículo 18.- Confidencialidad en el tratamiento de la queja**

Los que han presentado queja o informaciones serán protegidos de cualquier tipo de represalias o actos que constituyen una forma de discriminación o castigo. De acuerdo con las disposiciones del Reglamento y las leyes aplicables, el Rector y el Tribunal de Honor garantizarán la confidencialidad de las partes involucradas (quejoso(a), quejado(a), testigos). La declaración inicial de la víctima es rendida de manera confidencial, pudiendo contar únicamente con la presencia del personal a cargo de la investigación preliminar.

El Tribunal de Honor emitirá la resolución en primera instancia, declarando fundada o infundada la queja por hostigamiento sexual.

#### **Artículo 19.- Investigación de Oficio**

El Rector puede iniciar investigaciones de oficio sobre posibles situaciones de hostigamiento sexual en la universidad. Podrá requerir información a las distintas unidades y citar a los miembros de la comunidad universitaria. Una vez con la información correspondiente, la elevará al Tribunal del Honor de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Reglamento.

El Rector en el ejercicio de sus funciones tiene acceso a los datos y a la información necesaria para llevar a cabo sus actividades.

#### **Artículo 20.- Separación preventiva y medidas cautelares**

Con la finalidad de asegurar la protección a la víctima, el Tribunal de Honor podrá solicitar a la autoridad competente la separación preventiva del docente o estudiante infractor de la Universidad sin perjuicio de la sanción que se imponga en la resolución administrativa conforme al artículo 90

de la ley N° 30220, Ley Universitaria y el Reglamento de disciplina del estudiante respectivamente.

En el caso del personal administrativo, se aplicará lo establecido en el numeral 7.2 del artículo 7° del Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR).

Adicionalmente el Tribunal de Honor podrá dictar otras medidas cautelares, aplicando alguna de las siguientes acciones, según sea el caso:

- a) Rotación de la víctima, a solicitud de ésta.
- b) Rotación del presunto hostigador.
- c) Impedimento al presunto hostigador de acercarse a la víctima.
- d) Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- e) Recomendar a la Dirección de recursos humanos de la UCSS, las acciones a adoptarse con el fin de prevenir y cautelar el derecho de la víctima.

#### **Artículo 21.- Recurso de impugnación en etapa preliminar**

El quejoso(a) tendrá un plazo máximo de cinco (05) días hábiles para interponer ante el Tribunal de Honor, un recurso impugnatorio contra la decisión que declara infundada la queja. Igualmente el quejado(a) podrá interponer recurso impugnatorio contra la decisión que declara fundada la queja, en el mismo plazo.

El plazo para presentar dicho recurso impugnatorio se computa a partir del día hábil siguiente al de la notificación de la resolución del Tribunal de Honor.

El recurso debe ser elevado al Consejo Universitario dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a su presentación, debiendo resolverse en el plazo de quince (15) días hábiles.

Dicha decisión será inimpugnable en sede universitaria.

#### **Artículo 22.- Expedientes**

Todo procedimiento disciplinario por caso de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia del Rector, por el plazo de seis (06) años. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

#### **Artículo 23.- De la Responsabilidad del Empleador**

Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones realizadas.

Paralelamente el Rector determinará si la queja investigada amerita ser denunciada ante la fiscalía.

## **TITULO V**

### **SANCIONES**

#### **Artículo 24.- Sanciones**

El Tribunal de Honor o el Consejo Universitario en caso de configurarse el hostigamiento sexual, aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Si el infractor es un docente ordinario o contratado, la sanción a aplicarse será la destitución o despido, según corresponda.
- b) Si el infractor es un estudiante, la sanción a aplicarse será la de separación definitiva de la Universidad.
- c) Si el infractor es un trabajador administrativo, constituirá falta grave que dará lugar a la extinción de la relación laboral con la Universidad.
- d) Si el infractor es una autoridad, se sujetará a cualquiera de las sanciones estipuladas en los literales a) y c) del presente artículo de acuerdo con su condición laboral.

#### **Artículo 25.- Efecto de las Sanciones**

La resolución sancionatoria, al quedar consentida o ejecutoriada, dará lugar a que el infractor no sea admitido como docente, trabajador administrativo o estudiante en ninguna facultad o dependencia administrativa de la Universidad.

#### **Artículo 26.- La falsa queja**

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo, conforme a lo dispuesto en la décima disposición final y complementaria de la ley de Hostigamiento Sexual.

La Universidad, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador denunciante, conforme a lo dispuesto en la décimo primera disposición final y complementaria de la ley de Hostigamiento Sexual.

## **Artículo 27.- Del Registro de Sanciones de la Universidad**

Para los fines a que se refiere el artículo precedente se implementará en el Rectorado el registro correspondiente de sanciones.

## **TITULO VI**

### **DISPOSICIONES DE EJECUCIÓN**

## **Artículo 28.- Aplicación del Reglamento dentro de la UCSS**

- (i) A todos los miembros de la UCSS se les requiere que:
  - a) Revisen el presente reglamento y se informen acerca de su contenido.
  - b) Se familiaricen con las reglas de conducta del presente Reglamento y con sus interpretaciones;
  - c) Consideren este Reglamento como punto de referencia de la conducta individual.
- (ii) Todos los miembros de la Universidad pueden recurrir al Rectorado para conseguir sus opiniones y sugerencias acerca de la aplicación de este Reglamento y sobre el curso de acción mas apropiado en relación con las diferentes situaciones.
- (iii) Todos los miembros de la UCSS están invitados a informar, pero no de forma anónima, al Rectorado de la Universidad de comportamientos contrarios al Reglamento de los que tengan conocimiento, así como procurar, en relación con la responsabilidad de cada unos, que estos comportamientos terminen tan pronto como sea posible.
- (iv) Los miembros de la Comunidad Universitaria están obligados a cooperar con las actividades de investigación y garantizar el libre acceso a toda la documentación que se considere útil.
- (v) Cualquier persona que sienta que fuese víctima de un comportamiento contrario al Reglamento, se le anima a reportar el incidente al Rectorado de la UCSS que, después de una cuidadosa evaluación de las circunstancias específicas y la gravedad del comportamiento, adoptará las medidas apropiadas.
- (vi) Este Reglamento no pretende sustituir los preceptos contenidos en las leyes, reglamentos, así como en el Estatuto y en las demás fuentes expresión de la autonomía universitaria, sino que complementa las disposiciones aplicables a los miembros de la Universidad y de las cuales resultan derechos y obligaciones.
- (vii) El cumplimiento de las leyes de la República del Perú, así como de las normas, Reglamentos, protocolos y procedimientos emitidos por la Universidad.

- (viii) En ningún caso la búsqueda de los intereses de la UCSS puede justificar una conducta deshonesta y no conforme a la legislación vigente y al presente Reglamento.

#### **Artículo 29.- Difusión del Reglamento**

- (i) La Universidad promueve la más amplia divulgación y conocimiento de este Reglamento y promueve su observancia, por medio de publicaciones, comunicaciones, actividades educativas y cualquier otro medio que se considere apropiado para este fin, incluso los planes anuales de formación y capacitación diferenciada en consideración del papel y responsabilidad de los diferentes destinatarios.
- (ii) Una copia del Reglamento se encontrará en el Rectorado, la oficina del Centro Pastoral, el Decanato de cada Facultad, la Escuela de Posgrado, la Administración General, Oficina de Asuntos académicos, Centro de Idiomas, Centro Pre, Departamento de Extensión Universitaria y Proyección Social y cada Filial.
- (iii) Una copia también se pondrá a disposición de cada docente y cada miembro del personal administrativo en el momento de la contratación, y de cada estudiante en el momento de la inscripción.
- (iv) El Reglamento está siempre disponible en la página *web* de la Universidad. En la misma página *web* se le comunicará oportunamente de forma adecuada las modificaciones e interpretaciones.

#### **Artículo 30.- Sistema de auditoría interna**

- (i) A los miembros de Universidad se les exhorta a que promuevan en todos los niveles una cultura de control como una herramienta para mejorar la eficiencia de la acción universitaria.
- (ii) En este sentido, cada miembro de la UCSS, sobre todo si es responsable de una función, oficina, estructura académica o centro de atención, se les pide diligencia y responsabilidad en el cumplimiento de las normas y procedimientos, así como colaborar plenamente con los órganos del control interno, mostrándose útil y cooperativo durante cualquier actividad de vigilancia y verificación.
- (iii) La Universidad promueve un sistema coordinado de controles internos a través de canales apropiados de comunicación y el intercambio de información dentro del modelo, la gestión y control de la organización de la UCSS.

## TÍTULO VI

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS

**Primera-** Las Autoridades Universitarias realizarán una revisión anual sobre la idoneidad del presente documento normativo para efectuar las modificaciones pertinentes que garanticen una adecuada protección de los derechos de la comunidad universitaria, frente al hostigamiento sexual. El Rector presentará este informe a la Asamblea Universitaria que podrá modificar con resolución este Reglamento.

**Segunda.-** La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona quejosa y/o a la persona quejada, será causal de sanción conforme a las normas internas de la UCSS.

**Tercera.-** El Rector, el Tribunal de Honor y el Consejo Universitario ejercerán sus funciones en concordancia a las disposiciones establecidas en el Estatuto y normas internas de la UCSS, en el marco de lo dispuesto por la Ley 30220, Ley Universitaria y de las normas canónicas.

#### **Cuarta. - Indignidad y decadencia**

- (i) Quién fue sentenciado por hostigamiento sexual o actos contra la libertad sexual, no podrá ser parte de las autoridades de la UCSS.
- (ii) Ningún miembro de la UCSS que, como resultado de la aplicación del presente Reglamento, haya sido sancionado con una medida disciplinaria, no podrá ser designado o elegido como responsable o jefe dentro de la estructura organizacional (académicas, administrativa, de proyección social o de extensión universitaria) de la sede central, así como de las filiales.
- (iii) Más casos de indignidad se rigen por normas específicas.

# UCSS



## RESOLUCIÓN N° 036-2019-UCSS-AG/GC

Los Olivos, 05 de abril de 2019

**El Obispo de la Diócesis de Carabayllo Monseñor Lino Panizza Richero,  
Gran Canciller de la Universidad Católica Sedes Sapientiae**

### CONSIDERANDO

Que, con fecha 05 de abril del 2019 se ha llevado a cabo la sesión de Asamblea General en la cual se revisó la propuesta de Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

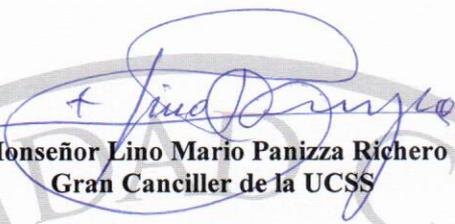
Que, luego de una breve deliberación, la Asamblea General de la Universidad Católica Sedes Sapientiae ha aprobado por unanimidad el Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y demás disposiciones legales vigentes;

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero:** Aprobar el Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, el cual entrará en vigencia en la fecha de la emisión de la presente resolución.

**Regístrese, comuníquese y Archívese**

  
**Monseñor Lino Mario Panizza Richero**  
**Gran Canciller de la UCSS**

