



# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-1-

Lima, 8 de noviembre 2021

### CONSIDERANDO:

La Ley 27942 de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su reglamento.

El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

La Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU.

La necesidad de actualizar las normas que regulan el procedimiento en casos de hostigamiento sexual y violencia de género en la Universidad Le Cordon Bleu; estando a lo acordado en Sesión Ordinaria Virtual del 03 de noviembre del 2021, el Consejo Universitario:

### RESUELVE:

**PRIMERO:** Aprobar el **REGLAMENTO QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO** y que a fojas once (11) forma parte de la presente resolución.

**SEGUNDO:** A partir de la fecha, dejar sin efecto en todos sus extremos la Resolución N° 026-CU-ULCB-2019 que aprobó la Directiva N° 004-2019-R-ULCB "Procedimiento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual y violencia de género"

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.

Meri Consuelo Trigoso Guadalupe  
Secretario General



AUGUSTO ENRIQUE DALMAU GARCIA BEDOYA  
Rector



# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-2-

### UNIVERSIDAD LE CORDON BLEU

#### REGLAMENTO QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

##### 1. OBJETIVO

Prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su reglamento, así como la prevención de actos de violencia de género en todas sus manifestaciones.

##### 2. ALCANCE

El presente reglamento aplica cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual y/o de violencia de género se presenten dentro o fuera de la Universidad e involucren a miembros de la Comunidad Universitaria.

La Comunidad Universitaria está integrada por:

- a) Autoridades de la Universidad: Rector, Vicerrector, Secretario General, Decanos, Directores y Jefes en general.
- b) Los docentes de cualquier forma de contratación laboral, sean ordinarios o no.
- c) Los jefes de prácticas, ayudantes de cátedra y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- d) Estudiantes de pregrado, así como graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os.
- e) Personal administrativo no docente de cualquier régimen laboral al servicio de la Universidad.

##### 3. LAS NORMAS Y DOCUMENTOS EN LAS QUE LA SUSTENTAN:

- Ley Universitaria, Ley N° 30220
- Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos, Ley N° 30314.
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942.
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 (D.S. 003-97-TR).
- Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP,
- Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, que aprueba los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
- Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado, Resolución Vice-Ministerial N° 005-2017-MTPE/2.

##### 4. PRINCIPIOS

**a) Dignidad y defensa de la persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona, así como la violencia de género.

**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 y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.



# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-3-

**d) Confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

**e) Debido procedimiento:** Los participantes de los procedimientos iniciados en virtud del presente reglamento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, y a obtener una decisión motivada.

**f) 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.

Igualmente, la Universidad Le Cordon Bleu de oficio dirige e impulsa la educación, investigación, procedimiento y sanción de los actos considerados dentro de violencia de género.

**g) 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.

### 5. DEFINICIONES

**a) Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

**b) Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

**c) Hostigado(a):** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.

**d) Hostigador(a):** Toda persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

**e) Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual y/o violencia de género, con el objeto de que las autoridades competentes realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.

**f) Quejado(a) o denunciado(a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual o violencia de género.

**g) Quejoso(a) o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual y/o por violencia de género.

**h) Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género:** Órgano que recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción.

**i) Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye la relación de dependencia.

**j) 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

**k) Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, 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.

### 6. CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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, la cual puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; que puede afectar su actividad o situación laboral,



# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-4-

docente, formativa o de cualquier índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere dichas consecuencias.

Para su configuración:

- No requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.
- 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 laboral o educativa, o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos o laborales.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se configura ante cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, 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.

### **7. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual puede manifestarse por 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 de 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 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) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen como configuración del hostigamiento sexual (punto 6 del presente).

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

### **8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

LA ULCB a través de Bienestar Universitario y la Defensoría Universitaria, realizarán las siguientes acciones de prevención y serán difundidas a través del portal web, Intranet Estudiante, Docente, Recursos Humanos y en otros canales que sean designados por la ULCB.

- a) Publicación y difusión de la Ley 27942, su reglamento, así como del presente reglamento, los formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con lo que cuentan las autoridades y órganos designados.
- b) Charlas y talleres informativos en materia de prevención del hostigamiento sexual y de la violencia de género para la sensibilización de la comunidad universitaria, al inicio de cada periodo académico.
- c) Eventos de capacitación anuales sobre la prevención del hostigamiento sexual y de la violencia de género para la comunidad universitaria.
- d) Campañas periódicas de detección, prevención y difusión informativa que permitan identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y de violencia de género y las sanciones aplicables.
- e) Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar estos casos en el ámbito universitario.



# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-5-

### 9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La ULCB, a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y la Violencia de Género, previa evaluación inicial del caso otorgará medidas de protección al quejoso(a) y/o denunciante en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos. Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- a) Rotación o cambio del lugar del/de la presunto(a) hostigador (a ) o de quien realizó en supuesto acto de violencia de género.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto(a) hostigador(a) o violentador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

### 10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A TESTIGOS

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género podrá dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

### 11. DURACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión final que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción al hostigamiento sexual o de la violencia de género.

### 12. SEPARACIÓN PREVENTIVA DEL DOCENTE

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, cuando el procedimiento administrativo es contra un docente, la ULCB, a través de la Dirección de Recursos Humanos, separa preventivamente al docente de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, da cuenta a la facultad para los efectos de reemplazo en las asignaturas a cargo.

### 13. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género es el órgano de carácter técnico especializado, competente para recibir las denuncias, investigar y recomendar las sanciones del/la quejado/a o denunciado/a o el archivo de la investigación.

### 14. MIEMBROS DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género está integrada por seis (6) miembros, garantizando la paridad de género:

El (la) Vicerrector (a)

El (la) defensor(a) universitario

Un(a) representante de Bienestar Universitario

Dos representantes de los trabajadores (docentes y Administrativos) que serán designados por elección interna de entre sus miembros.

Un representante de los estudiantes designado por el Consejo Universitario.

El (la) Jefe(a) de Servicios Académicos o su representante como miembro alterno (en el caso que el denunciante o denunciado sea uno de los integrantes del Comité).



# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-6-

### Funciones del Comité

- a) Recibir las quejas y/o denuncias sobre hostigamiento sexual y de violencia de género en el ámbito universitario, dando inicio a la investigación por hostigamiento sexual y/o violencia de género.
- b) Iniciar la investigación de oficio cuando tenga conocimiento, por cualquier medio, de supuestos hechos que puedan configurar hostigamiento sexual o violencia de género.
- c) Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del/de la presunto/a hostigado/a y del presunto/a hostigador/a o violentador(ora), de los hechos ocurridos, cuando se trate de menores de edad.
- d) Brindar información a el/la presunto/a hostigado/a o violentado(a) sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- e) Otorgar a la presunta víctima las medidas de protección que correspondan.
- f) Realiza todos los actos destinados al esclarecimiento de los hechos y permanece vigilante en el desarrollo del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- g) Formula recomendaciones al Rector con la finalidad de evitar nuevos actos de hostigamiento sexual y/o violencia de género.
- h) Proponer posibles sanciones al denunciado o quejado/a.

### 15. OBLIGACIÓN DE GUARDAR RESERVA

Los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género tienen como obligación el de guardar reserva respecto a los asuntos que tomen conocimiento por razón de sus cargos. En consecuencia, el miembro que incumpla esta obligación será sancionado conforme a las normas reglamentarias correspondientes.

### 16. ADOPCIÓN DE VOTOS DEL COMITÉ

Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al presidente del Comité.

### 17. PERIODO DE MANDATO

El periodo de mandato del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es de un (01) año prorrogable por un periodo adicional.

### 18. PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

Al inicio de cada año se instala el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por:  
Titulares:

- El (la) Vicerrector (a), preside el Comité.
- El defensor(a) universitario, quien es designado cada año por la Universidad de acuerdo con su reglamento.
- Un(a) representante de Bienestar Universitario. El (la) Jefe (a) de Bienestar Universitario mediante documento escrito comunicará al Vicerrector (a) la designación de su representante.
- Dos representantes de los trabajadores (docentes y Administrativos) que serán designados por elección interna de entre sus miembros. La Oficina de Recursos Humanos informará a través de documento escrito al Vicerrector (a) los nombres de los designados en la elección anual realizada que involucra a docentes y administrativos.
- Un representante de los estudiantes designado por el Consejo Universitario. El Consejo Universitario designa cada año al representante de los estudiantes. Si ningún estudiante acepta conformar el Comité, provisionalmente se incorpora el Director(a) de la Escuela Profesional que tenga el mayor



# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-7-

número de alumnos. El Consejo Universitario tiene la obligación de buscar que los estudiantes estén representados en el Comité.

**Alternos:** En el caso de que el denunciante o denunciado sea uno de los integrantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, éste es reemplazado por el (la) Jefe(a) de Servicios Académicos o su representante como miembro alterno.

### 19. CAUSALES DE VACANCIA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

Son causales de vacancia de los miembros del Comité, los siguientes:

- a) La inasistencia injustificada a tres (3) sesiones consecutivas o alternadas durante el plazo de un año.
- b) Finalización del vínculo laboral, o suspensión perfecta del vínculo laboral de modo temporal (mientras dure la suspensión).
- c) Tener sentencia o denuncia por violencia contra las mujeres y/o integrantes del grupo familiar.
- d) Habérsele hallado responsabilidad en una situación de hostigamiento o acoso.
- e) Haber faltado a alguna de sus funciones o encargo específico como miembro del Comité, lo que será determinado por los demás miembros del Comité.
- f) Renuncia voluntaria a integrar el Comité.
- g) De ocurrir cualquiera de las causales mencionadas en el presente artículo, los demás miembros del referido Comité designarán al miembro suplente que participará en su reemplazo.

### PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### 20. ETAPAS Y AUTORIDADES EN EL PROCEDIMIENTO

Son etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

- a) Investigación preliminar.
- b) Procedimiento administrativo disciplinario.

#### 21. AUTORIDADES COMPETENTES

A efectos de llevar a cabo el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, las autoridades competentes que intervienen en cada etapa son:

##### a) Investigación Preliminar:

La autoridad que interviene en esta etapa es el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género.

##### **a.1. Inicio del procedimiento**

La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual y/o violencia de género puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género, cualquiera sea la condición o cargo del/la quejado/a o denunciado/a, a través de los siguientes canales:

- Defensoría Universitaria: [defensoriauniversitaria@ulcb.edu.pe](mailto:defensoriauniversitaria@ulcb.edu.pe)
- Bienestar Universitario: [denunciasacoso@ulcb.edu.pe](mailto:denunciasacoso@ulcb.edu.pe)

El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y violencia de género, pone a disposición de la comunidad universitaria el formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual que figura como Anexo 1 al presente Reglamento.





# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-8-

**a.2.** La Defensoría Universitaria o Bienestar Universitario **dentro de las veinticuatro (24) horas**, debe poner a conocimiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la queja o denuncia presentada, reenviando la denuncia al Vicerrector (a)

La queja o denuncia debe contener mínimamente los siguientes puntos:

- Datos del/la quejoso/a o denunciante.
- Datos del/la quejado/o denunciado/a, de contar con dicha información.
- Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- Medios probatorios respectivos.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está obligado a iniciar de oficio el procedimiento cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

### **a.3. Atención médica y psicológica**

Los canales de atención médica y psicológica con los que cuenta la Universidad son a través de Bienestar Universitario, los siguientes servicios:

- Servicio Psicológico
- Tópico Médico de la ULCB

En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocido los hechos, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género debe poner a disposición de la presunta víctima de los canales de atención médica señaladas líneas arriba.

De forma adicional a ellos, la Universidad instruye a la víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que pueda acudir.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima, como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM.
- Centros de Salud Mental Comunitarios.
- Centros de atención de EsSalud.
- Centros de atención del Ministerio de Salud.
- Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

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

### **a.4. Medidas de Protección**

En un plazo no mayor a dos (2) días hábiles de conocidos los hechos, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género, otorga a la presunta víctima las medidas de protección señaladas en el punto 9 del presente reglamento, en lo que corresponda.

### **a.5. Descargos**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género recibida la denuncia o queja presentada, o en su defecto de los hechos que constituirían hostigamiento sexual, dentro de las 24 horas de presentada traslada la misma al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para que pueda presentar los descargos que considere pertinente.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Género tiene la potestad de solicitar informes sobre el caso a las diferentes áreas académicas y administrativas de la Universidad, quienes tienen la obligación de responder dentro de las 24 horas de recibido el requerimiento.





# CONSEJO UNIVERSITARIO

## RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-9-

### a.6. Evaluación preliminar

En el plazo de hasta quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, o en su defecto, de conocido los hechos que puedan constituir hostigamiento sexual, y/o Violencia de Genero, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Violencia de Genero, con o sin descargos presentados, emite un Informe de Precalificación que contiene la evaluación preliminar sobre el caso de hostigamiento sexual de queja o denuncia.

El informe de pre calificación debe contener, por lo menos lo siguiente:

- La descripción de los hechos,
- La valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas, y
- La recomendación de sanción aplicable al/la quejado/a o denunciado/a o archivamiento, según corresponda.
- Recomendaciones al titular de la Universidad para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando ello resulte aplicable.

### b) Procedimiento administrativo disciplinario

b.1. En el caso de docentes y personal administrativo el procedimiento disciplinario está a cargo del Tribunal de Honor de la Universidad y el resultado del mismo es puesto en conocimiento de la Gerencia General a efectos de la aplicación de las sanciones laborales respectivas conforme a la normativa vigente.

b.2 En el caso de alumnos el procedimiento disciplinario está a cargo del Tribunal de Honor de la Universidad y el resultado del mismo es puesto en conocimiento del Consejo Universitario a efectos de la aplicación de las sanciones respectivas conforme a la normativa vigente.

### **b.2. Fases del Procedimiento disciplinario**

#### **b.2.1. Investigación y descargos**

Recibido el informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el tribunal de Honor, traslada el Informe de Precalificación al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para que pueda presentar los descargos que considere pertinente.

#### **b.3. Informes o Resoluciones**

##### **- Resolución del Tribunal de Honor**

En un plazo de hasta quince (15) días calendario de recibido el Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, con o sin descargos presentados, el Tribunal de Honor emite la resolución aplicando la sanción respectiva. La resolución debe contener:

- La descripción de los hechos,
- La valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas, y
- La sanción o archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

##### **- Informe a Gerencia General**

En el caso de docentes y personal administrativo, una vez concluido el Procedimiento, el Tribunal de Honor informa a Gerencia General para la aplicación de las sanciones laborales respectivas.

##### **- Informe al Consejo Universitario**

En el caso de alumnos una vez concluido el Procedimiento, el Tribunal de Honor informa al Consejo Universitario para la aplicación de las sanciones respectivas.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021

-10-

#### 22. SANCIÓN O ARCHIVAMIENTO:

Con la decisión que emita el Tribunal de Honor, frente al Hostigamiento Sexual finaliza el procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia. Contra esta decisión procede recurso de reconsideración, el mismo que debe presentarse en un plazo máximo de 05 días de notificada la resolución del Tribunal de Honor. El Tribunal de Honor resuelve este recurso de Reconsideración en un plazo no mayor de 30 días de recibido el recurso impugnatorio.

La desvinculación del/de la quejado/a o denunciado/a o de la presunta víctima con la universidad, antes o después del inicio de la investigación no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

#### 23. SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA INTERRUPCIÓN DE LOS PLAZOS

Los plazos establecidos en el procedimiento no se interrumpen por periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional de la Universidad.

#### 24. RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

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

#### 25. FALSA QUEJA O DENUNCIA

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por decisión firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, el denunciado (a) o quejado (a) tiene expedito su derecho de interponer judicialmente las acciones pertinentes.

#### 26. SANCIONES:

Las sanciones serán aplicadas teniendo en cuenta la gravedad de la falta, las circunstancias cuando sucedieron los hechos y los antecedentes del denunciado; en consecuencia:

- 1) Suspensión temporal hasta dos semestres académicos.
- 2) La separación definitiva de la Universidad
- 3) Despido por falta grave.

#### 27. SANCIÓN EN CASOS DE MENORES DE EDAD

Cuando el estudiante hostigado/a es menor de edad, cualquier acto de hostigamiento sexual es considerado como un acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

#### 28. REGISTRO Y EXPEDIENTES

Los expedientes de los procedimientos de investigación y disciplinarios serán custodiados por la Defensoría Universitaria, de forma física o virtual y llevará un registro correspondiente. El Tribunal de Honor y la Gerencia General deberá remitir todo lo actuado a la Defensoría Universitaria.

#### 29. OBLIGACIÓN DE INFORMAR A LA SUNEDU

La Universidad, a través del presidente del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual reporta semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.



## **CONSEJO UNIVERSITARIO**

### **RESOLUCIÓN N° 0119-CU-ULCB-2021**

**-11-**

De igual forma, reporta de forma anual a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico de la identificación de posibles situaciones de hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria.

#### **30. OBLIGACIÓN DE INFORMAR AL MINISTERIO PÚBLICO**

Cuando, durante o como resultado del procedimiento de investigación, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad debe poner a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada dentro de las veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

#### **COMPLEMENTARIA**

Incorpórese en el reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad y de la Defensoría Universitaria lo que corresponda del presente reglamento.

#### **FINAL**

Lo no contemplado en el presente reglamento será resuelto por el Consejo Universitario.