

Política de prevención al hostigamiento sexual en la comunidad universitaria

PRESENTACIÓN

La ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C., en concordancia con los valores de erradicación del hostigamiento sexual, consciente de que estos actos atentan contra la dignidad y los derechos humanos, constituyen delitos e infracciones de sendas normativas legales, generan daños a la salud de las personas, así como un clima universitario negativo, y que disminuye la eficiencia y productividad, ha elaborado la presente “POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA”.

El presente documento es un compromiso de cumplimiento a las disposiciones en la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, la Ley N° 30220, la Ley Universitaria, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, sus normas modificatorias y complementarias, establecidas con la finalidad de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU y lo establecido en la Resolución Viceministerial 328-2021.

I. SOBRE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	4
1.1. FINALIDAD.....	4
1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
1.3. BASE LEGAL.....	4
1.4. DEFINICIONES.....	4
II. SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.....	7
2.1. DE LOS CONCEPTOS Y TIPOS DE PLAGIO.....	7
2.2. DE LAS PRÁCTICAS IRREGULARES EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN.....	7
III. DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.....	8
3.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	8
3.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: EVALUACIÓN, DIAGNÓSTICO, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN.....	8
3.3. DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA O DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	9
3.3.1. LA SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN	9
3.3.2. LA COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	10
3.3.3. EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO: ENCARGADO DE RESOLVER EN SEGUNDA INSTANCIA..	10
IV. PROCEDIMIENTO.....	10
4.1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.....	10
4.1.1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	11
4.1.2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE LA IMPOSICIÓN DE UNA QUEJA O DENUNCIA.....	12
4.1.3. INFORME INICIAL DE INSTRUCCIÓN.....	13
4.2. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	13
4.2.1. ETAPA DE INSTRUCCIÓN	13
4.2.2. ETAPA RESOLUTIVA	13
4.2.3. ETAPA DE IMPUGNACIÓN	13
4.2.4. SANCIONES.....	14
4.2.5. INTERPOSICIÓN DE QUEJA/DENUNCIA FALSA	15
4.3. FLUJOGRAMA.....	15
V. INFORMACIÓN A LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	15

I. SOBRE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1.1. FINALIDAD

La presente Política tiene la finalidad de prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual que pudiera llegar a presentarse en la ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C., con prescindencia de la existencia de un vínculo jerárquico o relación de poder entre los intervinientes.

En ese sentido, mediante la presente Política se detallarán las responsabilidades, criterios y acciones básicas y fundamentales, de cumplimiento obligatorio por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria a efectos de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de la presente Política se aplican a autoridades, personal docente, administrativo y a los y las estudiantes, en general a todo el personal sujeto a los alcances de la Ley Universitaria, de la ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C.

Además, se aplica a egresados, graduados y exestudiantes, que cometan la falta durante su estadía en la Escuela.

1.3. BASE LEGAL

La presente Política ha sido elaborada tomando en consideración las siguientes normas legales:

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y modificatorias.
- c) Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- d) Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y modificatorias.
- e) Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional contra la violencia de Género 2016-2021
- f) Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y modificatoria.
- g) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
- h) Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU, Decreto Supremo que aprueba el “Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036: El Reto de la Ciudadanía Plena”.
- i) Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva.

- j) Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- k) Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026.
- l) El Código Ético y de Conducta de la Escuela de POSGRADO NEWMAN.

1.4. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Política se consideran las siguientes definiciones:

- a) Conducta no deseada: Aquella conducta que no es consentida por la persona contra la que se dirige.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Consentimiento: Aquella manifestación mediante la cual una persona acepta tu comentario, conducta o chiste. El consentimiento no requiere ser explícito (o verbalizado), y cuando no se otorga basta que se manifieste en las siguientes conductas: (i) retirar la mirada, (ii) alejarse corporalmente o (iii) quedarse en silencio, lo cual significa que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento. Del mismo modo, el consentimiento no es permanente, ya que puede darse y retirarse en cualquier momento y debe ser respetado.
- e) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- f) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g) 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, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- h) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) Víctima: Persona que, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que sufre un daño o perjuicio a causa de determinada acción o suceso de naturaleza sexual o sexista.

- k) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- l) 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.
- m) Falsa Queja: Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución del Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual, en la que se acredita la mala fe del demandante, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño según lo establecido en el Código Civil.
- n) 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, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de Hostigamiento Sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- o) Procedimiento: Tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, la misma que es reservada, confidencial, imparcial y eficaz, con el objeto de sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.
- p) Secretaría de Instrucción: Órgano encargado de investigar las denuncias sobre hostigamiento sexual y emitir recomendaciones sobre la apertura de expediente disciplinario o archivo de la denuncia. Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda.
- q) Medidas de Protección: Mecanismos dictados por la Secretaría de Instrucción a fin de proteger a la presunta víctima de hostigamiento sexual y, en su caso, a los testigos que intervengan en el procedimiento.
- r) Medios Probatorios: Todo sustento que tiene por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, así como las actuaciones realizadas por los miembros de la Secretaría de Instrucción.
- s) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual: Órgano resolutorio de primera instancia.
- t) Tribunal Disciplinario: Órgano resolutorio en segunda y última instancia.
- u) No Revictimización: Las personas involucradas en el proceso de investigación y sanción deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar que el (la) presunto(a) hostigado(a) sea revictimizado(a). La revictimización podrá manifestarse en los siguientes actos:
 - Cuestionar directamente a la persona que denuncia los actos denunciados, declaraciones o vida personal.
 - Realizar interrogatorios repetitivos sobre hechos ya expuestos en la denuncia.

- Enfrentar a la persona que interpone la denuncia con la persona que ha sido denunciada.
- Otras acciones que puedan ser violentas para la persona que denuncia.

II. SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

2.1 DEFINICIÓN DE 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, formativa o de cualquier otra índole.

Para ello, no se requiere acreditar la reiteración de la conducta o que el rechazo de la víctima sea expreso. Adicionalmente, cabe precisar que para la configuración de un acto de hostigamiento no es necesario que existan grados de jerarquía entre los involucrados.

Asimismo, el hostigamiento sexual en la comunidad universitaria se considera como una forma de violencia de género, debido a que se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y mujeres.

La importancia de prevenir y detectar el hostigamiento sexual de manera temprana reside en que esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole, así como tener consecuencias psicológicas que afecten las relaciones personales y el desempeño de la víctima.

2.2. CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual se configura a través de la verificación de una conducta de naturaleza sexual o sexista. En efecto, el hostigamiento sexual no se trata solo de una conducta física, sino que puede manifestarse de diferentes formas, incluyendo miradas, comentarios o chistes.

Dicha conducta de naturaleza sexual o sexista no es bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige, esto es, que se realiza sin consentimiento de la víctima. Es importante señalar que la falta de conformidad de la presunta víctima no necesariamente deberá ser explícita, pudiéndose evidenciar en forma de incomodidad e.g. retirando la mirada, alejándose corporalmente o quedando en silencio ante la conducta o acto no bienvenido ni deseado.

De igual manera, se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre el presunto hostigador/a y víctima, o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral o durante el periodo lectivo; o si este ocurre o no en el centro de trabajo o en cualquiera de las plataformas educativas de la Escuela.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, el hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquiera de las conductas siguientes:

- 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, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes y 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 precedentemente.
- f) 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).

III. DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

3.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las acciones de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual por parte de la ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C. se sustentan, entre otros, en los siguientes principios:

- a) Principio de dignidad y defensa de la persona.
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género.
- d) Principio de respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna para la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas, con la finalidad de responder efectivamente.
- f) Principio de confidencialidad de la información contenida en los procedimientos de investigación. Nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) Principio del debido procedimiento.
- h) Principio de no revictimización de las víctimas.

3.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: EVALUACIÓN, DIAGNÓSTICO, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

La ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C. se compromete a realizar las siguientes medidas de prevención en contra del hostigamiento sexual:

- Evaluaciones semestrales y anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.
- Hará público y conocido por todos/as los miembros de la comunidad universitaria de la ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C. la presente Política.
- Realizará una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa u otra que lo vincule a la empresa, la que tendrá por finalidad sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la Escuela.
- Realizará una (01) capacitación anual al a los miembros de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario y a todos los involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las presuntas víctimas, el desarrollo y principios del procedimiento de investigación, así como la aplicación de los enfoques de la política de prevención del hostigamiento sexual, entre otros.
- Pondrá en lugares visibles de la Escuela o difundirá mediante canales adecuados la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables. Dicha información incluirá afiches u otros documentos.
- Contará con canales de comunicación adecuados para la presentación de quejas o denuncias a efectos de poder atender oportunamente los casos de hostigamiento sexual laboral; ello sin perjuicio de las demás vías para la presentación de quejas o denuncias sobre la materia.
- Otras acciones destinadas a prevenir el hostigamiento sexual en la ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C.

3.3 DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA O DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Órganos que intervienen en el procedimiento de investigación

3.3.1. La Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción, es el órgano encargado de llevar a cabo el procedimiento de investigación preliminar y, en caso de otorgar las medidas de protección que correspondan a la persona denunciante. Asimismo, emitirá un informe inicial de instrucción en el que, de forma

motivada, indicará si procede el inicio de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada o el archivo del caso.

La Secretaría de Instrucción tendrá las siguientes funciones:

- Llevar a cabo la investigación preliminar una vez recibida la queja o denuncia y emitir el informe inicial de instrucción.
- Instruir a la víctima sobre los diversos servicios de atención médica o psicología o instancias competentes en la materia a los que puede acudir.
- Acordar medidas de protección a la presunta víctima y, en caso de que sea necesario, a los testigos en el plazo previsto.
- En caso de que se acuerde abrir procedimiento disciplinario emitir el informe final de instrucción.
- Supervisar el cumplimiento de los plazos establecidos en las etapas del procedimiento.

La designación del Secretario de Instrucción se acordará por el órgano competente de la Escuela, a propuesta del Secretario General, entre el personal de la Escuela que tenga conocimientos en Derecho conforme a lo establecido en la ley. En caso de que no hubiera suficiente personal con conocimientos jurídicos se buscará un perfil adecuado para la gestión de un procedimiento disciplinario y se suplirá la falta de conocimientos jurídicos con una formación inicial.

3.3.2. La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es el órgano competente para resolver, en primera instancia, sobre la investigación llevada a cabo por el Secretario de Instrucción.

Los miembros de la Comisión Disciplinaria se nombrarán por el órgano competente de la Escuela a propuesta del Secretario General entre el personal de la Escuela con conocimientos en Derecho conforme a lo establecido en la ley. En caso de que no hubiera suficiente personal con conocimientos jurídicos se buscará un perfil adecuado para la gestión de un procedimiento disciplinario y se suplirá la falta de conocimientos jurídicos con una formación inicial.

Los acuerdos de la Comisión se adoptan por mayoría simple, es decir la mitad de los miembros más uno. En caso de empate, el voto dirimente corresponde al presidente de la Comisión Disciplinaria.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual tendrá las siguientes funciones:

- a) Notificar al quejado/a o denunciado/a en un plazo no mayor a tres (3) días calendario desde la notificación a la Comisión para que pueda presentar alegatos.
- b) Dar audiencia oral a pedido de parte o de oficio.
- c) Emitir una Resolución Final de sanción o archivo y notificarla a las partes en un plazo no superior de cinco (5) días calendarios.
- d) La resolución de este órgano podrá ser impugnada por las partes en un plazo no superior de cinco (5) días desde la notificación de la resolución ante la propia Comisión que dará traslado en el mismo día al Tribunal Disciplinario.: Encargada de interponer la sanción y las

medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento en la etapa resolutive.

3.3.3. El Tribunal Disciplinario: Encargado de resolver en segunda instancia

El Tribunal disciplinario es el órgano competente para conocer de la impugnación de la resolución final de la Comisión Disciplinaria.

Los miembros de la Tribunal Disciplinario se nombrarán por el órgano competente de la Escuela a propuesta del Secretario General entre el personal de la Escuela con conocimientos en Derecho conforme a lo establecido en la ley. En caso de que no hubiera suficiente personal con conocimientos jurídicos se buscará un perfil adecuado para la gestión de un procedimiento disciplinario y se suplirá la falta de conocimientos jurídicos con una formación inicial.

El Tribunal Disciplinario deberá resolver en un plazo no mayor a tres (3) días, calendario a contar desde el día siguiente a la notificación de la impugnación y notificará su resolución a las partes.

IV. PROCEDIMIENTO

4.1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

El procedimiento regulado en el presente documento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido procedimiento, respetando los enfoques de interculturalidad, derechos humanos, intergeneracional, centro en la víctima y discapacidad, en los términos y condiciones previstos en la normativa correspondiente.

4.1.1. Presentación de la Queja o Denuncia

1. Podrán interponer la queja o denuncia la presunta víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de los presuntos hechos de hostigamiento sexual ante la ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C. a través de alguna de las siguientes alternativas:
 - a) Verbalmente. La Secretaría de Instrucción atiende la denuncia, ante lo cual, deberá levantar un acta en la que suscribe la víctima.
 - b) Por escrito utilizando el formulario del Anexo 1 que se enviará a la siguiente dirección de correo electrónico: **consultasydenuncias@epnewman.edu.pe**.
 - c) Directamente en el correo electrónico, el cual será impreso para iniciar la investigación preliminar.
2. La queja o denuncia, escrita o verbal, deberá contener la siguiente información mínima:
 - 1) Nombre del/la hostigador/a.
 - 2) Cargo y función del/la hostigador/a.
 - 3) Narración de los hechos.
 - 4) Hechos relevantes para investigar.
 - 5) Relación entre la víctima y el/la hostigador/a.

- 6) Pruebas y testigos (de ser el caso).**
3. En cualquiera de los casos antes mencionados, quien recibe la queja o la denuncia tendrá un plazo de un (01) día hábil para hacer de conocimiento de la denuncia de la Secretaría de Instrucción para el inicio de la investigación. Así también se deberá de poner en conocimiento la queja o denuncia a la Dirección de Recursos Humanos en caso de que el presunto hostigador sea docente o personal de la Escuela, para fines de conocimiento y acciones que les corresponda realizar.
 4. En cualquiera de los casos, al momento de realizarse la denuncia, se procederá a dar lectura al "" del Anexo N°2, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización.
 5. El Secretario de Instrucción informará al denunciante, cuando sea la presunta víctima de los hechos, de los servicios médicos o psicológicos, públicos o privados, o de las instituciones competentes en estos casos, que tiene a su disposición.

4.1.2. Medidas de Protección ante la imposición de una queja o denuncia.

En caso de considerarlo necesario, el Secretario de Instrucción, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de interpuesta la queja o denuncia, dicta y ejecuta las medidas de protección que correspondan u otras que se consideren idóneas, otorgadas de oficio o a solicitud de parte, para proteger a la presunta víctima hasta que culmine el procedimiento.

Las medidas de protección a favor de la víctima podrán ser:

- a) Rotación o cambio de lugar u horario del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar u horario de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano judicial 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.

En lo que respecta a la medida de protección referida a la suspensión temporal del presunto hostigador se configura como una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, en el caso de que el/la hostigador/a fuera un empleado de la Escuela. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si, con posterioridad, se confirmara la configuración de la falta.

La Escuela otorgará las facilidades para que el personal y estudiantes quejosos o denunciante de la Escuela puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

La Secretaría de Instrucción también podrá dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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

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

La Secretaría de Instrucción a partir de la fecha que toma conocimiento de la queja o denuncia procederá a correr traslado de la misma al presunto hostigador para que en un plazo de cuatro (04) días hábiles formule sus descargos y presente los medios de prueba que considere necesarios.

4.1.3. Informe inicial de instrucción.

Finalmente, el Secretario de Instrucción emitirá informe inicial de instrucción en el que acordará la apertura de un procedimiento disciplinario o el archivo de las actuaciones.

4.2. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

4.2.1. Etapa de instrucción

La etapa de instrucción se iniciará con la emisión de un informe inicial de instrucción por parte de la Secretaría de Instrucción, que deberá decidir sobre la apertura de la instrucción o su archivo. El informe deberá ser notificado en un plazo no mayor a cinco (5) días calendario desde la recepción de la denuncia.

La Secretaría de Instrucción tiene un plazo no mayor de diez (10) días calendario, contados desde la recepción de la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación.

Corresponde a cada parte involucrada en la investigación por hostigamiento sexual acreditar sus afirmaciones, al punto de generar la suficiente verosimilitud de los hechos invocados por su parte para que la queja sea admitida, investigada y resuelta.

Las pruebas que podrán ser presentadas son entre otras:

- a)** Declaración de la víctima.
- b)** Declaración Testimonial de Testigos.
- c)** Documentos públicos o privados.
- d)** Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, registros fotográficos, cintas de grabación; entre otros.
- e)** Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Los testigos ofrecidos por las partes y la información que éstos aporten a la investigación serán tratados con la debida reserva y confidencialidad, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitase el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

Informe final con las conclusiones de la investigación emitido por la Secretaría de Instrucción. El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

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

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

El informe de conclusión de la investigación una vez emitido deberá ser trasladado en un plazo no mayor a un (01) día hábil, a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual quién será la responsable de determinar la sanción que corresponda o su archivo.

4.2.2. Etapa resolutive

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual una vez recibido el Informe de la Secretaría de Instrucción trasladará el informe al quejado o denunciado y a el presunto hostigado y le otorgará el plazo de tres (03) días calendarios para que presenten los alegatos que consideren pertinentes.

La Comisión Disciplinaria, una vez recibido el informe final de instrucción y, en su caso las alegaciones presentadas por el presunto hostigador, podrá mantener la audiencia oral a petición de las partes o de oficio, si lo considera necesario.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a cinco (5) días calendario contados desde que es recibido el informe de la Secretaría de Instrucción deberá emitir una resolución final declarando fundada o infundada la queja o denuncia, en el cual se contemplará, la existencia o no de responsabilidad del quejado o denunciado sobre los hechos objeto de investigación y la consecuente sanción a aplicar según corresponda, así como otras medidas de aplicación particular o general para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

La Comisión Disciplinaria notificará su resolución a las partes y les dará un plazo de cinco (5) días calendario para impugnar la resolución.

En caso de producirse la impugnación de la resolución de la Comisión Disciplinaria para

Actos de Hostigamiento Sexual por alguna de las partes, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual dará traslado en un plazo no mayor a un (1) día calendario al Tribunal Disciplinario.

4.2.3. Etapa de impugnación

El Tribunal Disciplinario, una vez recibido la impugnación y la resolución de la Comisión Disciplinaria, resolverá el caso en un plazo no mayor de tres (03) días calendarios.

La decisión de este órgano será final y no cabrán más impugnaciones, salvo las previstas por la vía judicial.

4.2.4. Sanciones

1. Las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
 - b) Suspensión.
 - c) Despido, en caso de tratarse de un/a empleado/a de la Institución.
 - d) Otras, de acuerdo con el ámbito de aplicación.
2. Las sanciones aplicables a los estudiantes de la Escuela serán las establecidas en el Reglamento de Procedimientos Disciplinarios para Estudiantes.
 3. Las sanciones aplicables a los docentes en caso de que se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual serán las previstas en el Reglamento de Docentes.
 4. Las sanciones aplicables al personal administrativo se aplica el Reglamento Interno de trabajo y las normas laborales pertinentes. La sanción se registrará en el expediente laboral del trabajador, como parte de su legajo personal.

4.2.5. Interposición de Queja/Denuncia falsa

En caso de declararse infundada la queja o denuncia y de haberse demostrado mala fe del quejoso o denunciante debidamente declarado en la decisión final, el quejado o denunciado tendrá expedito su derecho de iniciar las acciones previstas por la ley de la materia contra la persona que formuló la queja o denuncia respectiva.

Asimismo, la Escuela podrá imponer las medidas disciplinarias contra el quejoso o denunciante que actuó de mala fe pudiendo llegar hasta el despido por causa justificada del quejoso o denunciante, en caso de tratarse de un/a empleado/a de la Escuela.

4.3. Flujoograma

Para facilitar el entendimiento y los plazos del procedimiento, se adjunta en el Anexo N° 3 un flujoograma del mismo.

V. INFORMACIÓN A LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIVERSITARIA (SUNEDU)

La Institución reportará semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

Asimismo, la Institución reportará anualmente a la SUNEDU los resultados de las evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.

ANEXO N°1**MODELO DE QUEJA O DENUNCIA****QUEJA / DENUNCIA POR PRESUNTO CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Señores

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C.

Yo, _____, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° _____, me presento ante usted, con la finalidad de formular una QUEJA/DENUNCIA ante su Despacho por considerar que he sido hostigado(a) sexualmente en el _____ [indicar el lugar donde se produjo], por _____ quien ejerce el cargo de _____, cuya relación conmigo es de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Pruebas

Para acreditar lo previamente señalado, adjunto las siguientes pruebas:

2.1 _____**2.2** _____**2.3** _____

Solo en caso de presentar testigos, solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación:

SI	NO
-----------	-----------

III. Medidas de Protección

En aplicación de los artículos 18° y 29.2° del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito se me otorguen la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

A.	Rotación del presunto/presunta hostigador/hostigadora.	
B.	Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora.	
C.	Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada.	
D.	Impedimento de acercamiento a la víctima o entablar algún tipo de comunicación con ella.	
E.	Otras (especificar):	

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta QUEJA/DENUNCIA de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Lugar: _____

Firma: _____

Fecha: _____

DNI N°: _____

ANEXO Nº2: ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Modelo de "Acta de derechos de la persona denunciante"

En la ciudad de, siendo las horas del día, se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad, la persona de, identificado con DNI N°, y domiciliado en, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a.....

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:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
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 y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
2	El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
3	La imputación de cargos;
4	La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento;
5	La Resolución del Tribunal Disciplinario.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la universidad, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones:

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del/la Secretario/a de Instrucción.

SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE

Huella

ANEXO N°3: FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

